

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

**DÉLIBÉRATION n° 2017/10/24-03**

Le **conseil d'administration**, en sa séance du 24 octobre 2017, sous la présidence d'Yvon BERLAND, Président,

**Vu** le Code de l'Éducation,

**Vu** les statuts modifiés d'Aix-Marseille Université,

**Vu** l'avis du Comité Technique en date du 17 octobre 2017 portant sur l'objet de la présente délibération,

**DÉCIDE :**

**OBJET : bilan social 2016**

Le conseil d'administration approuve le bilan social d'Aix-Marseille Université réalisé au titre de l'année 2016.

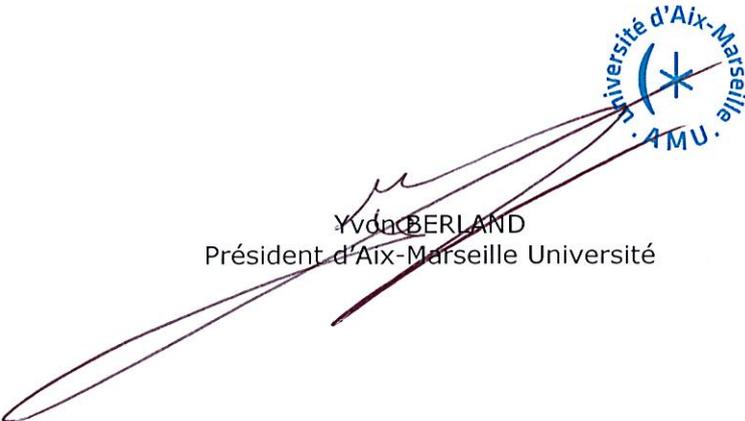
**Cette délibération est adoptée par 32 voix pour et 1 abstention.**

Membres en exercice : 36

Quorum : 18

Présents et représentés : 33

Fait à Marseille, le 24 octobre 2017

  
Yvon BERLAND  
Président d'Aix-Marseille Université



# BILAN SOCIAL 2016

---



## INTRODUCTION 11

## EMPLOIS ET EFFECTIFS 15

- Cadre législatif et périmètre
- Comparaisons avec les données nationales (issues du MENESR-DGRI-SIES) Données de 2014 - publiées en 2016

### Partie 1 : Plafonds d'emplois en ETPT 19

- Plafonds d'emplois 2016
- Consommation du plafond d'emploi 2016 en ETPT
- Répartition de la consommation du plafond d'emploi par type de population
- Répartition de la consommation du plafond d'emploi par type de poste

### Partie 2 : Effectifs 20

#### 1. Effectifs 20

- 1.1. Répartition générale 20
  - Nombre d'agents et évolution par type de population (en personne physique)
  - Répartition par type de population
- 1.2. Focus sur les post-doctorants 21
  - Part des post-doctorants sur le nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche
- 1.3. Ratio BIATSS/Enseignants/Étudiants 21
- 1.4. Pyramide des âges par sexe et par catégorie 22
  - BIATSS
  - BIATSS financés sur contrats de recherche
  - Enseignants
- 1.5. Âge moyen et médian par statut et par catégorie 22
  - Âge moyen par type de population
  - Âge moyen des agents
  - Âge médian des agents AMU
- 1.6. Effectif général 2016 et évolution avec 2015 (en Personnes Physiques et en Équivalent Temps Plein) 23
  - Personnes Physiques
  - Équivalent Temps Plein
- 1.7. Effectif par catégorie 24
  - Pyramides catégorielles 24
    - AMU

- BIATSS (avec les BIATSS financés sur contrats de recherche)
- BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)

#### 1.8. Focus effectif recherche 25

- Nombre et évolution des effectifs recherche
- Répartition des effectifs recherche

### 2. Statuts 26

#### 2.1. Répartition générale 26

- Nombre d'agents par statut et catégorie
- Âge moyen par statut

#### 2.2. Les fonctionnaires 27

- Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU par type de population
- Évolution du nombre de fonctionnaires entre 2015 et 2016 par type de population
- Évolution du nombre de fonctionnaires entre 2015 et 2016 par catégorie
- Âge moyen des fonctionnaires
- Pyramide des âges des fonctionnaires par type de population
- Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU

#### 2.3. Les contractuels 28

##### Modalités de recrutement des contractuels BIATSS 28

##### Modalités de recrutement des contractuels enseignants 29

- Nombre de contractuels par type de contrat
- Évolution du nombre de contractuels entre 2015 et 2016 par type de personnels
- Évolution du nombre de contractuels entre 2015 et 2016 par catégorie
- Âge moyen des contractuels
- Pyramide des âges des contractuels par type de population

#### 2.4. Les contractuels : les agents en CDD 31

- Part des agents en CDD sur le nombre total de contractuels
- Évolution du nombre de contractuels en CDD entre 2015 et 2016 par type de personnels
- Évolution du nombre de contractuels entre 2015 et 2016 par catégorie
- Âge moyen des contractuels en CDD
- Pyramide des âges des contractuels en CDD par type de population

#### 2.5. Les agents en CDI 32

- Part des agents en CDI sur le nombre total de contractuels
- Agents en CDD passés en CDI
- Évolution du nombre de contractuels en CDI entre 2015 et 2016 par type de personnels
- Évolution du nombre de contractuels en CDI entre 2015 et 2016 par catégorie
- Âge moyen des contractuels en CDI

· Pyramide des âges des contractuels en CDI par sexe	
2.6. Les apprentis	33
· Évolution du nombre d'apprentis à AMU	
<b>3. Données Égalités Femmes-Hommes</b>	<b>34</b>
3.1. Répartition des femmes et des hommes par type de population	34
· BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)	
· BIATSS financés sur contrats de recherche	
· Enseignants	
3.2. Données démographiques	35
· Âge moyen	
3.3. Répartition par catégorie	35
· Répartition des femmes et des hommes par catégorie	
· Répartition des catégories par sexe	
3.4. Répartition par statut	35
· Répartition des femmes et des hommes par statut	
<b>4. Cartographie</b>	<b>36</b>
4.1. Effectifs par type de structure (services communs, directions centrales et composantes)	36
· Nombre d'ETP par type de structure	
· Répartition des ETP par type de structure	
4.2. Effectifs pour les services communs et les directions centrales	37
Direction de la formation doctorale	37
Direction des relations avec le monde socio-économique	37
· Cartographie des ETP par service	
4.3. Effectifs des composantes	38
· Nombre d'ETP par secteur disciplinaire	
· Répartition des ETP par composante	
· Cartographie des ETP par composante	
4.4. Effectifs par domaines scientifiques et top 10 des structures de recherche les plus importantes en nombre d'agents	39
· Nombre d'ETP par domaine scientifique	
· Top 10 des structures de recherche les plus importantes en nombre d'agents AMU	
· Répartition des ETP par domaine scientifique	
· Cartographie	
4.5. Répartition par activité	40
· Répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU	
· Répartition des activités pour les BIATSS non financés sur contrats de recherche par catégorie	
Focus sur les activités de support des BIATSS non financés sur contrats de recherche	41
· Répartition des activités de support par BAP et catégorie	
· Répartition affinée des activités de support par catégorie	
Focus sur les activités de soutien des BIATSS non financés sur contrats de recherche	41
· Répartition des activités de soutien par BAP et catégorie	
· Répartition affinée des activités de soutien par catégorie	
4.6. Effectifs par site (Abyla)	42
· Répartition des agents par site en personnes physiques	
· Cartographie	

<b>5. Emplois supérieurs et dirigeants*</b>	<b>43</b>
5.1. Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants	43
· Présidence	
· Direction Générale et Agence comptable	
· Vice-présidents et vice-présidents délégués	
· Chargés de missions	
· Composantes	
· Services Communs	
· Directions Centrales	
· Total	
5.2. Flux annuels de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants	43
· Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants	
· Flux annuel de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2015 et le 31/12/2016	
<b>Partie 3 : Typologie de personnel</b>	<b>44</b>
<b>1. Enseignants</b>	<b>44</b>
1.1. Panorama des enseignants	44
· Répartition des enseignants	
· Évolution du nombre d'enseignants	
· Répartition des enseignants par statut	
· Pyramide des âges des enseignants par sexe	
· Part de femmes parmi les enseignants	
· Évolution du nombre d'enseignants par statut et par sexe	
1.2. Les enseignants du 1 <sup>er</sup> degré et les autres personnels de l'enseignement	46
· Répartition des enseignants du 1 <sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement	
· Évolution du nombre d'enseignants du 1 <sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement	
· Pyramide des âges des enseignants du 1 <sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement par sexe	
· Part de femmes parmi les enseignants du 1 <sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement	
1.3. Les enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	47
· Répartition des enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	
· Évolution du nombre d'enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	
· Pyramide des âges des enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré par sexe	
· Part de femmes parmi les enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	
· Disciplines comprenant plus de 10 enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	
· Répartition des enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré par affectation	
1.4. Les enseignants-chercheurs mono-appartenants	49
· Répartition des enseignants-chercheurs mono-appartenants	
· Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs mono-appartenants	
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par sexe	
· Part de femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants	
· TOP 30 des sections CNU	
1.5. Les enseignants-chercheurs bi-appartenants	51
· Répartition des enseignants-chercheurs bi-appartenants	
· Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs bi-appartenants	

	· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs bi-appartenants par sexe			
	· Part de femmes parmi les enseignants-chercheurs bi-appartenants			
	· TOP 20 des sections CNU			
<b>1.6. Enseignants contractuels</b>		<b>53</b>		
	· Répartition des enseignants non titulaires			
	· Évolution du nombre d'enseignants non titulaires			
	· Pyramide des âges des enseignants non titulaires par sexe			
	· Part de femmes parmi les enseignants non titulaires			
<b>1.7. Focus sur les doctorants contractuels</b>		<b>54</b>		
	· Part des doctorants au sein d'AMU			
	· Évolution du nombre de doctorants			
	· Âge moyen des doctorants			
	· Pyramide des âges des doctorants non titulaires par sexe			
<b>2. BIATSS</b>		<b>55</b>		
<b>2.1. Répartition des BIATSS par filière</b>		<b>55</b>		
	· Répartition des BIATSS par filière			
	· Part de fonctionnaires et contractuels			
	· Évolution du nombre de BIATSS par corps			
	· Pyramide des âges des BIATSS par sexe			
	· Part de femmes parmi les BIATSS			
	· Répartition des personnels par filière et catégorie			
<b>2.2. Administratifs sociaux et de santé (ASS)</b>		<b>58</b>		
	· Répartition des administratifs sociaux et de santé (ASS) par catégorie			
	· Répartition des agents administratifs sociaux et de santé (ASS) par grade			
	· Évolution du nombre des administratifs sociaux et de santé par corps			
	· Pyramide des âges des personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) par sexe			
	· Part de femmes parmi les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS)			
<b>2.3. Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF)</b>		<b>61</b>		
	· Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par catégorie			
	· Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par grade			
	· Évolution du nombre des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par corps			
	· Pyramide des âges des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par sexe			
	· Part de femmes parmi les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF)			
<b>2.4. Personnels des bibliothèques (BIB)</b>		<b>64</b>		
	· Répartition des personnels des bibliothèques (BIB) par catégorie			
	· Répartition des personnels des bibliothèques (BIB) par corps			
	· Évolution du nombre des personnels des bibliothèques (BIB) par corps			
	· Pyramide des âges des personnels des bibliothèques et des musées (BIB) par sexe			
	· Part de femmes parmi les personnels des bibliothèques et des musées (BIB)			
<b>2.5. BIATSS contractuels</b>		<b>66</b>		
	· Répartition des BIATSS contractuels par catégorie			
	· Évolution des BIATSS contractuels par catégorie entre 2015 et 2016			
	· Part de femmes parmi les personnels BIATSS contractuels			
	· Pyramide des âges des personnels des BIATSS contractuels par sexe			
<b>2.6. Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP</b>		<b>67</b>		
	· Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP			
	· Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP			
	· Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP et par catégorie			
	· Évolution du nombre de BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP			
	· TOP 5 des emplois types			
<b>3. BIATSS financés sur les contrats de recherche</b>		<b>69</b>		
	· Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par catégorie			
	· Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par grade			
	· Évolution du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par grade			
	· Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par domaine scientifique			
	· Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par BAP			

## CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNELS 71

<b>Partie 1 : Recrutements et concours</b>		<b>74</b>		
<b>1. Enseignants</b>		<b>74</b>		
<b>1.1. Enseignants du second degré</b>		<b>74</b>		
	· Recrutement d'enseignants du second degré par discipline			
<b>1.2. Enseignants-chercheurs mono-appartenants</b>		<b>75</b>		
	· Postes ouverts en 2016			
	· Évolution des concours fructueux et infructueux			
	· Évolution de la répartition femme-homme pour les concours fructueux			
	· Part de femmes pour les concours fructueux			
	· Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes			
	· Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes			
<b>1.3. Enseignants-chercheurs bi-appartenants</b>		<b>77</b>		
	· Évolution du nombre de concours			
	· Répartition entre les maîtres de conférences et les professeurs			
	· Répartition et évolution du nombre de concours par section CNU de santé			
<b>1.4. Constitution des jurys</b>		<b>79</b>		
	· Évolution du taux de femmes dans la composition des comités de sélection			

 Évolution du taux de femmes dans la présidence de comités de sélection

**2. BIATSS // Concours 80**

 **2.1. Volumétrie des concours 2016 80**

**2.2. Concours de droit commun 82**

- Ratio des postes pourvus sur le nombre de postes ouverts
- Nombre de postes AMU ouverts au concours par nature
- Évolution de la répartition des postes AMU ouverts au concours par nature
- Évolution de la répartition des postes AMU ouverts au concours par catégorie
- Nombre de postes pourvus
- Évolution de la répartition Femmes-Hommes
- Répartition des lauréats par BAP et par catégorie
- Répartition des lauréats par BAP
- Poids relatif de chaque BAP

 **2.3. Recrutements des agents non titulaires éligibles Sauvadet 85**

- Évolution du nombre de postes ouverts et pourvus
- Part de postes pourvus sur le nombre de postes ouverts
- Évolution de la répartition des postes ouverts par catégorie
- Répartition des postes ouverts par catégorie
-  Répartition des lauréats par catégorie
- Part des femmes parmi les lauréats
- Répartition des titularisations par BAP

**2.4. Constitution des jurys 87**

-  Répartition par sexe des membres des jurys de concours et examens professionnels ouverts aux BIATSS
- Évolution du taux de femmes
-  Répartition par sexe des présidents de jurys de concours et examens professionnels pour les BIATSS
- Évolution du taux de femmes

**3. BIATSS // mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations 88**

- Répartition des mouvements à l'arrivée au sein d'AMU par type de structure
- Répartition des mouvements au sein d'AMU
- Répartition des mouvements entrants par type de structure
- Évolution des mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations au sein d'AMU
- Ratio des différents mouvements par type de structure

**3.1. Mobilités internes 90**

-  Répartition des catégories au sein d'AMU et des mobilités internes
- Mobilités internes par type de structure et par catégorie
- Évolution sur 2 ans des mobilités internes
-  Mobilités internes par type de structure
- Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités internes en 2016
- Poids des BAP au sein des mobilités
- Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités internes en 2016 sur leur population initiale (hors A\*Midex)
- Top 5 des emplois types en mobilité

**3.2. Recrutements externes 92**

- Répartition des catégories au sein d'AMU et des recrutements externes
- Recrutements externes par catégorie
- Évolution sur 2 ans des recrutements externes

 Nombre de postes publiés par plateforme (hors site AMU)

**3.3. Détachements entrants et mutations 93**

- Répartition des catégories au sein d'AMU et des détachements entrants et mutations
- Détachements entrants et mutations par catégorie
- Évolution sur 2 ans des détachements entrants et mutations

**Partie 2 : Formation des personnels 94**

**1. La formation déployée par la DRH 94**

- Répartition des dépenses par domaine
- Répartition des heures de formation par domaine
- Montant des dépenses

**1.1. Typologie des stagiaires 96**

-  Typologie des stagiaires et nombre d'heures par sexe et catégorie
- Évolution entre 2015 et 2016 du nombre de jours, d'heures, de stagiaires et du nombre moyen de jours de formation
- Évolution du nombre moyen de jours de formation par stagiaire entre 2015 et 2016
- Évolution du nombre de jours de formation entre 2015 et 2016
- Typologie des stagiaires par type de population
- Répartition par type de population
- Nombre d'heures de formation par statut et catégorie
- Répartition des stagiaires par statut et catégorie
- Répartition des stagiaires par type de personnels
- Répartition des stagiaires par tranche d'âges et comparaison avec AMU
- Âge moyen des stagiaires
- Nombre de stagiaires, d'agents et d'heures de formation par type de structure
- Répartition des stagiaires, des agents et des heures de formation par type de structure

**1.2. Analyse qualitative des formations dispensées 99**

- Répartition des stagiaires, du nombre d'heures par domaine
- + ratio nombre d'heures / nombre de stagiaires
- Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par domaine

**Focus sur le domaine de formation Métier 100**

- Répartition du nombre de stagiaires et heures pour le domaine Métier
- Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par sous-domaines

**Focus sur les actions de formation 101**

- Top 5 des actions de formations en nombre de stagiaires

**Focus sur l'action formation par BAP 101**

- Répartition des stagiaires par BAP et comparaison avec AMU

**Focus BAP J et BAP G par domaine de formation 102**

- Nombre de stagiaires en BAP G
- Nombre de stagiaires en BAP J

**1.3. Congés de formation professionnelle (CFP) 103**

- Taux de réponse favorables par type de personnels
- Évolution du nombre de demandes

**2. La formation continue déployée par le CIPE 104**

- Participation aux formations CIPE : enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants contractuels avec mission d'enseignement
- Nombre d'heures de formation par domaine

**3. La formation pour les personnels du SCD 105**

- Répartition du nombre de jours de formation par catégorie au regard des effectifs SCD
- Répartition des formations par typologie
- Répartition des jours de formations par sexe
- Répartition de formation par statut

**Partie 3 : Promotion 106**

**1. Enseignants 106**

**1.1. Enseignants du second degré 107**

- Nombre de candidats, de candidats classés et promus
- Part de candidats classés et promus sur le nombre initial de candidats
- Évolution du nombre de candidats
- Évolution du nombre de candidats classés
- Évolution du nombre de candidats promus
- Part des femmes

**1.2. Promotions des Maîtres de conférences Classe Nationale > Maîtres de conférences Hors Classe 108**

- Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante
- Répartition des agents promus par composante
- Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante
- Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante

**1.3. Avancement Professeurs 2<sup>e</sup> Classe > Professeurs 1<sup>ère</sup> Classe 109**

- Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante
- Répartition des agents promus par composante
- Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante
- Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante

**1.4. Avancements Professeurs 1<sup>ère</sup> Classe > Professeurs Classe Exceptionnelle 1 110**

- Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante
- Répartition des agents promus par composante
- Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante
- Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante

**1.5. Avancements Professeurs Classe Exceptionnelle 1 > Professeurs Classe Exceptionnelle 2 111**

- Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante
- Répartition des agents promus par composante
- Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante
- Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante

**2. BIATSS 112**

- Part de candidats, classés et promus sur le nombre de promouvables en 2016 par type de population et d'avancement

**2.1. ASS Tableaux d'avancement 113**

- Répartition Femmes Hommes en 2016
- Taux de femmes sur le nombre de promus
- Évolution sur 2 ans

**2.2. ASS Liste d'aptitude 114**

- Répartition Femmes Hommes en 2016
- Taux de femmes sur le nombre de promus
- Évolution sur 2 ans

**2.3. ITRF Tableaux d'avancement 115**

- Répartition Femmes Hommes en 2016
- Taux de femmes sur le nombre de promus
- Évolution sur 2 ans

**2.4. ITRF Liste d'aptitude 116**

- Répartition Femmes Hommes en 2016
- Taux de femmes sur le nombre de promus
- Évolution sur 2 ans

**2.5. Bibliothécaires Tableaux d'avancement 117**

- Répartition Femmes Hommes en 2016
- Taux de femmes sur le nombre de promus
- Évolution sur 2 ans

**2.6. Bibliothécaires Liste d'aptitude 118**

- Répartition Femmes Hommes en 2016
- Taux de femmes sur le nombre de promus
- Évolution sur 2 ans

**Partie 4 : Rémunération 119**

**1. Masse salariale 119**

**1.1. Dépenses décaissées de masse salariale dont primes et indemnités 119**

- Dont Allocation de Retour à l'Emploi
- Évolution de la dotation État masse salariale
- Évolution de la masse salariale par population et statut
- Évolution des dépenses de masse salariale par statut
- Répartition des dépenses de masse salariale dont primes et indemnités par statut et qualité
- Dépenses de masse salariale dont primes et indemnités - BIATSS financés sur contrats de recherche / BIATSS non financés sur contrats de recherche

**2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut et par catégorie 122**

**2.1. BIATSS 122**

- Rémunération
- INM

**2.2. EC, ens, chercheurs 122**

- Rémunération
- INM

<b>3. Rémunérations nettes mensuelles médianes, 1<sup>er</sup> quartile et dernier quartile</b>	<b>123</b>
<b>3.1. BIATSS</b>	<b>123</b>
· Rémunération	
· Comparaison des rémunérations nettes mensuelles par 1 <sup>er</sup> quartile, médiane et dernier quartile	
<b>3.2. EC, ens, chercheurs</b>	<b>123</b>
· Rémunération	
<b>4. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)</b>	<b>124</b>
· Bénéficiaires de la GIPA en 2016	
· Évolution du nombre de bénéficiaires	
· Répartition des bénéficiaires par catégorie et type de population	
· Évolution des montants reversés	
· Répartition des montants reversés par catégorie et type de population	
<b>5. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche</b>	<b>125</b>
· Enseignants bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche	
· Répartition des montants cumulés de la PEDR par corps et par sexe	
· Montant moyen et évolution par le grade et par sexe	
· Candidats AMU à la PEDR	
· dont candidats retenus	
· Part des femmes parmi les candidats retenus	
· Répartition des candidats retenus et non retenus	
· Répartition des candidats retenus à la PEDR	
<b>6. Prime de Responsabilité Pédagogique</b>	<b>127</b>
· Enseignants bénéficiaires	
· Évolution du nombre de bénéficiaires	
· Répartition des bénéficiaires par corps et par sexe	
· Évolution du montant moyen	
· Répartition du montant annuel	
<b>7. Prime pour Charge Administrative</b>	<b>129</b>
· Enseignants bénéficiaires	
· Évolution du nombre de bénéficiaires	

- Répartition des bénéficiaires par corps et par sexe
- Évolution du montant moyen
- Répartition du montant annuel

<b>8. Intéressement</b>	<b>131</b>
· Répartition des versements intéressement	
· Répartition par catégorie	
· Répartition par sexe	
· Évolution de la politique indemnitaire	
· Évolution des Assistants de prévention	
· Évolution des Ouvertures le samedi matin BU	
<b>9. Intéressement Recherche</b>	<b>132</b>
· Répartition des versements intéressement recherche	
· Répartition des bénéficiaires de l'intéressement	
· Répartition des sommes versées dans le cadre de l'intéressement	
· Évolution entre 2015 et 2016	

## **Partie 5 : Départs** **133**

<b>1. Départs définitifs</b>	<b>133</b>
· Évolution du nombre de départs définitifs entre 2015 et 2016	
· Répartition des départs définitifs	
· Répartition des départs définitifs par population et catégorie	
· Répartition des départs définitifs par catégorie	
· Répartition des départs définitifs par sexe	
· Répartition des départs définitifs catégorie et circonstance	
<b>2. Départs à la retraite</b>	<b>135</b>
· Nombre d'agents partis à la retraite	
· Répartition des départs en retraite par catégorie	
· Répartition des départs en retraite par type de population	
· Répartition des départs en retraite par type de population	
· Âge moyen de départ à la retraite	

## **VIE DES PERSONNELS** **137**

<b>Partie 1 : Congés</b>	<b>140</b>
<b>1. Départs temporaires</b>	<b>140</b>
<b>1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois</b>	<b>140</b>
· Évolution des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	
· Répartition 2016 par type de congés	
· Répartition 2016 par statut	

<b>1.2. Mises à disposition</b>	<b>140</b>
<b>2. Absences au travail pour raisons de santé</b>	<b>141</b>
<b>2.1. Jours d'arrêt pour raison de santé</b>	<b>141</b>
· Absences en 2016	
· Évolution des absences au travail	
· Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	
· Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU	

·Parts d'agents ayant déposé au moins un arrêt pour maladie sur la population globale AMU	
<b>2.2.Temps partiels thérapeutiques</b>	<b>143</b>
·Parts d'agents à temps partiel thérapeutique sur la population globale AMU	
<b>3. Congés maternité et paternité</b>	<b>144</b>
<b>3.1.Congés maternité et adoption</b>	<b>144</b>
·Évolution entre 2015 et 2016 par statut	
<b>3.2.Congés paternité</b>	<b>145</b>
·Évolution entre 2015 et 2016 par statut	
<b>4. Délégations</b>	<b>146</b>
<b>4.1.Candidats à la délégation</b>	<b>146</b>
·Répartition par genre des candidats à la délégation	
<b>4.2.Candidats ayant obtenues une délégation</b>	<b>146</b>
·Répartition hommes/femmes	
·Durée des délégations obtenues	
<b>5. Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques</b>	<b>147</b>
<b>5.1.CRCT voie nationale</b>	<b>147</b>
·Nombre de candidats	
·Résultats des candidatures	
·Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes	
·Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres	
<b>5.2.CRCT voie locale</b>	<b>148</b>
·Nombre de candidats	
·Résultats des candidatures	
·Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes	
·Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres	
<b>6. Enseignants-chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France</b>	<b>149</b>
<b>6.1.CRCT</b>	<b>149</b>
<b>7. Compte Épargne Temps</b>	<b>150</b>
·Évolution entre 2015 et 2016	
<b>7.1.Indemnités de congés non pris</b>	<b>152</b>
·Répartition par catégorie	
·Évolution du montant moyen par agent et par catégorie	
<b>8. Temps de travail</b>	<b>153</b>
·Répartition du temps de travail	
·Évolution du nombre d'agents à temps partiel par type de population	
<b>Partie 2 : Personnels en situation de handicap et allocations temporaires d'invalidité</b>	<b>154</b>
<b>1. Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)</b>	<b>154</b>
<b>1.1.Répartition en nombre d'agents par catégorie et sexe</b>	<b>154</b>
·Évolution du nombre d'agents par catégorie	
·Répartition enseignants/BIA/TSS	

·Répartition par tranche d'âge	
<b>1.2.Taux d'agents en situation de handicap sur l'effectif global</b>	<b>155</b>
·Agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste	
<b>2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)</b>	<b>156</b>
·Répartition des ATI par catégorie et par genre	
<b>Partie 3 : Action sociale</b>	<b>157</b>
<b>1. Présentation du service d'action sociale</b>	<b>157</b>
·Répartition des effectifs du SCASC par catégorie	
·Répartition des effectifs du SCASC par mission	
·Conseil de gestion du SCASC	
·Commission d'Action Sociale (CAS)	
<b>1.1.Actions sociales</b>	<b>158</b>
·Nombre de bénéficiaires par type de prestations	
·Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestations	
·Coût pour l'établissement	
<b>1.2.Dotations et éléments financiers dont ses frais de fonctionnement et les parkings et les navettes pour le site Pharo</b>	<b>159</b>
·Dépenses	
·Recettes	
<b>2. Actions du service de l'action sociale</b>	<b>160</b>
<b>2.1.Prestations sociales</b>	<b>160</b>
<b>2.2.Restauration collective</b>	<b>161</b>
<b>2.3.L'activité des assistantes de service social</b>	<b>161</b>
·Répartition par sexe des bénéficiaires	
·Répartition par situation familiale des bénéficiaires	
<b>2.4.Secours exceptionnels attribués en CAS</b>	<b>162</b>
·Activité des assistantes de service sociale	
·Répartition par catégorie des bénéficiaires	
·Répartition par type de logement des bénéficiaires	
<b>2.5.Crèches</b>	<b>162</b>
<b>2.6.Offres pour les vacances scolaires</b>	<b>163</b>
·Évolution du nombre d'inscrits par saison	
<b>2.7.L'arbre de Noël</b>	<b>163</b>
·Évolution du nombre d'inscrits	
<b>2.8.Spectacles vivants et expositions</b>	<b>164</b>
·Billetterie cinéma	
<b>2.9.Sports et loisirs</b>	<b>164</b>
·Subvention SUAPS	
·Les loisirs	
<b>2.10.Animations</b>	<b>165</b>
·Dépenses en euros dans le cadre de partenariats Service de l'action sociale/SCD	
·Rencontres conviviales	

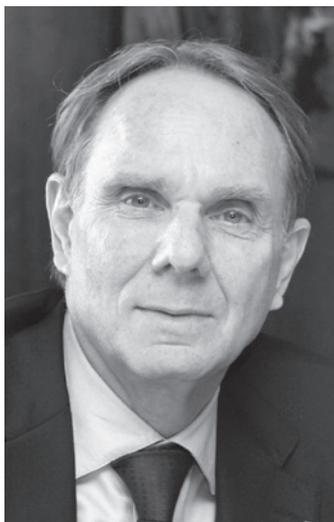
<b>Partie 4 : Dialogue social</b>	<b>166</b>
<b>1. Le CA, le CT et le CHSCT</b>	<b>166</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Répartition par sexe des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CA)</li> <li>· Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CA) <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nombre et nature des délibérations passées en CA</li> <li>· Évolution du nombre de réunion des instances représentatives par type - 2015-2016</li> </ul> </li> <li>· Nombre de reconvoctions du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de <b>quorum</b> ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel</li> </ul>	
<b>2. Droit syndical</b>	<b>168</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nombre de protections fonctionnelles demandées et nb accordées (BIATSS et EC)</li> </ul>	
<b>3. Locaux syndicaux</b>	<b>168</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales et nombre de locaux syndicaux répertoriés par organisation syndicale et localisation (en m²)</li> </ul>	
<b>Partie 5 : Médecine de prévention</b>	<b>169</b>
<b>1. Les visites médicales et les entretiens avec la psychologue du travail</b>	<b>170</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. Les visites médicales 170 <ul style="list-style-type: none"> <li>· Taux de réponse aux convocations (%)</li> <li>· Répartition entre les hommes et les femmes</li> </ul> </li> <li>1.2. Les entretiens avec la psychologue du travail 172 <ul style="list-style-type: none"> <li>· Évolutions du nombre d'entretien entre 2015 et 2016</li> <li>· Répartition hommes-femmes pour les entretiens initiaux</li> </ul> </li> </ul>	
<b>2. Surveillance médicale particulière (SMP)</b>	<b>173</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>2.1. Répartition des types de SMP pour les visites médicales réalisées dans l'année 173 <ul style="list-style-type: none"> <li>· SMP pour risques professionnels</li> <li>· Répartition hommes-femmes</li> <li>· SMP au titre d'un état ou d'une affection</li> <li>· Répartition hommes-femmes</li> </ul> </li> </ul>	
<b>3. Orientations, prescriptions et conclusions des visites médicales en 2016</b>	<b>175</b>
<b>4. Action en milieu de travail (tiers-temps)</b>	<b>175</b>
<b>Partie 6 : Santé, sécurité et qualité de vie au travail</b>	<b>176</b>
<b>1. Le réseau des assistants de préventions</b>	<b>176</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Répartition par campus et par composante</li> <li>· Répartition par employeur</li> <li>· Répartition par catégorie</li> <li>· Répartition par sexe</li> </ul>	
<b>2. Accidents de travail</b>	<b>178</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>2.1. Analyse de l'ensemble des accidents 178 <ul style="list-style-type: none"> <li>· Répartition des accidents de travail par tranche d'âge</li> <li>· Répartition des accidents de travail par sexe</li> <li>· Répartition des accidents de travail par type de personnel</li> <li>· Répartition des accidents de travail par catégorie</li> <li>· Taux de fréquence d'accident de mission-service-travail par catégorie</li> <li>· Taux de fréquence d'accident de trajet par catégorie</li> </ul> </li> <li>2.2. Accidents de Travail – Service – Mission 179 <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nombre d'accidents et de jours d'arrêt</li> <li>· Nombre d'accidents par type d'accident</li> <li>· Nombre de jours d'arrêt par type d'accident</li> <li>· Typologie des accidents par statut</li> </ul> </li> <li>2.3. Accidents de trajet 180 <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nombre d'arrêts et de jours d'arrêts suite à un accident de trajet</li> <li>· Accidents de trajet par typologie</li> <li>· Indice de fréquence</li> </ul> </li> <li>2.4. Enquêtes en matière d'accident et maladie professionnelle 181 <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nombre d'enquêtes pour accidents par type d'accidents et causes identifiées</li> </ul> </li> </ul>	
<b>3. Actions de prévention</b>	<b>182</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Visites de prévention par la DHSE par campus 182 <ul style="list-style-type: none"> <li>· Actions de prévention par la DHSE par campus et par site</li> </ul> </li> </ul>	
<b>4. Actions de formation</b>	<b>184</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>4.1. Formations des membres du CHSCT 184</li> <li>4.2. Formations hygiène et sécurité 184 <ul style="list-style-type: none"> <li>· Stagiaires et heures de formation par type de formation</li> <li>· Répartition des stagiaires et des heures de formation par type de formation</li> </ul> </li> <li>4.3. Formations des sauveteurs secouristes du travail et chargés évacuations 185 <ul style="list-style-type: none"> <li>· SST, formés et à jour de leur recyclage par campus</li> <li>· SST, formés et à jour de leur recyclage par composante et service</li> <li>· Personnels formés chargés d'évacuation en 2016 par campus</li> </ul> </li> </ul>	
<b>5. Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel</b>	<b>188</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>5.1. Présentation du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel 188</li> <li>5.2. La prévention du harcèlement sexuel au sein d'amu 188 <ul style="list-style-type: none"> <li>5.2.1. L'information 188</li> <li>5.2.2. La formation 188 <ul style="list-style-type: none"> <li>· Références réglementaires</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>5.3. Le traitement du harcèlement sexuel 189</li> </ul>	

## **ANNEXES 191**

Lexique  
Glossaire

192  
194

# INTRODUCTION



Document unique qui récapitule et synthétise les principales données sociales chiffrées pour l'année écoulée, le Bilan Social 2016 d'Aix-Marseille Université, s'inscrit pleinement dans la volonté de l'établissement de fonder son dialogue social sur des données objectives et partagées.

L'année 2016 a été particulièrement intense pour Aix-Marseille Université et son bilan d'activités remarquable. L'excellence de sa recherche a été reconnue et consacrée, tant au niveau national, avec la pérennisation de son Initiative d'Excellence (IDEX) portée par la fondation A\*Midex, qu'au niveau international, avec une nette progression de l'établissement dans le classement académique des universités mondiales, plus communément appelé classement de Shanghai. Année charnière, elle marque également le début d'un nouveau mandat consacré à la consolidation de notre université et de ses bases, et à l'affirmation de son identité, dans le concert des établissements d'enseignement supérieur et de recherche de premier plan, en France et dans le monde.

Toutes ces avancées ne seraient pas possibles si elles ne reposaient pas sur la grande qualité et la richesse de son collectif humain, de ses équipes, personnels BIATSS, enseignants-chercheurs et enseignants, des individualités qui la composent, et de leur engagement dans les grandes missions de service public déployées par l'établissement que sont l'enseignement, l'insertion professionnelle, la recherche et l'innovation.

2016 a également été une année particulièrement riche en initiatives, et l'agenda social de l'établissement a été émaillé de nombreuses mesures, portées par la gouvernance de l'université et votées par ses instances, visant l'amélioration continue de la qualité de vie au travail et l'épanouissement des personnels. Ainsi, 2016 a vu :

- L'évolution de la mission égalité femmes – hommes en Vice-présidence déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations ;
- L'adoption par la gouvernance et les instances de la charte équilibre des temps de vie professionnel et personnel ;
- La mise en place du dispositif d'aide et de lutte contre le harcèlement sexuel ;
- La mise en place en fin d'année de la Cellule de Veille Socio-Professionnelle (CVSP),

Autant de mesures, d'outils, qui viennent compléter les dispositifs déjà existants, au profit du mieux-être au travail.

2016, c'est aussi l'année du lancement de deux schémas directeurs aux effets attendus importants pour les personnels de l'université :

- le Schéma Directeur Handicap (SD H) dont le plan d'actions sur le volet des personnels devrait se traduire par la signature, fin 2017, d'une convention partenariale pluriannuelle (2018-2020) avec le Fonds d'intervention pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ;
- le Schéma Directeur des Ressources Humaines (SD RH), démarche prospective qui vise à mettre en adéquation le remarquable potentiel humain de l'établissement avec ses besoins en compétences, pérennes ou en émergence, en cohérence avec sa stratégie, pour remplir ses missions de service public.

Caractérisant désormais la « manière de faire » d'AMU comme une « marque de fabrique », l'élaboration de ces deux schémas directeurs, à l'instar des autres schémas directeurs conduits par ailleurs (sur le numérique ; l'offre de formation ; le patrimoine), est menée de façon collégiale, dans le cadre de groupes de travail paritaires et représentatifs, dans leur composition, de la diversité et de la richesse des personnels de notre établissement.

La réalisation même du bilan social 2016 s'inscrit également pleinement dans cette volonté de coproduction : il est le fruit d'un travail collectif et collégial, et je tiens comme chaque année à remercier les personnels qui ont permis son édition. Comme chaque année également, il sera mis en ligne sur le site de l'établissement.

**Yvon Berland**  
*Président d'Aix-Marseille Université*



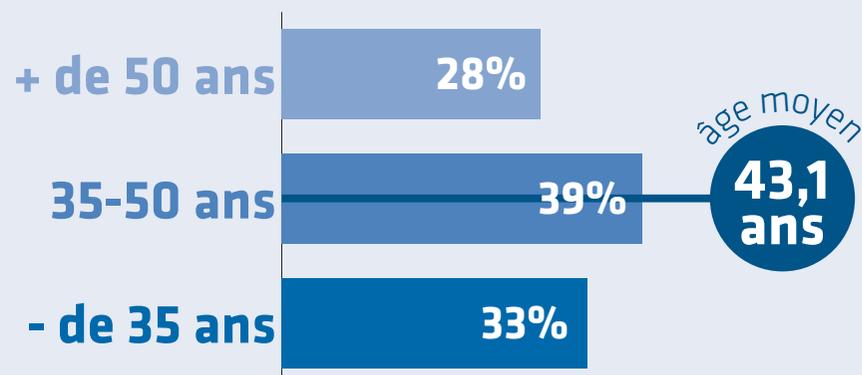
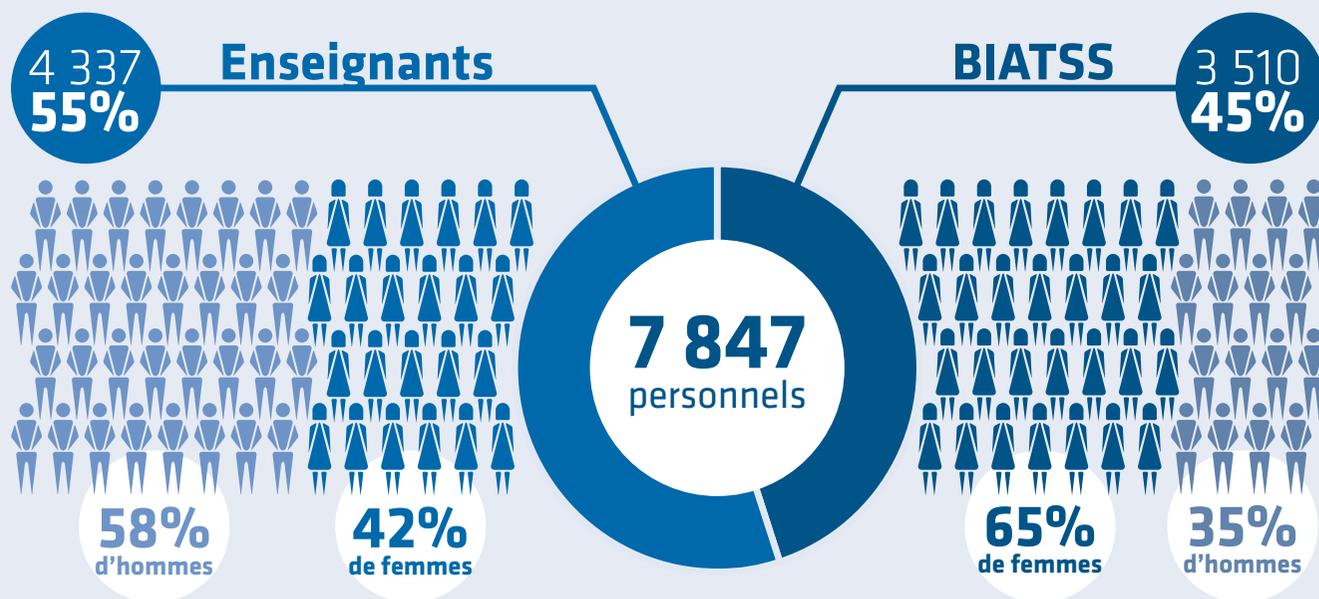




# EMPLOIS ET EFFECTIFS

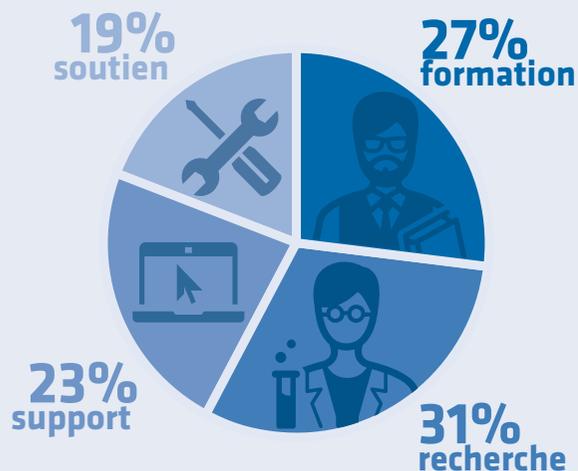
---

## Le capital humain au service de l'enseignement et la recherche

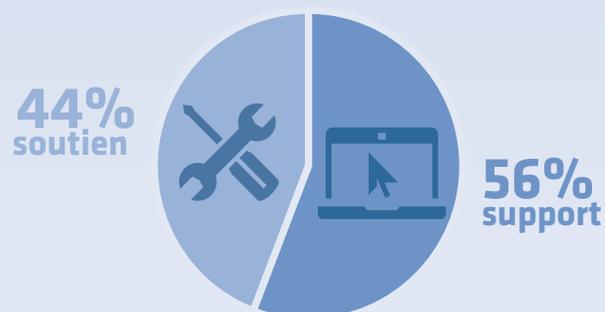


## Le capital humain au service de l'enseignement et la recherche

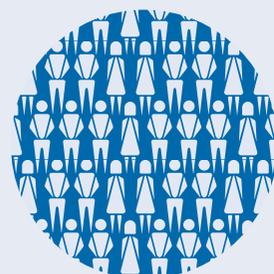
Répartition des personnels par activité



Zoom sur la répartition des activités des BIATSS non financés sur contrats de recherche



Zoom sur les personnels d'enseignement et/ou de recherche



**2 840**  
fonctionnaires



**1 497**  
contractuels  
dont **840**  
doctorants  
contractuels

+



**4 811**  
vacataires  
d'enseignement

Zoom sur les personnels BIATSS

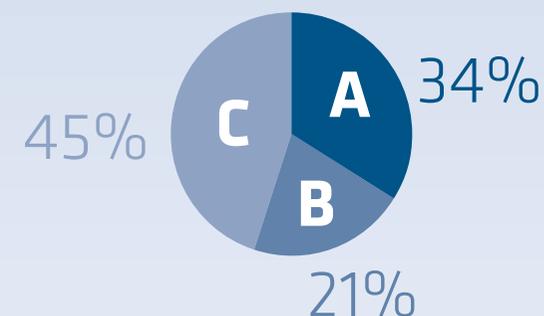


**2 260**  
fonctionnaires  
(64%)



**1 247**  
contractuels  
(36%)  
dont **416**  
financés sur  
contrats de  
recherche

Répartition par catégorie



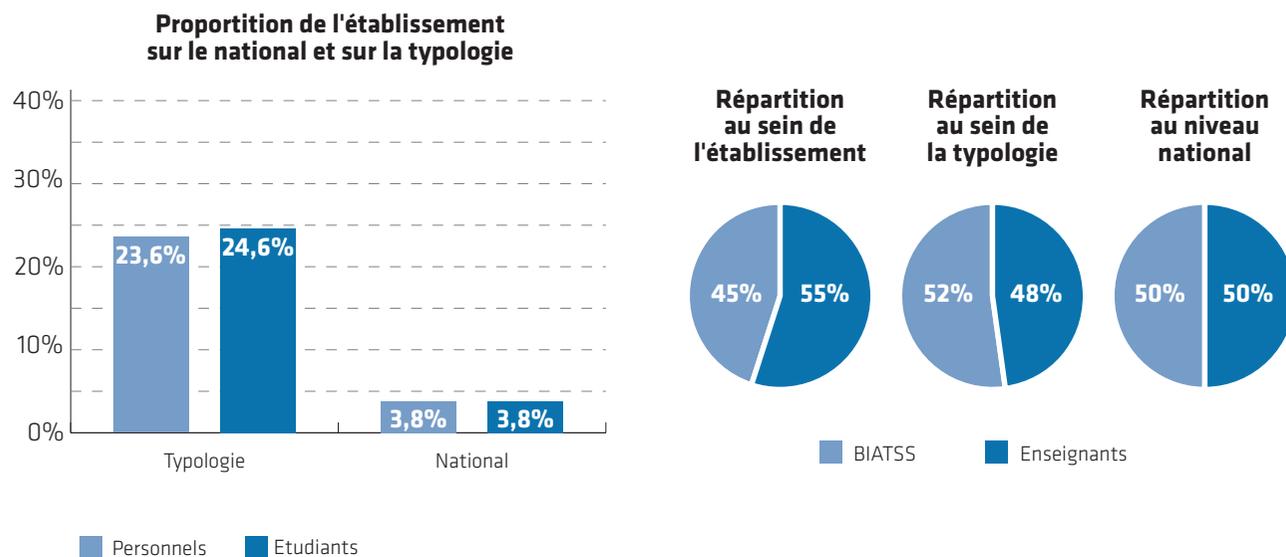
### Cadre législatif et périmètre

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.

Dans ce document, sont pris en compte uniquement les agents employés et rémunérés à titre principal par AMU. Ainsi sont comptabilisés les agents fonctionnaires (en position d'activité, en position de détachement entrant) et contractuels ayant une affectation et une carrière ou un contrat en cours au sein d'AMU.

De ce fait, ont été exclus 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.

### Comparaisons avec les données nationales (issues du MENESR-DGRI-SIES) Données de 2014 - publiées en 2016



Une étude du ministère propose des éléments de comparaison des établissements d'enseignement supérieur en France. Les graphiques présentés mettent en avant la répartition nationale, la répartition pour les établissements qui ont fusionné (dit typologie) et pour chaque établissement.

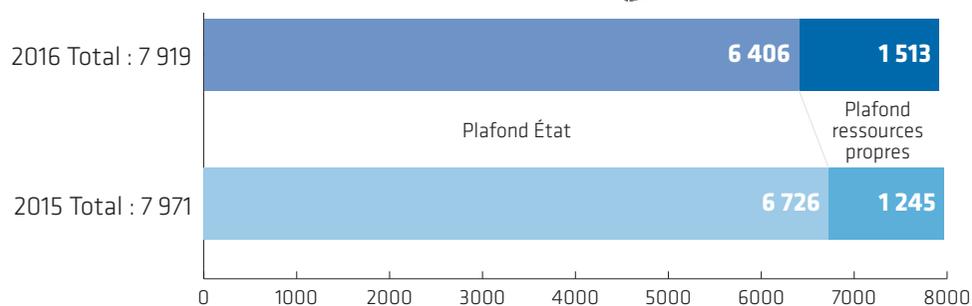
Ainsi, AMU regroupe 23,6% des personnels (enseignants et BIATSS) de l'ensemble des établissements fusionnés (typologie) pour une proportion plus importante d'étudiants (24,6%).

Les personnels BIATSS représentent 46% des effectifs, soit une proportion inférieure aux moyennes typologique (-6 points) et nationale (-4 points).

Les personnels enseignants représentent la majorité des effectifs (54%). À titre de comparaison, au niveau national, la répartition enseignants / BIATSS est équivalente (50/50).

# Partie 1 : Plafonds d'emplois en ETPT

Plafonds d'emplois 2016



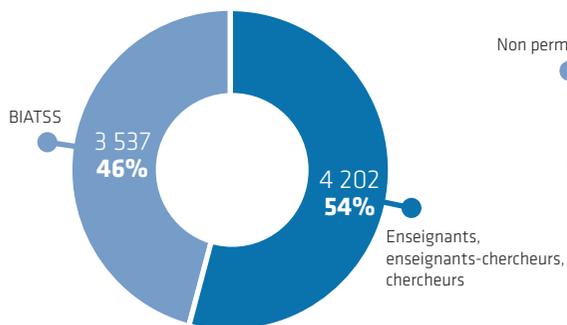
Pour déterminer le plafond d'emplois, Aix-Marseille Université tient compte des nouvelles consignes du MENESR qui précise que le plafond global voté au budget par le Conseil d'Administration constitue une prévision de consommation globale. Ainsi, le plafond État correspond à la prévision d'exécution et non pas au plafond notifié par le MENESR (cf. les délibérations n°2015/12/15-01 et n°2016/05/24-13 du conseil d'administration).

Cette nouvelle méthodologie explique la baisse de 52 ETPT entre les totaux des plafonds d'emplois de 2015 (7 971) et (7 919) et notamment entre les plafonds d'emplois État (-320) et ressources propres (+268) afin de prendre en compte les ETPT réellement consommés et l'augmentation des recrutements sur les contrats de recherche et A\*Midex.

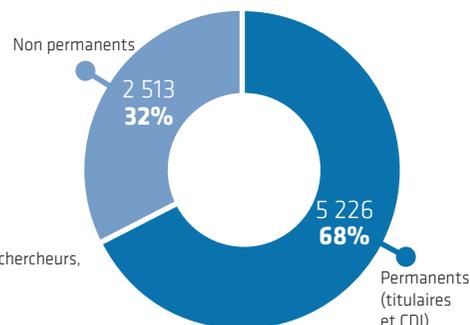
Consommation du plafond d'emploi 2016 en ETPT

	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs			BIATSS			Total
	Permanents		Non permanents	Permanents		Non permanents	
	Titulaires	CDI	CDD	Titulaires	CDI	CDD	
<b>Plafond État</b>	2 834	10	1 052	2 171	35	188	<b>6 290</b>
<b>Plafonds Ressources propres</b>		12	294		164	979	<b>1 449</b>
<b>Plafond global</b>	<b>2 834</b>	<b>22</b>	<b>1 346</b>	<b>2 171</b>	<b>199</b>	<b>1 167</b>	<b>7 739</b>

Répartition de la consommation du plafond d'emploi par type de population



Répartition de la consommation du plafond d'emploi par type de poste



L'article L712-9 du code de l'Éducation précise que « les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'État 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'emploi 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.

## Partie 2 : Effectifs

### 1. Effectifs

#### 1.1. Répartition générale

Nombre d'agents et évolution par type de population (en personne physique)

	2015			2016			Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
	F	H	Total	F	H	Total		
<b>BIATSS</b>	2 088	1 007	3 095	2 089	1 005	3 094	0,0%	-1
<b>BIATSS financés sur contrats de recherche</b>	279	253	532	189	227	416	-21,8%	-116
<b>Enseignants</b>	1 817	2 516	4 333	1 829	2 508	4 337	0,1%	4
<b>Total</b>	<b>4 184</b>	<b>3 776</b>	<b>7 960</b>	<b>4 107</b>	<b>3 740</b>	<b>7 847</b>	<b>-1,4%</b>	<b>-113</b>

La baisse des effectifs de l'établissement en 2016 est principalement due à une baisse de la population des agents BIATSS financés sur contrats de recherche et à la fin de la période probatoire de la Fondation A\*Midex. Créée en janvier 2012 par Aix-Marseille Université et ses partenaires (CNRS, Inserm, CEA, IRD, ECM, IEP, AP-HM) dans le cadre de l'appel à projets « Initiatives d'Excellence » (Idex) du Programme Investissement d'Avenir (PIA), la Fondation A\*Midex (Initiative d'Excellence d'Aix-Marseille) participe au déploiement de projets novateurs en formation et de recherche, à visibilité internationale.

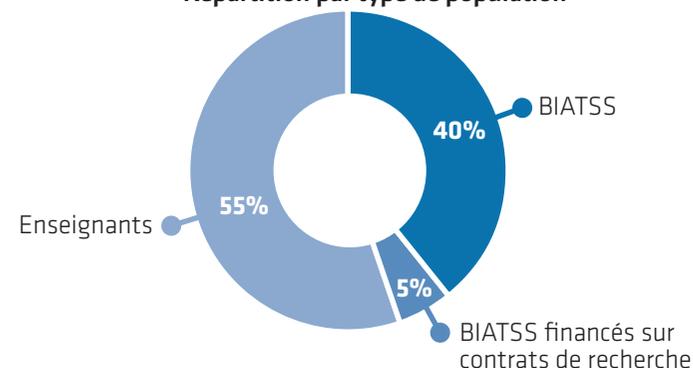
La fin de la période probatoire en 2016 a entraîné une diminution du nombre de projets en cours et donc une diminution du nombre de contractuels (-116). L'activité annuelle des Labex n'a pas été soumise à la période probatoire, et n'a de fait pas été impactée. Entre temps, l'initiative a été confirmée par l'État le 29 avril 2016. Cette labellisation s'accompagne de la pérennisation d'une dotation de près de 26 millions d'euros par an afin :

- de mettre en œuvre les projets de Laboratoires d'Excellence (« Labex ») portés par Aix-Marseille Université et sélectionnés dans le cadre des Investissements d'Avenir ;

- de financer des projets de recherche et d'enseignement supérieur (émergents, interdisciplinaires et innovants) de très haut niveau international dans un périmètre d'excellence évolutif tel que défini dans le projet ;
- d'attirer des chercheurs de haut niveau et de contribuer à l'émergence d'équipes de rang mondial ;
- d'attirer des étudiants prometteurs dans des diplômes internationaux labellisés (Académie d'Excellence) ;
- d'accroître les partenariats avec le monde social, économique et culturel ;
- de développer l'attractivité de l'université et du site d'Aix-Marseille à l'international, ainsi que leur identité euro-méditerranéenne ;
- de mettre en œuvre une politique de ressources humaines favorisant la reconnaissance des compétences et des performances.

La baisse observée est donc conjoncturelle. La relance de nouveaux appels d'offre en 2017 devrait conduire, dans les années à venir, à de nouveaux recrutements.

Répartition par type de population



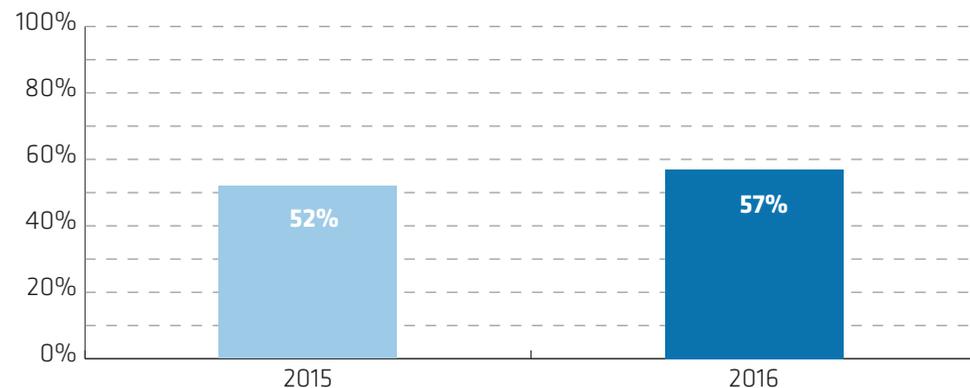
**Aide à la lecture :** Les variations pour chaque population au sein de chaque catégorie et statut se compensent. À titre d'exemple, si l'évolution des BIATSS a représenté 1 personne en moins entre 2015 et 2016, il y a eu +19 agents en catégorie A, +18 agents en catégorie B et -38 agents en catégorie C.

## 1.2. Focus sur les post-doctorants

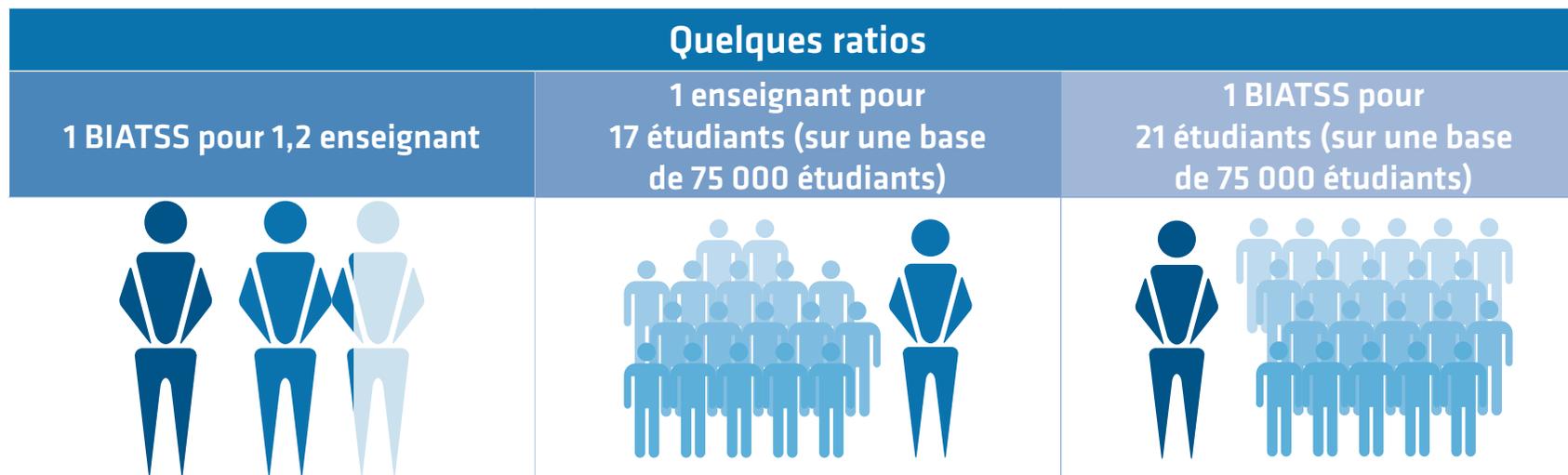
Un post-doctorant (souvent abrégé en « postdoc ») est un chercheur titulaire d'une thèse de doctorat engagé en contrat à durée déterminée dans un laboratoire de recherche. Le post-doctorat est souvent une expérience professionnelle obligatoire permettant d'être recruté dans une université, un organisme de recherche ou une entreprise privée. En France, ils ne bénéficient d'aucun statut particulier. Par convention, au sein d'Aix-Marseille Université, ces agents bénéficient de contrats régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État et sont assimilés BIATSS. Ils sont présents dans le bilan social au sein de la population des BIATSS financés sur contrats de recherche.

Si les posts-doctorants sont présents dans tous les domaines scientifiques au sein d'AMU, les 2 domaines scientifiques qui en comptabilisent le plus sont les domaines « biologie, médecine et santé » avec 32% du total des post-doctorants d'AMU et « sciences humaines et humanité » avec 14%.

Part des post-doctorants sur le nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche

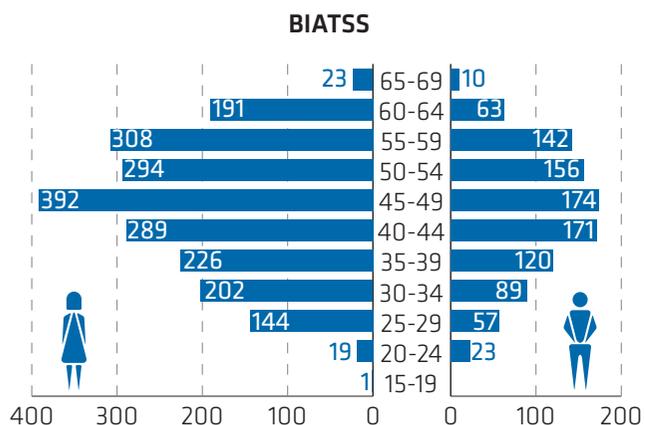


## 1.3. Ratio BIATSS/Enseignants/Étudiants

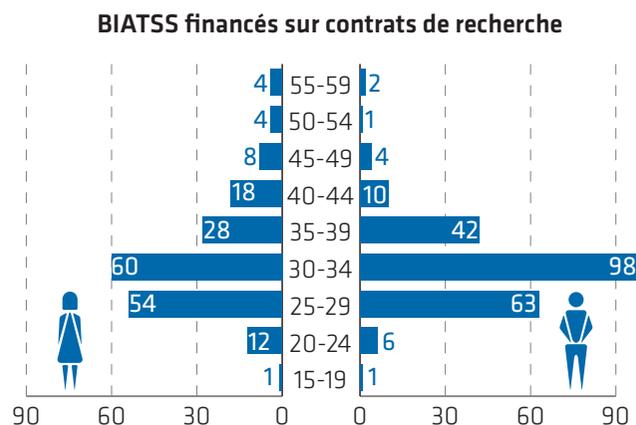


On compte 17,3 étudiants par enseignant du supérieur en France contre 15,8 en moyenne dans les pays de l'OCDE. (Données 2015/2016 MESR)

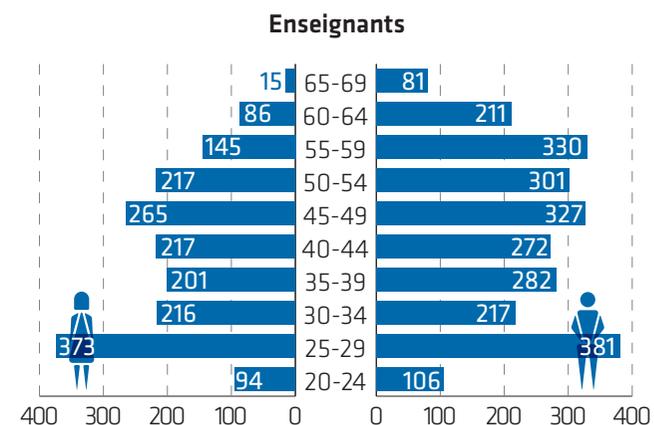
## 1.4. Pyramide des âges par sexe et par catégorie



La pyramide des âges des BIATSS est dite en forme de ballon de rugby. Plus harmonieuse, elle permet un renouvellement progressif des populations.

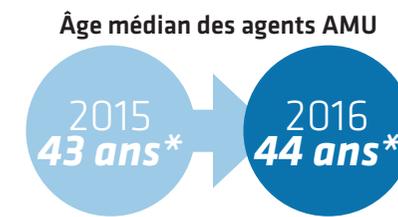
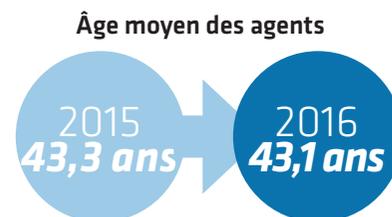
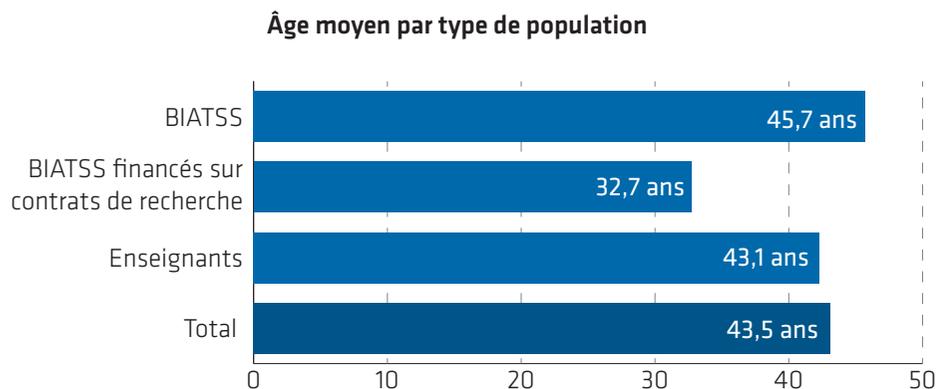


La pyramide des âges des BIATSS financés sur contrats de recherche est dite en forme pyramidale, c'est-à-dire qu'elle est relativement jeune grâce notamment aux post-doctorants. Signe de dynamisme pour l'établissement, c'est une population non pérenne de par son mode de financement, qui a vocation à évoluer vers d'autres corps du secteur public de l'enseignement et de la recherche (en tant que maître de conférences dans une université, chargé de recherche au CNRS ou bien PRAG) ou d'autres métiers du secteur privé.



La pyramide des âges des enseignants est dite en forme de sablier. Deux populations sont majoritaires et expliquent ce phénomène : les enseignants-chercheurs fonctionnaires qui représentent 48% de l'effectif enseignant et ont en moyenne 47 ans, et les enseignants non titulaires (principalement les ATER et les doctorants-contractuels) qui représentent 35% de l'effectif et ont une moyenne d'âge de 30 ans.

## 1.5. Âge moyen et médian par statut et par catégorie



Les personnels AMU présentent des âges moyens inférieurs à l'ensemble des personnels des établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche (hors EPST) :

- L'âge moyen des BIATSS est de 47 ans (44,1 ans pour AMU)
- L'âge moyen des enseignants est de 48 ans (42,3 ans pour AMU)

## 1.6. Effectif général 2016 et évolution avec 2015 (en Personnes Physiques et en Équivalent Temps Plein)

### Personnes Physiques

	2015	2016	Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
<b>BIATSS</b>	<b>3 095</b>	<b>3 094</b>	<b>0,0%</b>	<b>-1</b>
<b>A</b>	794	811	2,1%	17
<b>B</b>	714	732	2,5%	18
<b>C</b>	1 587	1 551	-2,3%	-36
<b>BIATSS financés sur contrats de recherche</b>	<b>532</b>	<b>416</b>	<b>-21,8%</b>	<b>-116</b>
<b>A</b>	489	382	21,8%	-107
<b>B</b>	30	20	-33,3%	-10
<b>C</b>	13	14	7,7%	1
<b>Enseignants</b>	<b>4 333</b>	<b>4 337</b>	<b>0,1%</b>	<b>4</b>
<b>A</b>	4333	4337	0,1%	4
<b>Total</b>	<b>7 960</b>	<b>7 847</b>	<b>-1,4%</b>	<b>-113</b>

**Les effectifs physiques (PP)**, exprimés en personnes physiques, correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année

### Équivalent Temps Plein

	2015	2016	Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
<b>BIATSS</b>	<b>2 967</b>	<b>2 965</b>	<b>-0,1%</b>	<b>-3</b>
<b>A</b>	769,9	784,5	1,9%	14,6
<b>B</b>	685	703	2,6%	18
<b>C</b>	1 513	1 477	-2,3%	-35
<b>BIATSS financés sur contrats de recherche</b>	<b>523</b>	<b>407</b>	<b>-22,1%</b>	<b>-115</b>
<b>A</b>	482,05	375,2	-22,2%	-106,85
<b>B</b>	29	19	-33,3%	-10
<b>C</b>	12	13	9,1%	1
<b>Enseignants (A)</b>	<b>4 251</b>	<b>4 242</b>	<b>-0,2%</b>	<b>-10</b>
<b>A</b>	4251	4242	-0,2%	-10
<b>Total</b>	<b>7 741</b>	<b>7 614</b>	<b>-1,6%</b>	<b>-128</b>

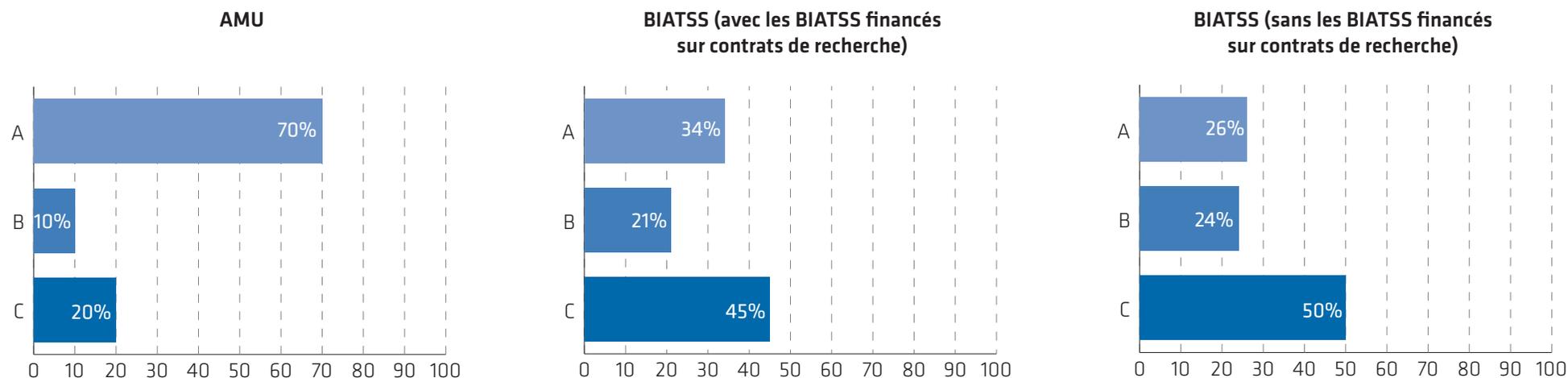
**L'équivalent temps plein (ETP)** est l'unité de décompte qui donne les effectifs corrigés de la quotité de travail. Un agent à temps plein correspond donc 1 ETP, un agent à temps partiel à 80% correspond à un ETP de 0,8.

On enregistre une diminution de 113 agents (-1,4%) en personnes physiques et de 128 agents (1,6%) en Équivalent Temps Plein par rapport à 2015. La baisse en ETP est supérieure à celle en personnes physiques. Cela s'explique par une augmentation du nombre d'agents à temps partiel.

Cf : Partie III - Vie des personnels | Partie 1 : Congés | Temps de travail

## 1.7. Effectif par catégorie

### Pyramides catégorielles



Les personnels enseignants sont tous de catégorie A. Ainsi, la pyramide catégorielle AMU affiche un poids fort de cette catégorie qui représente 70% des agents soit 5 530 personnes.

Depuis 2015, on constate une augmentation des catégories B (+1 point) et une diminution des catégories C (-1 point).

Il s'agit d'une volonté de l'établissement d'aller vers un repyramidage compte tenu du déséquilibre actuel par rapport au national.

Cette tendance est affirmée par l'analyse de l'évolution 2014-2016 de la pyramide catégorielle des BIATSS (hors BIATSS financés sur contrats de recherche) :

- -2 points pour les catégories C
- +1 point pour les catégories B
- +1 point pour les catégories A

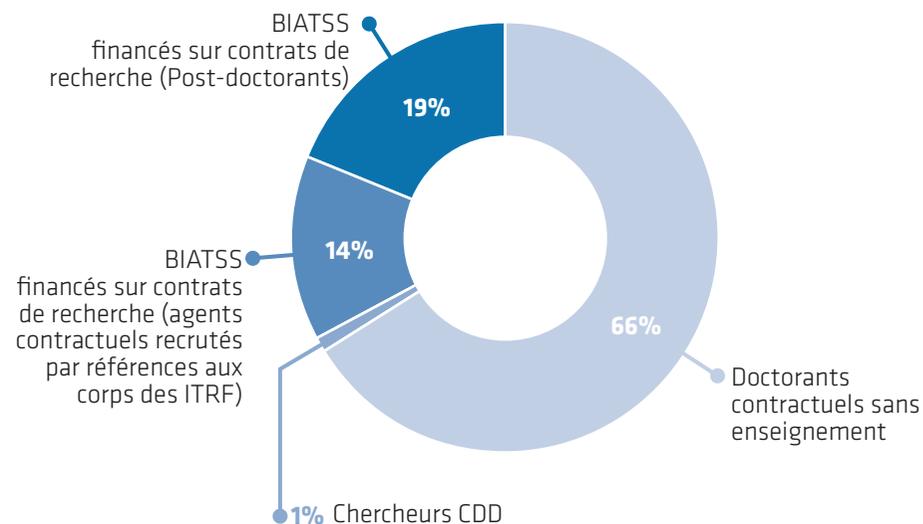
Cette tendance est la conséquence de l'évolution des métiers des personnels BIATSS et l'augmentation du niveau de technicité requis.

## 1.8. Focus effectif recherche

Nombre et évolution des effectifs recherche

	2015	2016	Écart en nombre d'agent	Écart en %
<b>Doctorants contractuels sans enseignement</b>	822	841	19	2%
<b>Chercheurs CDD</b>	19	15	-4	-21%
<b>BIATSS financés sur contrats de recherche</b>	258	178	-80	-31%
<b>Post-doctorants</b>	274	238	-36	-13%
<b>Total</b>	<b>1373</b>	<b>1272</b>	<b>-101</b>	<b>-7%</b>

Répartition des effectifs 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 déterminées et spécifiques. Ces financements peuvent être attribués directement à des personnels, à des équipes de recherche ou à des laboratoires. Ils peuvent également engager d'autres institutions telles que le CNRS, l'INSERM, l'IFREMER...).

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

- 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)
- Doctorants contractuels
- Chercheurs CDD

## 2. Statuts

### 2.1. Répartition générale

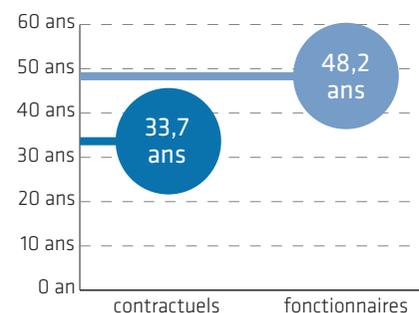
Nombre d'agents par statut et catégorie

	2015				2016			
	Contractuels			Fonctionnaires	Contractuels			Fonctionnaires
	Apprentissage	CDD	CDI		Apprentissage	CDD	CDI	
<b>BIATSS</b>	<b>1</b>	<b>609</b>	<b>213</b>	<b>2 272</b>	<b>3</b>	<b>602</b>	<b>229</b>	<b>2 260</b>
<b>A</b>	1	112	80	601	1	115	84	611
<b>B</b>		131	40	543		143	39	550
<b>C</b>		366	93	1 128	2	344	106	1 099
<b>BIATSS financés sur contrats de recherche</b>		<b>532</b>				<b>416</b>		
<b>A</b>	0	489	0	0	0	382	0	0
<b>B</b>		30				20		
<b>C</b>		13				14		
<b>Enseignants</b>		<b>1 443</b>	<b>21</b>	<b>2 869</b>		<b>1 474</b>	<b>23</b>	<b>2 840</b>
<b>A</b>		1 443	21	2 869		1 474	23	2 840
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>2 584</b>	<b>234</b>	<b>5 141</b>	<b>3</b>	<b>2 492</b>	<b>252</b>	<b>5 100</b>

Les fonctionnaires représentent 65% de la population totale des agents d'Aix-Marseille Université. Ce taux n'est pas homogène entre les population BIATSS et enseignants. Les fonctionnaires BIATSS représentent 73% de l'effectif total des BIATSS alors que les enseignants fonctionnaires représentent 65% de l'effectif total des enseignants. Les BIATSS financés sur contrats de recherche sont obligatoirement des agents contractuels de par les réglementations financières des appels à projets de recherche.

La pyramide catégorielle BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche) présente une forte représentation des personnels de catégories C (50%). Les personnels catégorie A arrivent en 2e position en terme d'effectif (26%). Les personnels catégorie B sont les moins représentés (24%) mais leur nombre a augmenté entre 2015 et 2016 (+18 personnes).

Âge moyen par statut



encore titulaires) sont comptabilisés dans les fonctionnaires.

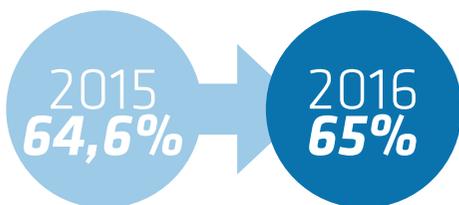
**Un agent contractuel** est un agent de droit public (ou privé pour les apprentis) recruté au sein de l'Université. Parmi les agents contractuels, on peut distinguer des sous-populations constituées selon les critères courants suivants : la durée du contrat : contrat à durée indéterminée (CDI) / contrat à durée déterminée (CDD) ; la nature de l'emploi occupé : contrat sur emploi permanent à temps complet, contrat sur emploi permanent à temps incomplet / contrat pour besoins occasionnels ou saisonniers ; l'origine du financement, budget de l'université ou contrats de recherche, permettant la rémunération.

Le nombre d'agents en contrat d'apprentissage a également augmenté entre 2015 et 2016 mais avec 3 agents, ce dispositif est encore embryonnaire.

Concernant les personnels enseignants, le fort taux d'agents contractuels est dû à des agents qui sont réglementairement recrutés pour des missions bornées dans le temps comme les doctorants contractuels, les ATER, les enseignants associés ou invités. Ces personnels, tous en contrat à durée déterminée, ne sont pas éligibles aux contrats à durée indéterminée. La proportion d'agents contractuels au sein de la population des enseignants reste quasiment stable entre 2015 et 2016 (+1%).

## 2.2. Les fonctionnaires

Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU



Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU par type de population

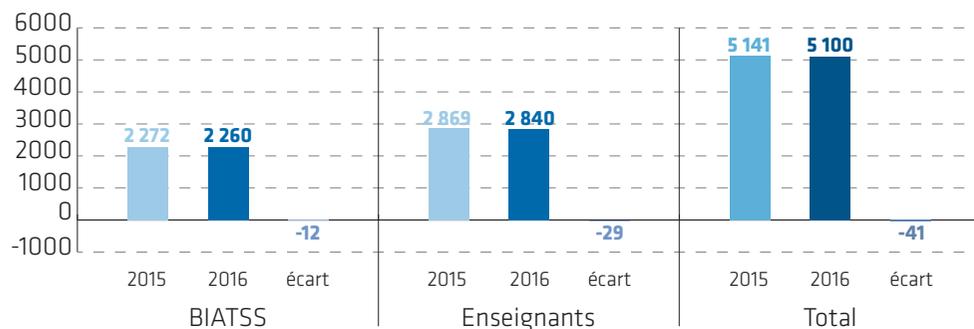
	Part de fonctionnaires
BIATSS	73%
BIATSS financés sur contrats de recherche	0%
Enseignants	65%
<b>Total général</b>	<b>65%</b>

Âge moyen des fonctionnaires

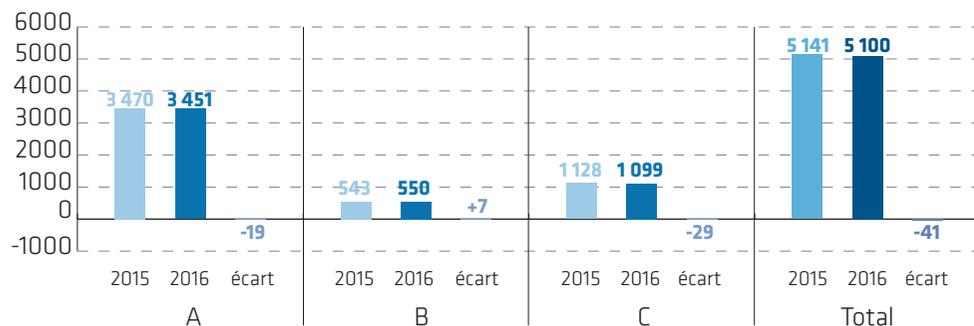


Le nombre de fonctionnaire diminue légèrement entre 2015 et 2016 (-41 personnes, soit une baisse de 0,8%). Cette diminution est conjoncturelle. Elle s'explique notamment par les départs à la retraite, les concours infructueux, les agents en détachement sortant et en disponibilité.

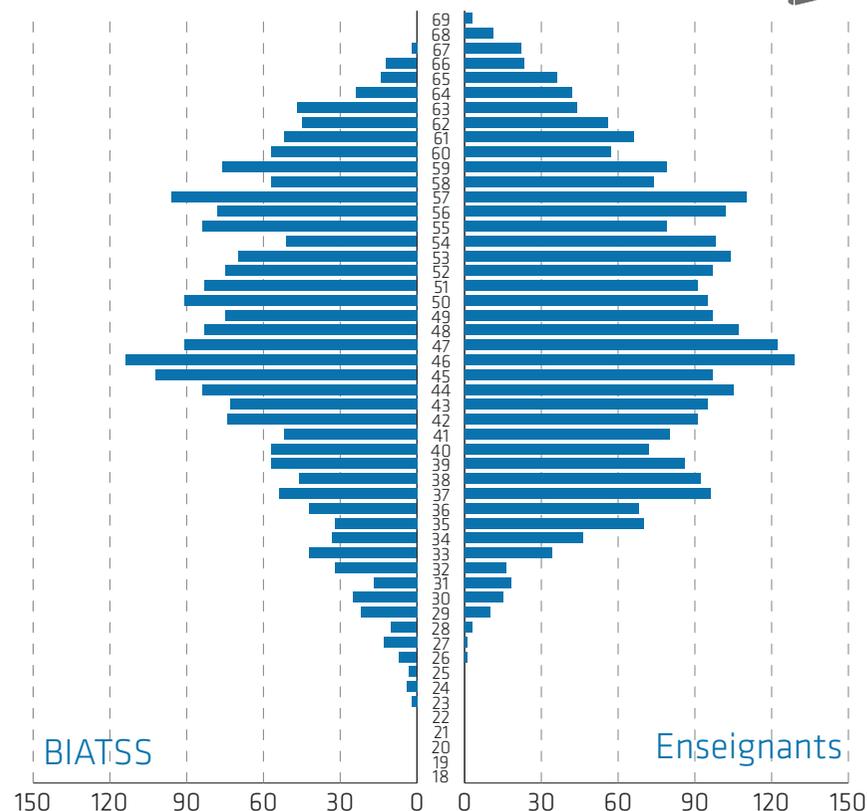
Évolution du nombre de fonctionnaires entre 2015 et 2016 par type de population



Évolution du nombre de fonctionnaires entre 2015 et 2016 par catégorie



Pyramide des âges des fonctionnaires par type de population



## 2.3. Les contractuels

### Modalités de recrutement des contractuels BIATSS

Le recours à des agents contractuels, dérogatoire, est encadré par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative 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.

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

<b>Articles de la loi n°84-16</b>	Conditions de recrutement
<b>Loi 84-16 art 4-1,4-2 et 6 bis</b>	Recrutement de contractuels pour des besoins permanents. Emploi de catégorie A quand la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient
<b>Loi 84-16 art 6 et 6 bis</b>	Recrutement de contractuels de catégorie A, B et C sur un emploi permanent à temps incomplet (70% maximum)
<b>Loi 84-16 art 6 quater remplacement momentané d'agents absents</b>	Recrutement de contractuels pour assurer le remplacement momentané d'agents absents (la durée du contrat est corrélée à la durée de l'absence)
<b>Loi 84-16 art 6 quinquies</b>	Recrutement de contractuels pour pourvoir un emploi temporairement vacant dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
<b>Loi 84-16 art 6 sexies</b>	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
<b>Loi 2007-1199 Art L954-3</b>	Recrutement de contractuels de catégorie A sur des fonctions techniques ou administratives, d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche

## Modalités de recrutement des contractuels enseignants

Au sein d'AMU, les contractuels enseignants peuvent être des CDD et CDI LRU, des ATER, des associés et des invités, des lecteurs et des maîtres de langues.

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.

Être 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 qu'implique 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 en 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 en 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.

### Nombre de contractuels par type de contrat

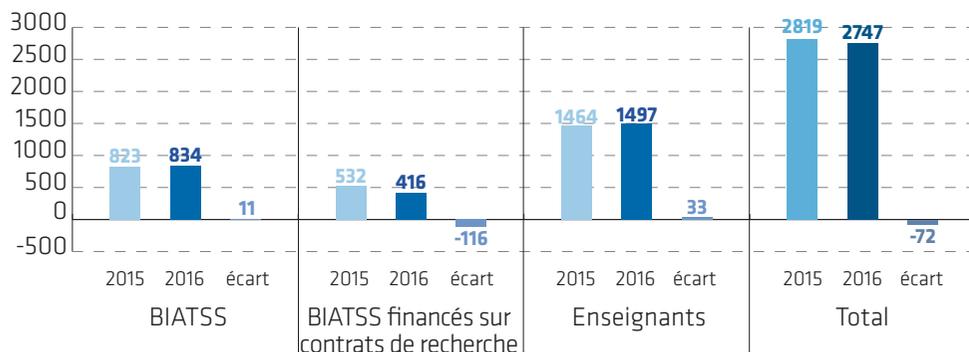
	2015	2016	Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
Apprentissage	1	3	200%	2
CDD	2 584	2 492	-4%	-92
CDI	234	252	8%	18
<b>Total</b>	<b>2 819</b>	<b>2 747</b>	<b>-3%</b>	<b>-72</b>

On constate une diminution du nombre de contractuels uniquement pour les BIATSS financés sur contrats de recherche (-116 personnes). Cette baisse est atténuée par l'augmentation des contractuels en CDI (+18 personnes), des contractuels en CDD pour les BIATSS non financés sur contrats de recherche (+11 personnes) et les enseignants (+33 personnes). Au global, il s'agit d'une diminution de 3% des effectifs contractuels.

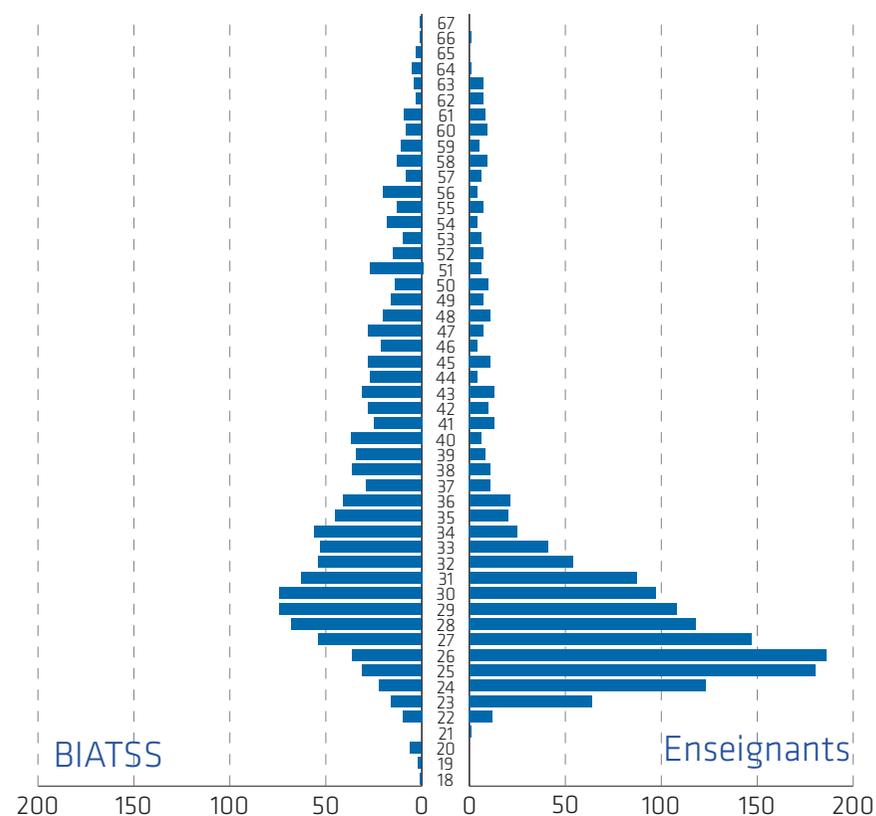
### Âge moyen des contractuels



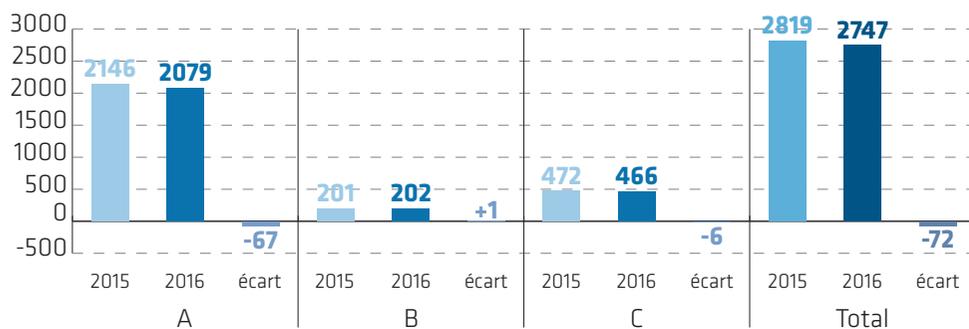
### Évolution du nombre de contractuels entre 2015 et 2016 par type de personnels



### Pyramide des âges des contractuels par type de population



### Évolution du nombre de contractuels entre 2015 et 2016 par catégorie



## 2.4. Les contractuels : les agents en CDD

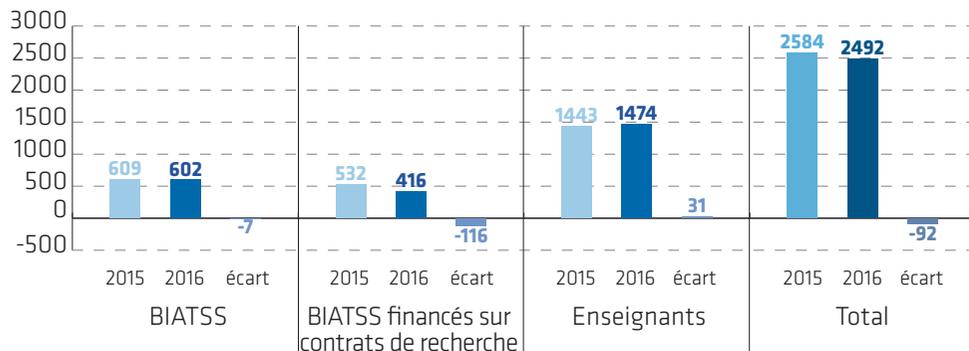
Part des agents en CDD sur le nombre total de contractuels



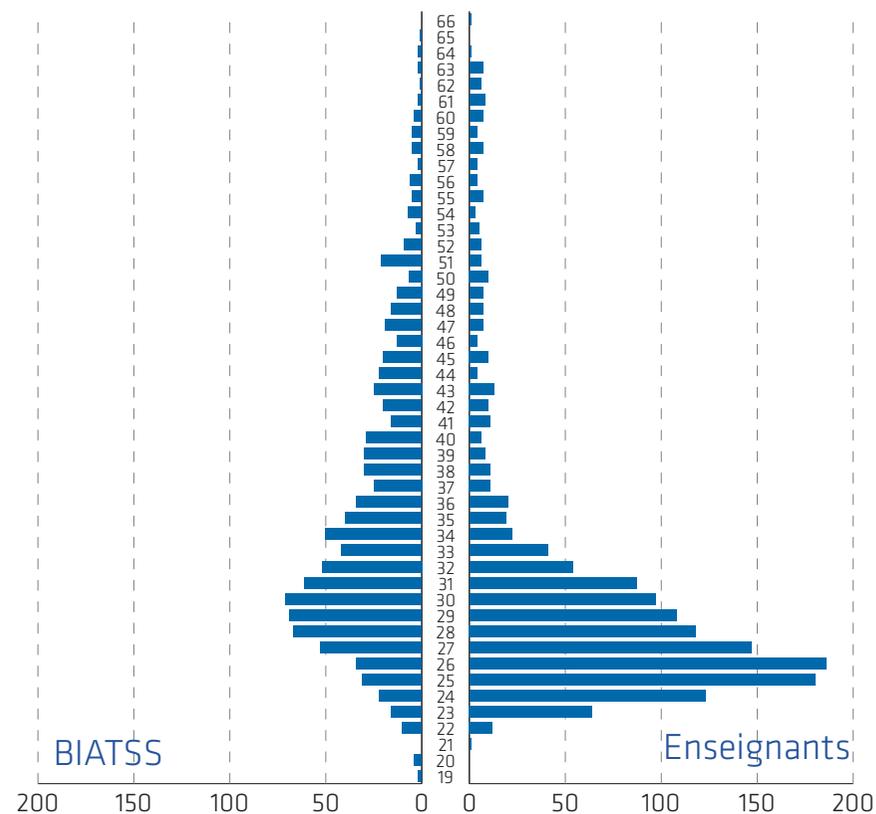
Âge moyen des contractuels en CDD



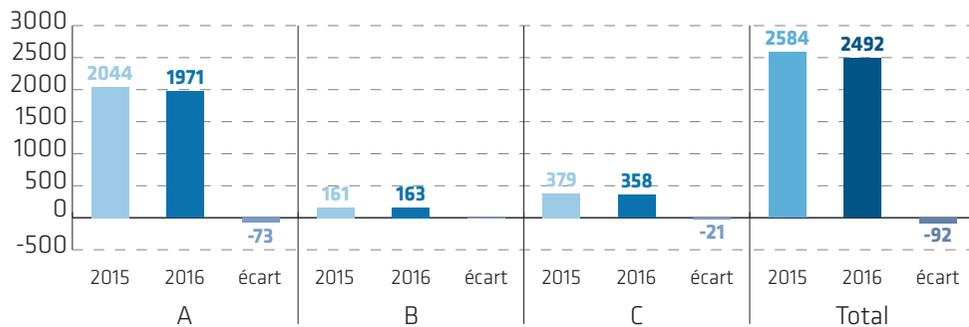
Évolution du nombre de contractuels en CDD entre 2015 et 2016 par type de personnels



Pyramide des âges des contractuels en CDD par type de population

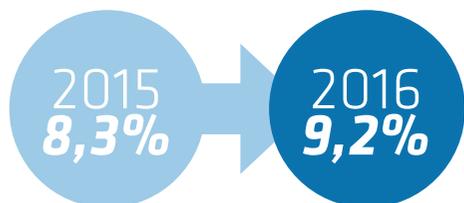


Évolution du nombre de contractuels entre 2015 et 2016 par catégorie



## 2.5. Les agents en CDI

Part des agents en CDI sur le nombre total de contractuels



Agents en CDD passés en CDI

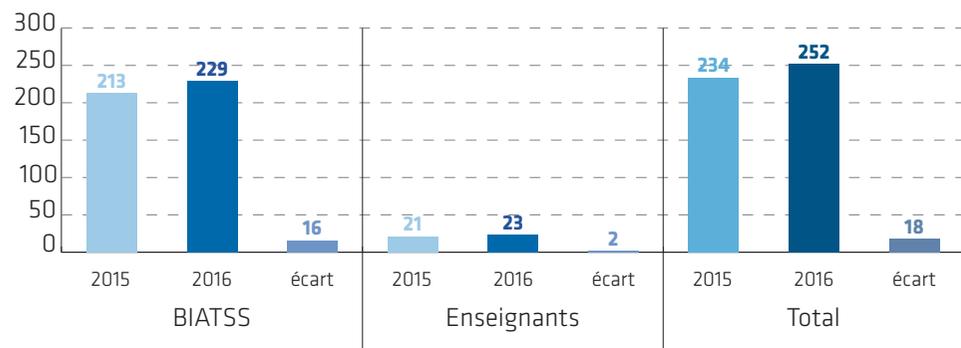
La part des agents en CDI a augmenté entre 2015 et 2016. En 2016, 62 agents contractuels sont passés en CDI : 60 BIATSS et 2 enseignants.

80% sont des femmes et 60% sont des agents de catégorie C.

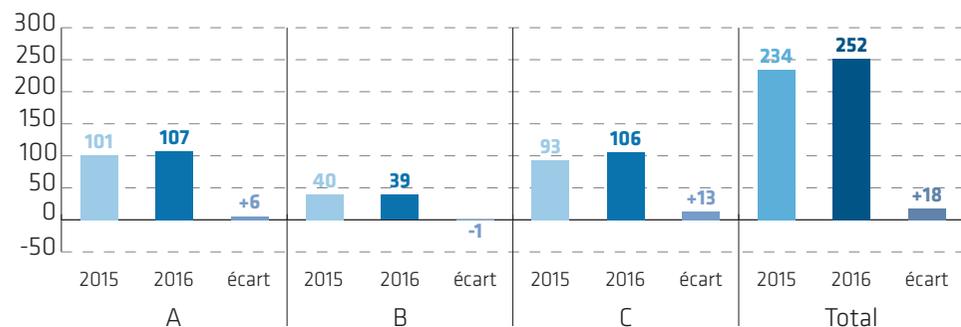
Âge moyen des contractuels en CDI



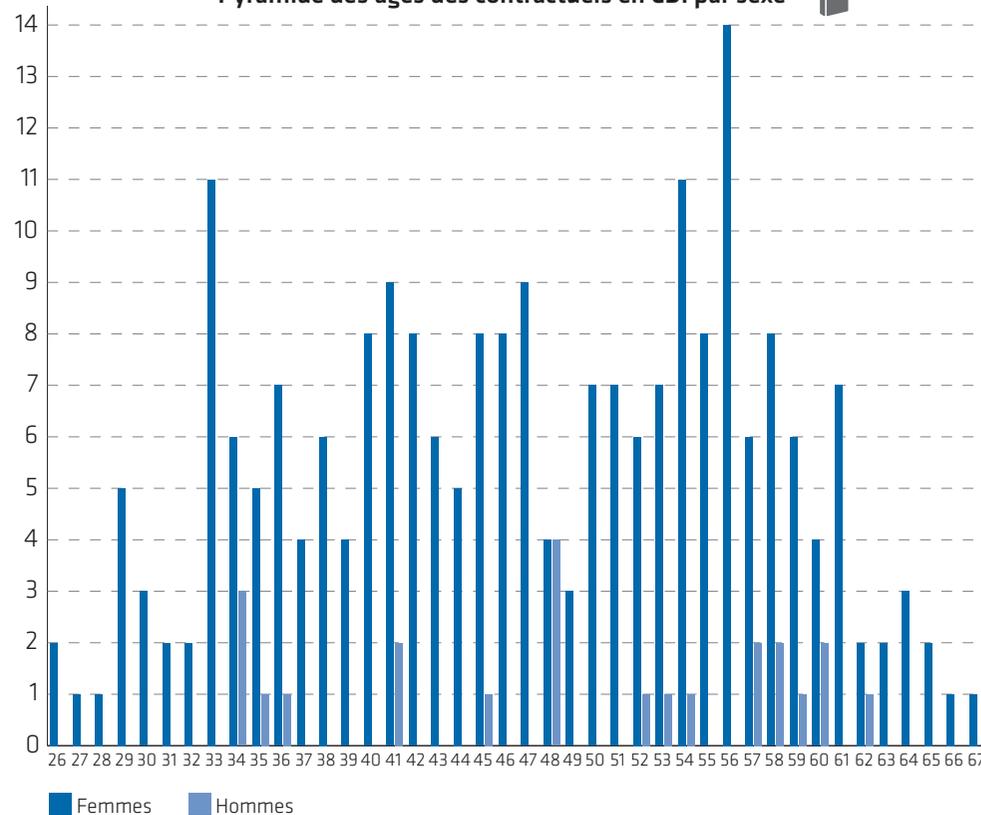
Évolution du nombre de contractuels en CDI entre 2015 et 2016 par type de personnels



Évolution du nombre de contractuels en CDI entre 2015 et 2016 par catégorie



Pyramide des âges des contractuels en CDI par sexe



## 2.6. 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.

Le contrat d'apprentissage répond aux critères suivants :

- l'apprentissage est une formation en alternance entre une formation théorique qui est dispensée au sein d'un centre de formation d'apprentis (CFA) ou de tout autre établissement de formation et une formation professionnelle dispensée chez l'employeur. Durant cet apprentissage, l'apprenti prépare un diplôme ;
- le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé (Article 19 de la loi 92-675 du 17 juillet 1992). Les dispositions de droit commun qui lui sont applicables sont celles du code du travail (article L6221-1 et suivants du code du travail, à l'exception de certains articles). En cas de conflit dans l'exécution du contrat entre l'employeur et l'apprenti, le conseil de prud'homme est la juridiction compétente (Article L1411- 2 du code du travail, sauf pour les litiges relatifs à l'enregistrement des contrats qui doivent être portés devant le juge administratif) ;
- l'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans ;
- le contrat d'apprentissage dans le secteur public est un contrat de travail à durée limitée ;

- la durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et quatre ans. Elle est au moins égale au cycle de formation suivi par l'apprenti ;
- durant les deux premiers mois, l'apprenti ou l'employeur peuvent unilatéralement résilier le contrat sans préavis et sans indemnité. Le CFA ou l'établissement de formation dans ce cas doit en être informé ;
- l'apprenti s'astreint en retour à travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en CFA ou dans un autre établissement de formation et en entreprise.

Il est possible de conclure plusieurs contrats, dans la limite de trois, avec le même apprenti, dans la perspective de créer un parcours diplômant.

Les apprentis sont tenus de respecter la durée légale de travail et l'horaire collectif en vigueur au sein du service qui l'accueille.

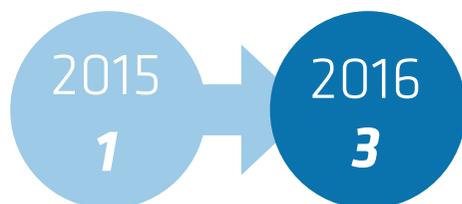
La rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit (Circulaire n° 2007-04 du 24 janvier 2007).

L'apprentissage ouvre la voie à un grand nombre de métiers et recouvre tous les niveaux de qualifications. Il concerne l'ensemble des métiers traditionnels de l'apprentissage du secteur privé, qui peuvent correspondre à des attentes et des besoins dans chacun des versants de la fonction publique. Les métiers ou fonctions spécifiques à la fonction publique entrent également dans son champ.

Les 3 apprentis recensés à AMU pour l'année universitaire 2016/2017 ont entre 19 et 21 ans. Recrutés pour un ou deux ans, ils préparent une licence Professionnelle RH, un DUT Chimie, et un DUT GEA. Ils sont répartis en laboratoire (mécanique modélisations et procédés propres - M2P2 poste de technicien SI), en composante (EU3M poste de gestionnaire administratif) et en direction centrale (DRH poste de Gestionnaire RH). La plupart des maîtres d'apprentissage ont suivi une formation (en moyenne 4,5 jours). Aucun apprenti n'a été recruté sur des travaux dits « réglementés » (au sens de l'article D. 4153-15 du code du travail).

L'article D. 4153-15 du code du travail présente les travaux interdits aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans ainsi que les travaux interdits susceptibles de dérogation.

Évolution du nombre d'apprentis à AMU 



## 3. Données Égalités Femmes-Hommes

Par l'adoption de la Charte pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, Aix-Marseille Université s'est engagée dès 2013 à lutter contre les violences et les discriminations de genre. La mise en place de dispositifs et de mesures de prévention, d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel et les violences de genre comme la prise en compte systématique de ces questions dans les décisions et les activités de l'université font partie des objectifs prioritaires de la Vice-Présidence déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations. Elle œuvre en ces domaines en collaboration étroite avec les instances et les services d'AMU concernés, en particulier le Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles et les services de médecine préventive.

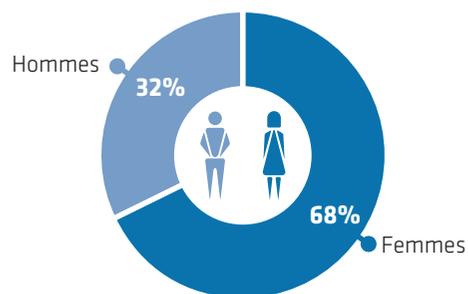
Le 8 mars 2016, journée de la femme, un site internet [egalite-fh.univ-amu.fr](http://egalite-fh.univ-amu.fr) a été ouvert. Alimenté sous la responsabilité de la nouvelle Vice-présidente déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations, sont publiés les dernières actualités, les événements, les informations, les outils de formation, les enseignements et les recherches sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux violences de genre.

### 3.1. Répartition des femmes et des hommes par type de population

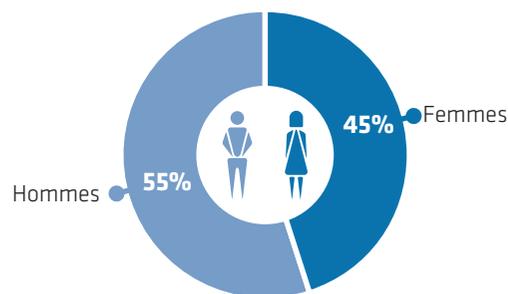


La part des femmes est stable entre 2015 et 2016. Celle-ci est supérieure à AMU par rapport au national.

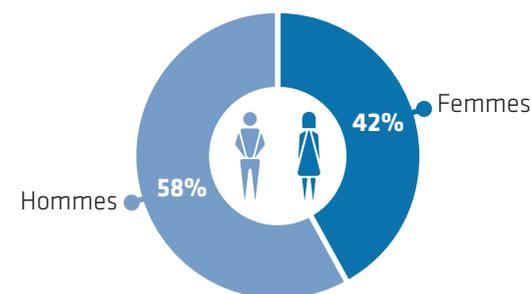
**BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)**



**BIATSS financés sur contrats de recherche**

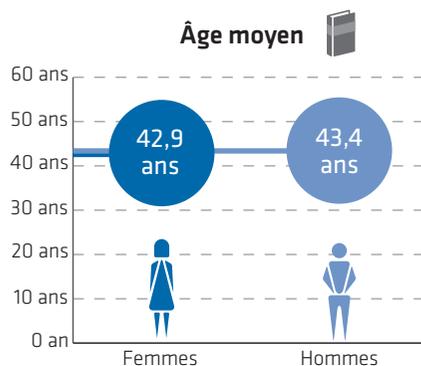


**Enseignants**



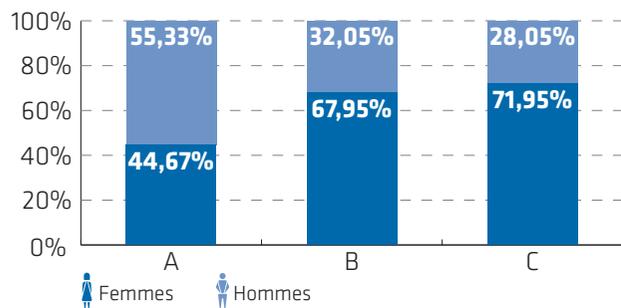
Les BAP les plus féminines sont la BAP J gestion et pilotage avec 90% de femmes, suivi des BAP A Sciences du vivant avec 65% de femmes et la BAP F Information, documentation, culture, édition, communication, TICE avec 64% de femmes.

### 3.2. Données démographiques

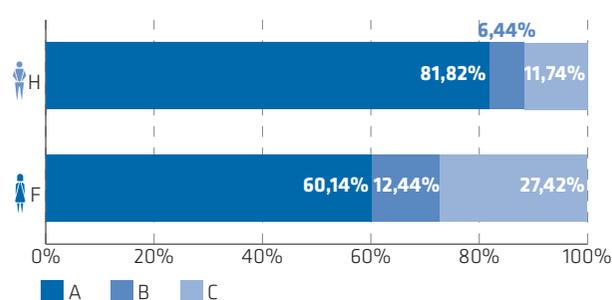


### 3.3. Répartition par catégorie

Répartition des femmes et des hommes par catégorie



Répartition des catégories par sexe



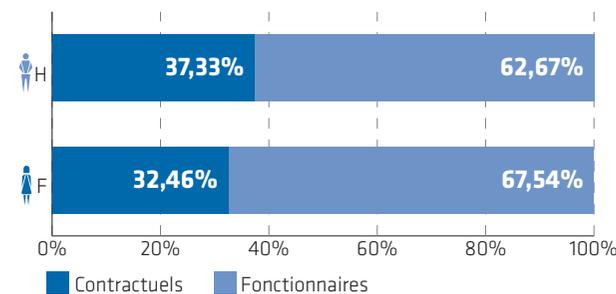
Les répartitions par sexe et par catégorie sont sensiblement identiques d'une année sur l'autre. 65% des personnels BIATSS sont des femmes (87% des agents administratifs sociaux et de santé, 65% des ITRF, 71% des personnels des bibliothèques). Les post docs quant à eux comptabilisent 32% de femmes. Les enseignants comptabilisent 42% de femmes. Les femmes sont majoritaires uniquement chez les enseignants du 1<sup>er</sup> degré (69% de femmes). Les hommes représentent 51% des non titulaires, 51% des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, 61% des enseignants-chercheurs et 73% des enseignants hospitalo-universitaires.

### 3.4. Répartition par statut

Répartition des femmes et des hommes par statut

	2015		2016	
	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires
<b>Femmes</b>	1 600	2 584	1 533	2 574
<b>Hommes</b>	1 219	2 557	1 214	2 526

La part de fonctionnaires chez les femmes a augmenté d'un point par rapport à 2015. La part des femmes en CDI a augmenté entre 2015 et 2016, passant de 10% à 12%. La part des hommes en CDI est identique d'une année sur l'autre.



## 4. Cartographie

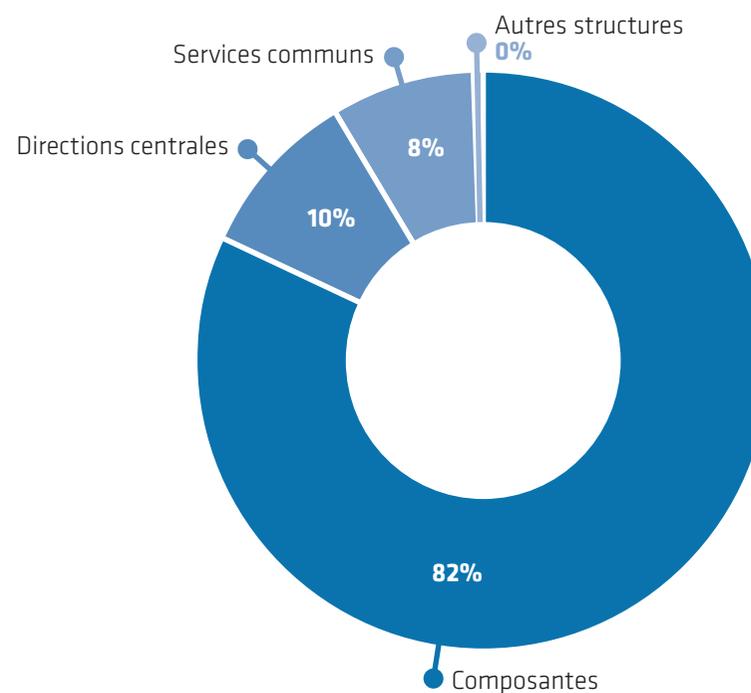
### 4.1. Effectifs par type de structure (services communs, directions centrales et composantes)

Les affectations ont été réparties en plusieurs groupes : les composantes, les directions centrales, les services communs et les autres structures (composées du centre régional de formation aux carrières des bibliothèques -CRFCB-, de la fondation AMU et de Téthys).

Nombre d'ETP par type de structure

Types de structure	Nb ETP
Composantes	6 249
Directions centrales	723
Services communs	611
Autres structures	31
<b>Total</b>	<b>7 614</b>

Répartition des ETP par type de structure



## 4.2. Effectifs pour les services communs et les directions centrales

Deux nouvelles directions centrales ont été créées en 2016 : la direction de la formation doctorale et la direction des relations avec le monde socio-économique.

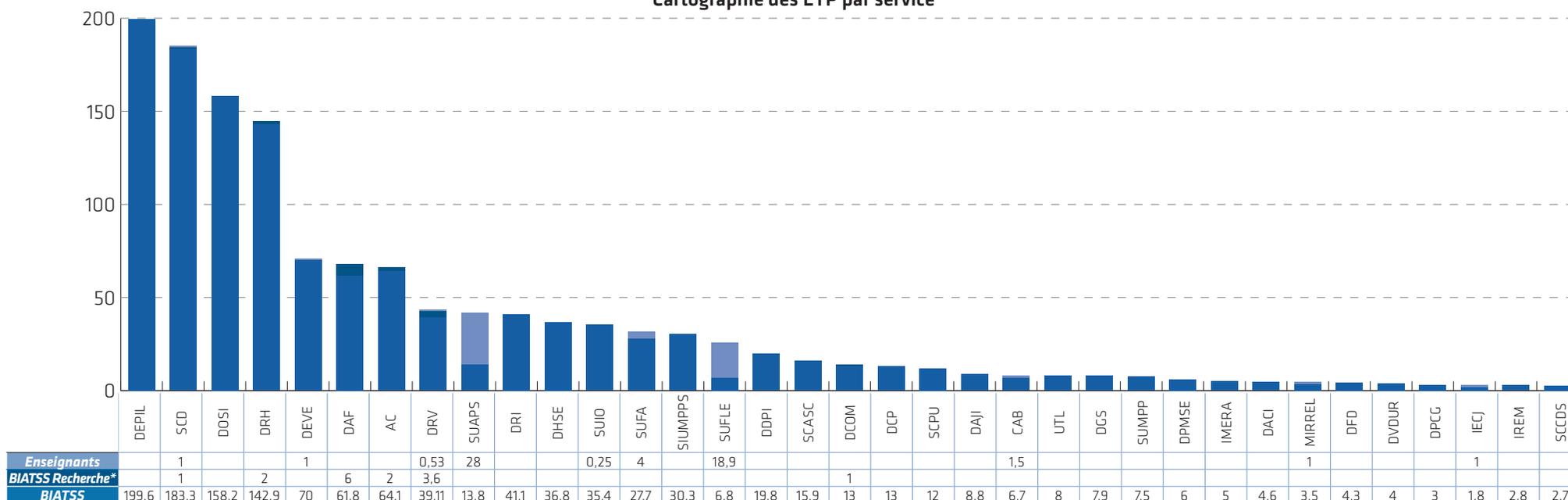
### Direction de la formation doctorale

Créée en 2016, cette structure a pour objectif d'améliorer la visibilité du Collège doctoral au sein de l'établissement, comme vis-à-vis de l'extérieur et de soutenir l'action politique du directeur du Collège doctoral, laquelle consiste à contribuer à la définition de la stratégie de l'établissement pour les études doctorales, à harmoniser les pratiques de fonctionnement des Écoles doctorales en accord avec les textes législatifs et recommandations européennes, à garantir un très haut niveau d'exigence pour le doctorat, à promouvoir le diplôme de doctorat et renforcer les partenariats, à promouvoir l'interdisciplinarité entre écoles doctorales en étroite collaboration avec les PR2I, à promouvoir et renforcer à l'international l'attractivité de la formation doctorale au sein d'AMU, à représenter la politique doctorale de l'université à l'extérieur, à recueillir et analyser les données relatives à la formation doctorale et à l'insertion professionnelle des docteurs, et à accompagner le développement de l'employabilité des docteurs.

### Direction des relations avec le monde socio-économique

La direction des relations avec le monde socio-économique a pour objectifs d'identifier un point d'entrée unique dans AMU pour les entreprises, de soutenir l'action politique du Vice-président aux partenariats avec le monde socio-économique qui s'articule autour des axes suivants : faciliter l'accès d'AMU aux entreprises, développer une stratégie active pour la Fondation AMU, coordonner la création et le développement de réseaux, visant à améliorer la visibilité de l'Université et à renforcer le sentiment d'appartenance, et de créer une synergie dans les opérations de collecte de taxe d'apprentissage.

Cartographie des ETP par service



\*BIATSS financés sur contrats de recherche

### 4.3. Effectifs des composantes

Aix-Marseille Université propose une offre de formation complète, regroupant tous les champs disciplinaires.

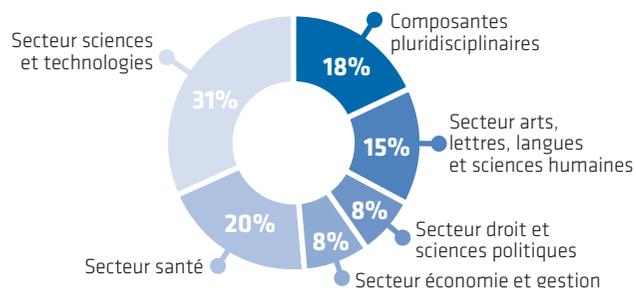
L'université comprend 19 composantes, dont 8 UFR, 10 instituts ou écoles et 1 département, (la Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme) qui se répartissent en 6 grands secteurs disciplinaires.

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"> <li>• <b>ALLSH</b> Faculté des arts, lettres, langues, sciences humaines</li> <li>• <b>CFMI</b> Centre de formation des musiciens intervenants</li> <li>• <b>MMSH</b> Maison méditerranéenne des sciences de l'homme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>FDSP</b> Faculté de droit et science politique</li> <li>• <b>IMPGT</b> Institut de management public et gouvernance territoriale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>FEG</b> Faculté économie et gestion</li> <li>• <b>IAE</b> Institut d'administration des entreprises</li> <li>• <b>EJCAM</b> École de journalisme et de communication d'Aix-Marseille</li> <li>• <b>IRT</b> Institut régional du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>MEDECINE</b> Faculté de médecine</li> <li>• <b>ODONTO</b> Faculté d'odontologie</li> <li>• <b>PHARMA</b> Faculté de pharmacie</li> <li>• <b>EU3M</b> École universitaire de maïeutique Marseille Méditerranée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>FDS</b> Faculté des sciences</li> <li>• <b>FSS</b> Faculté des sciences du sport</li> <li>• <b>PYTHEAS</b> Institut Pythéas - Observatoire des sciences de l'univers</li> <li>• <b>POLYTECH</b> Polytech Marseille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ESPE</b> École supérieure du professorat et de l'éducation</li> <li>• <b>IUT</b> Institut universitaire de technologie d'Aix-Marseille</li> </ul>

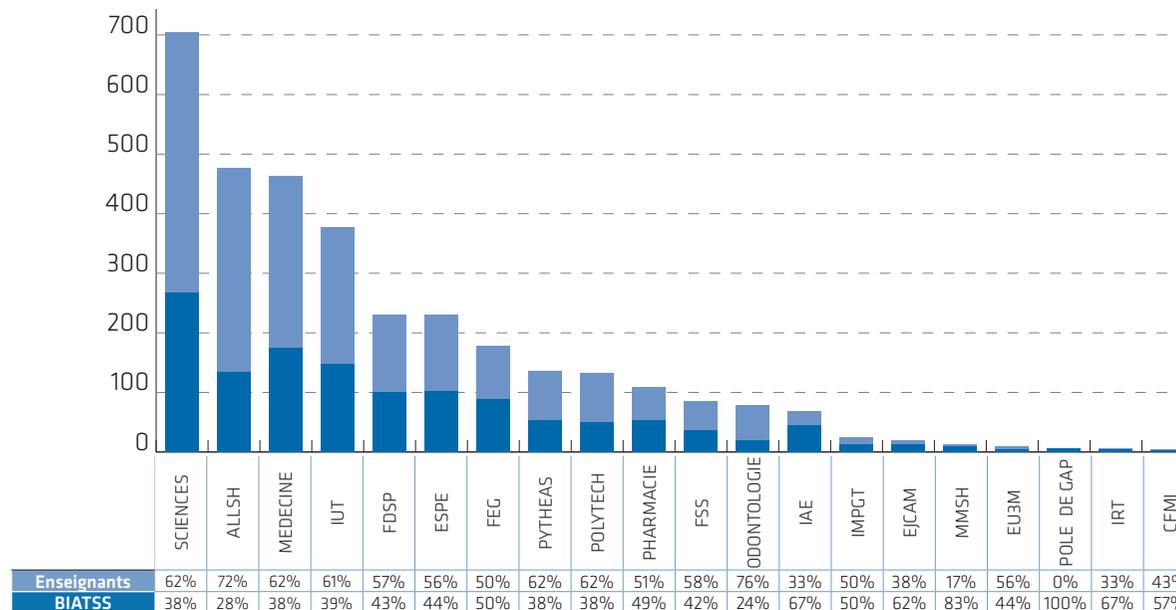
Nombre d'ETP par secteur disciplinaire

Secteurs disciplinaires	Nb ETP
Composantes pluridisciplinaires	606
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	493
Secteur droit et sciences politiques	256
Secteur économie et gestion	271
Secteur santé	660
Secteur sciences et technologies	1 058
<b>Total</b>	<b>6 082</b>

Répartition des ETP par composante



Cartographie des ETP par composante



## 4.4. Effectifs par domaines scientifiques et top 10 des structures de recherche les plus importantes en nombre d'agents

AMU est une université de recherche intensive associée aux grands acteurs nationaux de la recherche : CNRS, Inserm, IRD, EHESS, CEA, IFSTTAR, INRA avec lesquelles AMU partage la tutelle de 80% de ses 130 structures de recherche. Parmi celles-ci, 13 sont des structures fédératives, 117 sont des unités de recherche. Afin de soutenir les équipes de recherche, depuis 2012, la dotation des unités de recherche a été augmentée de 25% et maintenue à ce niveau ; depuis, un « bonus performance » a été créé et appliqué à partir de 2013, basé sur des critères identifiés (respect de la charte de publications, application des recomman-

datations de l'HCERES, capacité des unités à établir un budget consolidé), et un système de modulation des services d'enseignement a été mis en place pour les MCF nouvellement recrutés assorti d'une possibilité de décharge de 64 heures pour favoriser leurs activités de recherche. 5 pôles de recherche interdisciplinaires et intersectoriels ont été créés en 2013 afin de répondre aux défis et enjeux sociétaux et afficher les réelles forces interdisciplinaires de la recherche et faire émerger des projets interdisciplinaires (Sciences et technologies, Énergies, Environnement, Santé et sciences de la vie et Échanges et dynamiques transculturelles).

### Nombre d'ETP par domaine scientifique

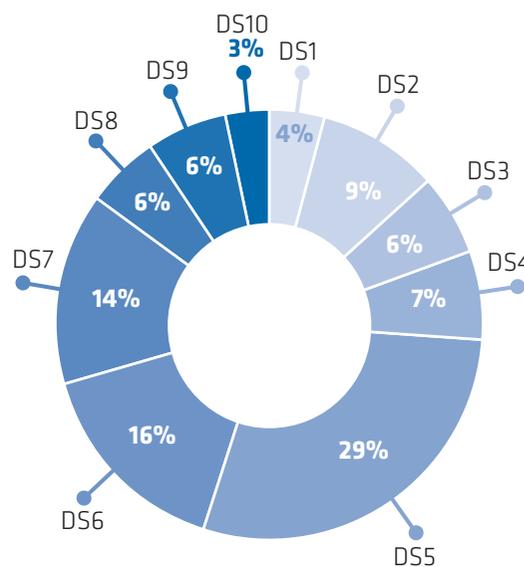
Domaines scientifiques	Nb ETP
<b>DS1 - Mathématiques et leurs interactions</b>	120
<b>DS2 - Physique</b>	250
<b>DS3 - Sciences de la Terre</b>	163
<b>DS4 - Chimie</b>	180
<b>DS5 - Biologie, médecine, santé</b>	786
<b>DS6 - Sciences humaines et humanités</b>	426
<b>DS7 - Sciences de la société</b>	392
<b>DS8 - Sciences pour l'ingénieur</b>	152
<b>DS9 - Sciences et technologie de l'information et de la communication</b>	169
<b>DS10 - Sciences agronomiques et écologiques</b>	87
<b>Total</b>	<b>6 082</b>

### Top 10 des structures de recherche les plus importantes en nombre d'agents AMU

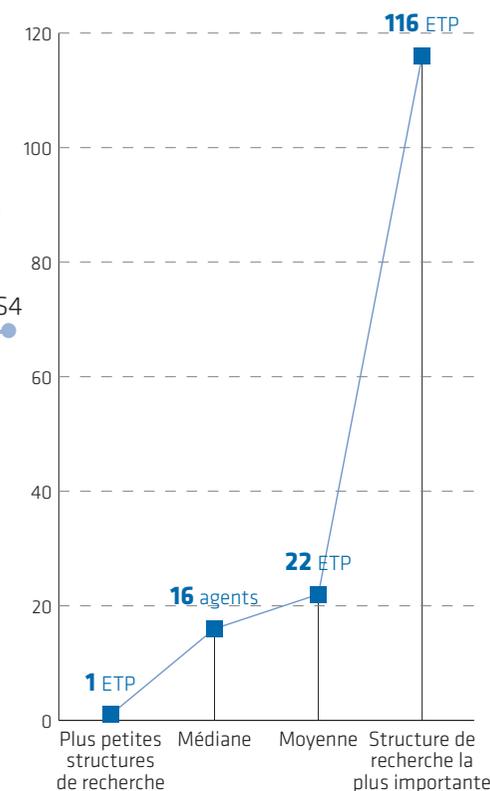
Structures de recherche	Nb ETP
<b>Institut de mathématiques de Marseille</b>	116,16
<b>Institut matériaux microélectronique nanosciences Provence</b>	104,6
<b>Groupe de recherche en économie quantitative d'Aix Marseille</b>	86,21
<b>Institut méditerranéen biodiversité écologie mer et continent</b>	72,26
<b>Centre européen de recherche et d'enseignement des géosciences environnement</b>	70,67
<b>Laboratoire des sciences de l'information et des systèmes</b>	68
<b>Institut de chimie radicalaire</b>	59,62
<b>Centre de recherche en oncologie biologique et oncopharmacologie</b>	59,15
<b>Institut de biologie du développement de Marseille</b>	58,02
<b>Laboratoire d'informatique fondamentale de Marseille</b>	54,82

Hors personnels EPST

### Répartition des ETP par domaine scientifique

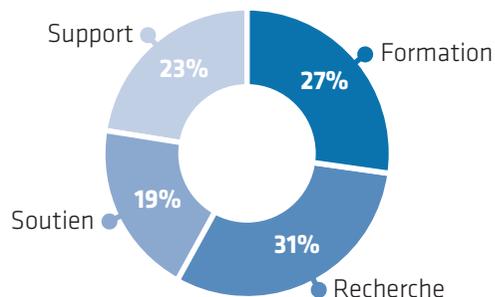


### Cartographie



## 4.5. Répartition par activité

### Répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU

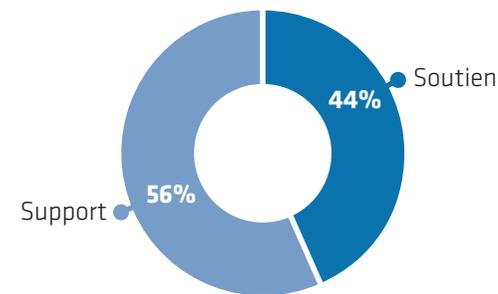


58% des ETP sont dédiés à la réalisation directe des missions d'enseignement et de recherche. 42% sont dédiés au support et au soutien à ces deux grandes missions.

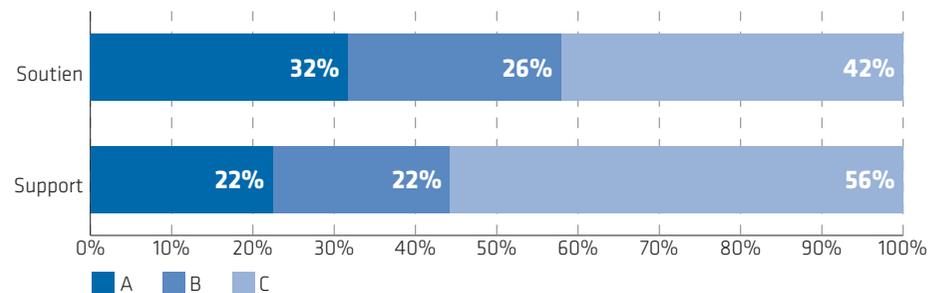
Les fonctions de support sont constituées de l'ensemble des compétences qui fournissent des services aux fonctions métier de l'université - formation et recherche - mais sans être en lien direct avec le cœur de métier. Peuvent être identifiées comme fonctions de support les fonctions ressources humaines,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

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 IGAENR)

### Répartition des activités pour les BIATSS non financés sur contrats de recherche par catégorie

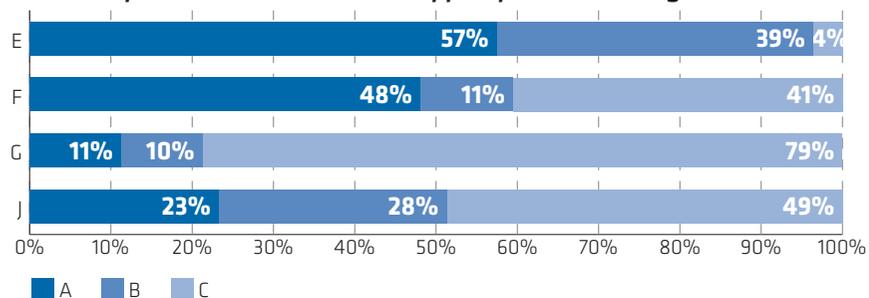


Les activités des personnels BIATSS non financés sur contrats de recherche sont exclusivement réparties entre le soutien et le support. Les activités de support représentent 56% des ETP et les activités de soutien 44%. L'analyse catégorielle montre un niveau de technicité plus fort pour les activités de soutien avec 32% de catégories A (22% de catégories A pour les activités de support)



### Focus sur les activités de support des BIATSS non financés sur contrats de recherche

Répartition des activités de support par BAP et catégorie



Répartition affinée des activités de support par catégorie

	A	B	C	Total
Support - Informatique	80,3	53,49	12,6	146,39
Support - Patrimoine	78,1	85,6	536,5	700,2
Support - Pilotage	217,22	225,91	384,16	827,29
<b>Total</b>	<b>375,62</b>	<b>365</b>	<b>933,26</b>	<b>1 673,88</b>

49% des ETP sont dédiés au Pilotage, 42% au Patrimoine et 9% à l'informatique. 56% des ETP sont de catégorie C, les catégories A et B représentent chacune 22%.

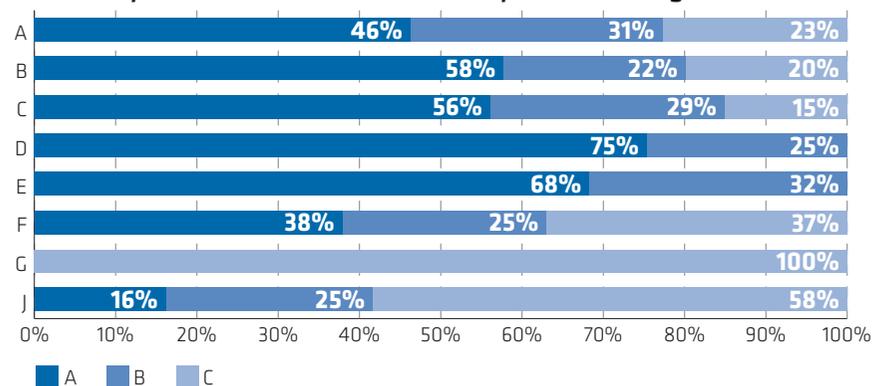
Les activités informatiques sont celles qui ont le niveau de technicité le plus fort avec 55% des ETP de catégorie A. Les activités de Patrimoine et Pilotage ont respectivement 77% et 46% de catégorie C.

Enfin, 58% des ETP de catégorie A sont dédiés au Pilotage.

Les activités de support - Pilotage sont exercées uniquement par des agents de la BAP J. Ces activités font référence aux grandes fonctions de l'établissement : finances, ressources humaines, etc. et plus globalement aux activités de gestion administratives liées au pilotage des différentes structures.

### Focus sur les activités de soutien des BIATSS non financés sur contrats de recherche

Répartition des activités de soutien par BAP et catégorie



Répartition affinée des activités de soutien par catégorie

	A	B	C	Total
Soutien - Formation	96,04	146,05	328,66	570,75
Soutien - Recherche	231,94	124,26	85,07	441,27
Soutien - Documentation	46,6	43,3	98,9	188,8
Soutien - Vie étudiante	34,3	24,3	31,6	90,2
<b>Total</b>	<b>408,88</b>	<b>337,91</b>	<b>544,23</b>	<b>1291,02</b>

Les activités de soutien à la formation représentent 44% des ETP pour l'ensemble des activités de soutien. Parmi eux 58% sont de catégorie C.

Les activités de soutien à la recherche représentent 34 % des ETP pour l'ensemble des activités de soutien. Parmi eux 52% sont de catégorie A.

Enfin les activités de Documentation représentent 15% des ETP (dont 52% de catégorie C) et celles dédiées à la vie étudiante 7%.

## 4.6. Effectifs par site (Abyla)

Abyla est un logiciel de gestion technique du patrimoine immobilier utilisé par l'établissement et géré par la DDPI et la DEPIL. Deux sites enregistrent un effectif de BIATSS supérieur à celui des enseignants :

- Le site du Pharo : siège social de l'université. Il regroupe la gouvernance et certains services centraux.
- Saint-Charles : un des sites les plus fournis. Cela s'explique par le fait que St-Charles compte peu de laboratoires de recherche par rapport aux autres sites du Top 10, et que la majorité des services administratifs de l'UFR Sciences sont positionnés à St-Charles.

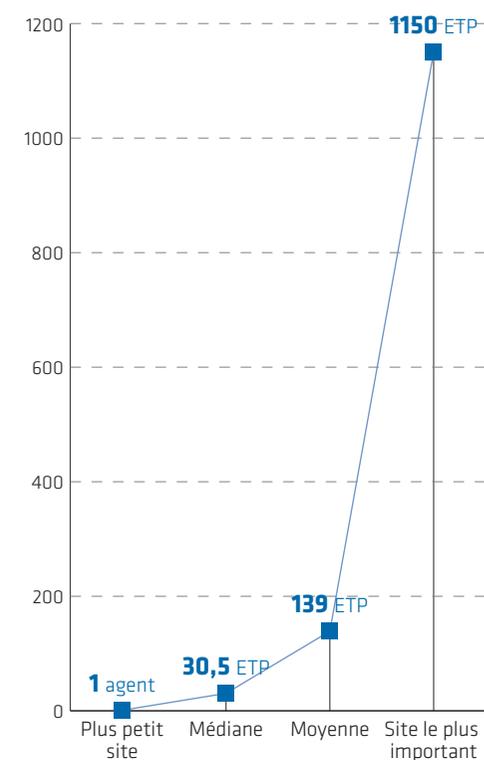
Le site de Schuman comprend les sites Schuman3, Schuman5 et Schuman29.

### Répartition des agents par site en personnes physiques

	BIATSS	Enseignants	Total général
Schuman	539	611	1150
Timone	345	656	1001
Luminy	189	498	687
Saint-Jérôme	212	380	592
Saint-Charles	349	186	535
Pharo	346	11	357
Château Gombert	63	247	310
Ruocco (Aix)	16	255	271
Jules Ferry	83	150	233
Susini (St-Jérôme)	53	127	180
Gaston de Berger (Aix)	65	109	174
Jules Isaac	36	90	126
Nord	33	90	123
Puyricard	48	37	85
Saporta (Aix)	44	27	71
Eugene Cas	47	23	70
La Canebière	21	38	59
Arbois	8	44	52
La Canebière	31	10	41
Poncet (Aix)	12	28	40
Pierre Puget	31	7	38
Fenouillères	35	1	36
Avignon	18	13	31
Gap	14	16	30
Dignes-les-Bains	21	22	43

	BIATSS	Enseignants	Total général
Forbin	12	17	29
Jas de Bouffan	25	0	25
Site sportif des fenouillères	11	14	25
La Ciotat	8	17	25
Follereau (Arles)	10	15	25
Lakanal (Aubagne)	11	13	24
Virgile Marron	12	12	24
Montperrin	15	4	19
Salon-de-Provence	5	13	18
Lambesc	5	13	18
Ilot du Bois (Marseille)	12	3	15
Schweitzer (Aix)	4	10	14
Autre	5	8	13
Méjanès	2	9	11
Encagnane (Aix)	9	0	9
Andreani	5	4	9
Saint-Pierre (Aix)	4	4	8
Leverrier (Marseille)	7	0	7
Edmond Rostand	6	0	6
Keller	3	2	5
Endoume	3	2	5
Van Gogh (Arles)	2	1	3
Pasteur (Aix)	1	0	1
Non renseignés	674	500	1174
<b>Total</b>	<b>3510</b>	<b>4337</b>	<b>7847</b>

### Cartographie



## 5. Emplois supérieurs et dirigeants\*

### 5.1. Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

#### Présidence

Hommes	Femmes	Total
2	2	4

#### Composantes

Hommes	Femmes	Total
14	5	19

#### Définition :

Sont considérés comme emplois supérieurs et dirigeants à AMU, les agents occupant des fonctions apparaissant dans l'organigramme général AMU.

#### Direction Générale et Agence comptable

Hommes	Femmes	Total
2	2	4

#### Services Communs

Hommes	Femmes	Total
12	5	17

#### Vice-présidents et vice-présidents délégués

Hommes	Femmes	Total
15	6	21

#### Directions Centrales

Hommes	Femmes	Total
3	12	15

#### Chargés de missions

Hommes	Femmes	Total
15	10	25

#### Total

Hommes	Femmes	Total
63	42	105

### 5.2. Flux annuels de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

#### Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

Hommes	Femmes	Total
24	10	34

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

Hommes	Femmes	Total
20	9	29

Les mouvements enregistrés intègrent aussi les chargés de missions nommés vice-présidents. 19 fonctions ou structures ont été créées entre 2015 et 2016 comme par exemple la DFD, la DPMSE, le collège doctoral...

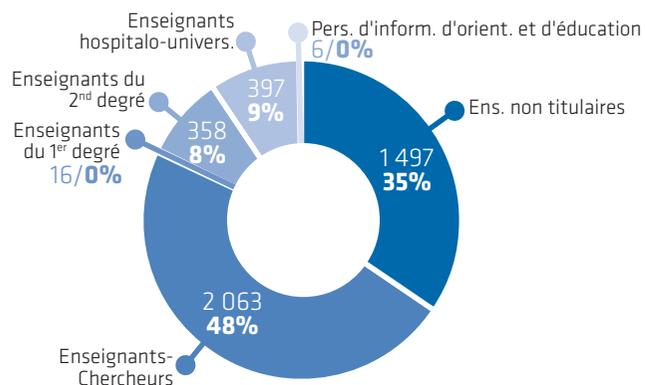
\* Titre de l'indicateur conformément à l'arrêté du 23 décembre 2013.

# Partie 3 : Typologie de personnel

## 1. Enseignants

### 1.1. Panorama des enseignants

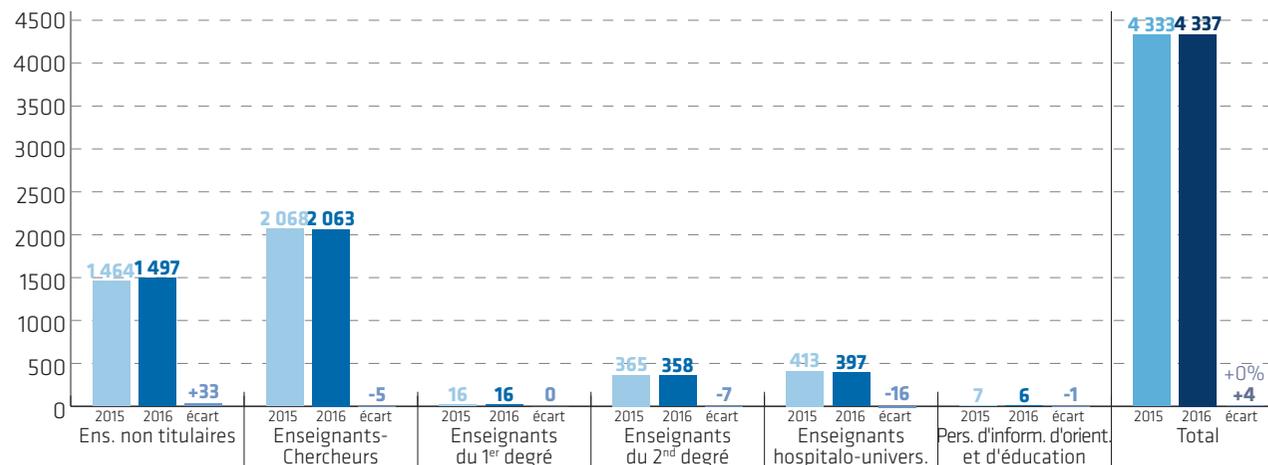
Répartition des enseignants



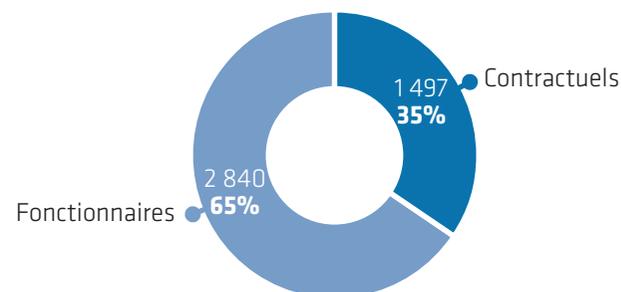
61% des enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur et la recherche appartiennent aux corps des enseignants-chercheurs (et assimilés) titulaires (57% dans AMU) ; 24,5% sont des enseignants non titulaires (35% dans AMU) et 14% sont des enseignants du second degré (8% dans AMU).

Données MESR (hors EPST) 2015/2016

Évolution du nombre d'enseignants

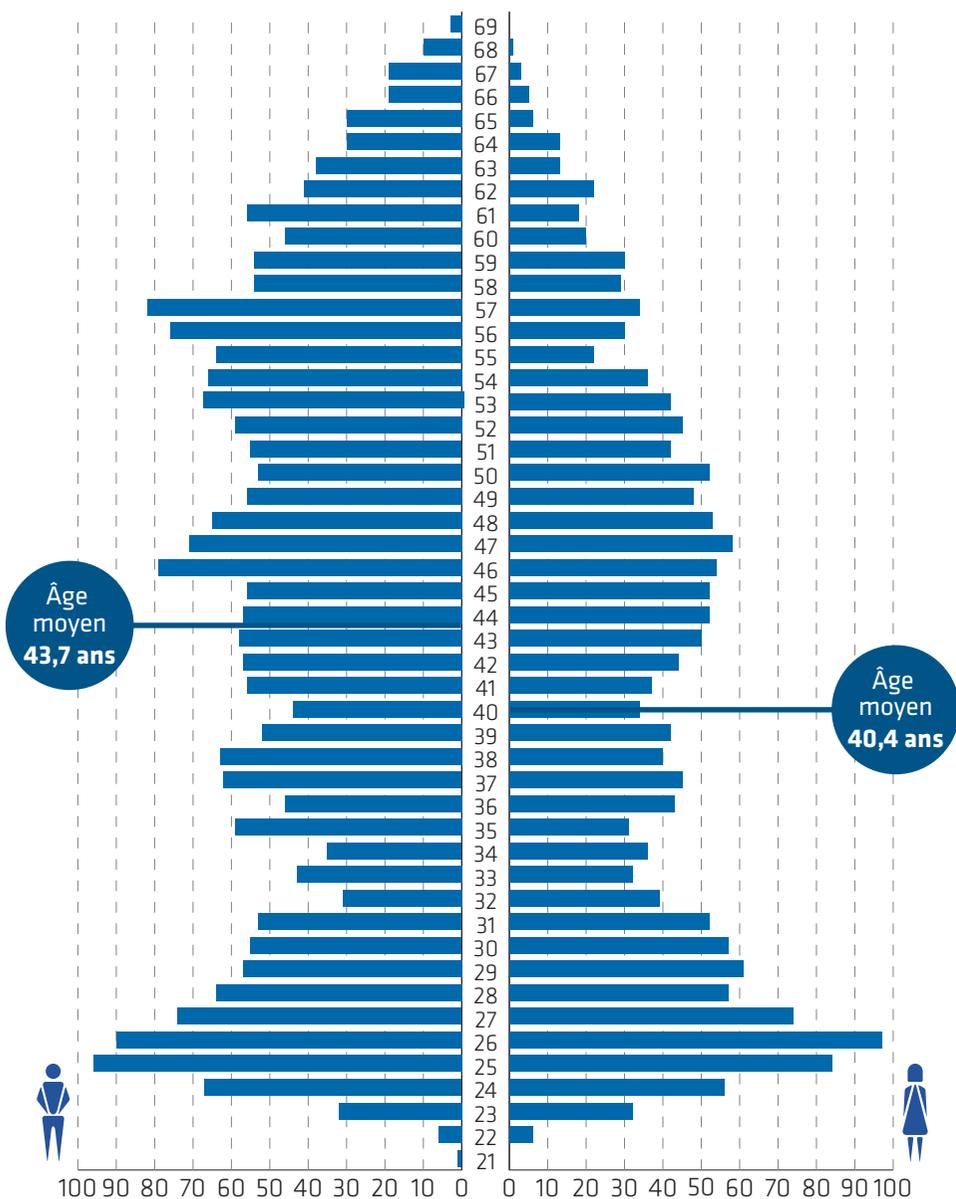


Répartition des enseignants par statut

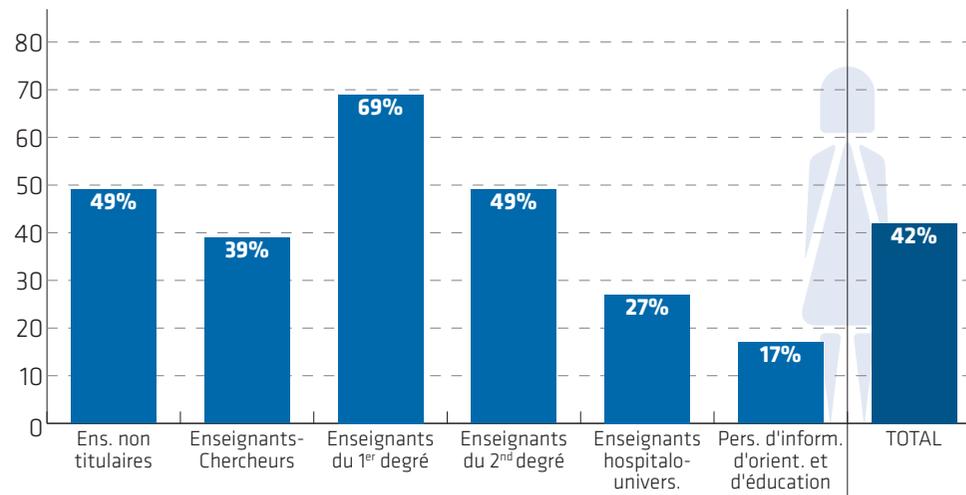


Note : sont comptabilisés les agents en activité (occupés et affectés), en CRCT et en disponibilité. Les enseignants en délégation ne sont pas comptabilisés.

### Pyramide des âges des enseignants par sexe



### Part de femmes parmi les enseignants



Au sein de l'enseignement supérieur et la recherche, 39% des enseignants titulaires sont des femmes. Elles représentent 46% des enseignants, 44% des maîtres de conférences, et 24% des professeurs des universités. La part des femmes augmente au fil du temps (environ 0,5 point par an) : en 1996, on dénombrait 36% de femmes parmi les enseignants du second degré et les maîtres de conférences, 14% parmi les professeurs des universités\*.

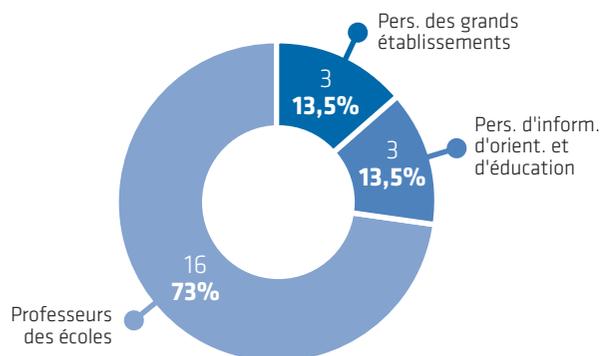
\*Données MESR (hors EPST) 2015/2016

### Évolution du nombre d'enseignants par statut et par sexe

	2015		2016		Femmes Évolution en %	Hommes Évolution en %
	F	H	F	H		
<b>Enseignants non titulaires</b>	720	744	730	767	23%	3%
<b>Enseignants Chercheurs</b>	793	1 275	804	1 259	-16%	-1%
<b>Enseignants du 1er degré</b>	11	5	11	5	0%	0%
<b>Enseignants du 2nd degré</b>	180	185	174	184	-1%	-1%
<b>Enseignants hospitalo-univers.</b>	111	302	109	288	-14%	-5%
<b>Pers. d'inform. d'orient. et d'éducation</b>	2	5	1	5	0%	0%
<b>Total</b>	<b>1 817</b>	<b>2 516</b>	<b>1 829</b>	<b>2 508</b>	<b>0,7%</b>	<b>-0,3%</b>

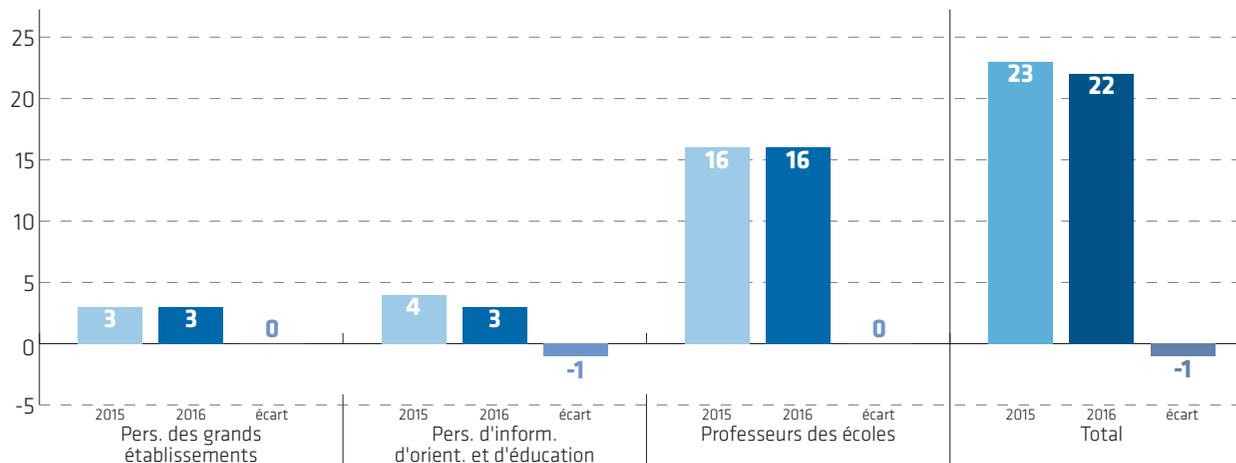
## 1.2. Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré et les autres personnels de l'enseignement

Répartition des enseignants du 1<sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement

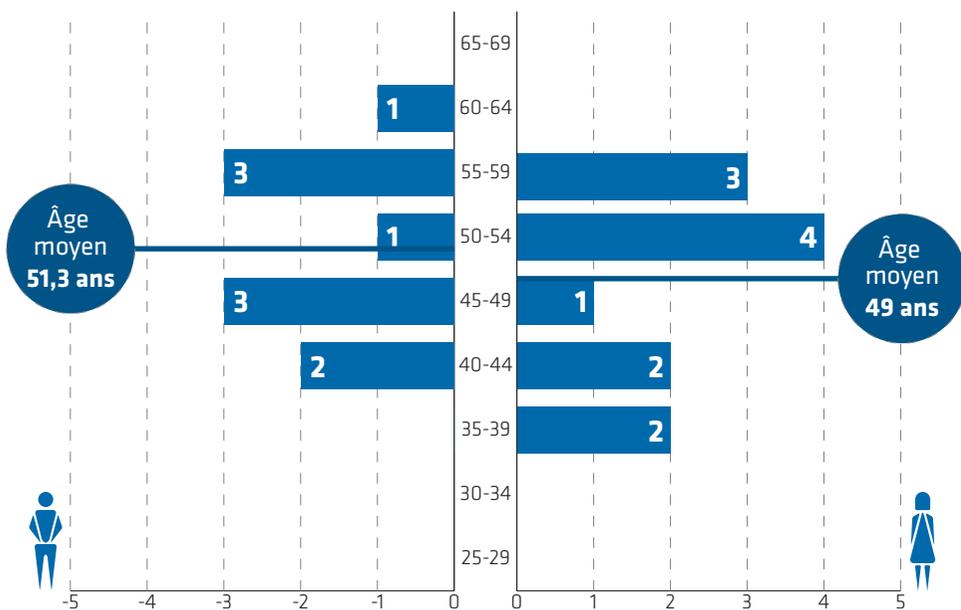


Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré sont tous fonctionnaires. Ils sont affectés à l'ESPE.

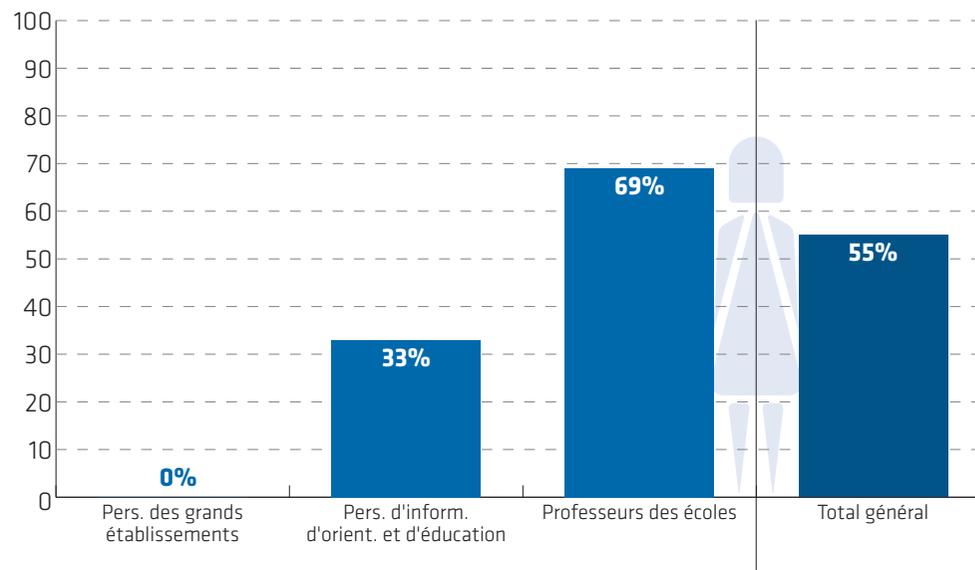
Évolution du nombre d'enseignants du 1<sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement



Pyramide des âges des enseignants du 1<sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement par sexe

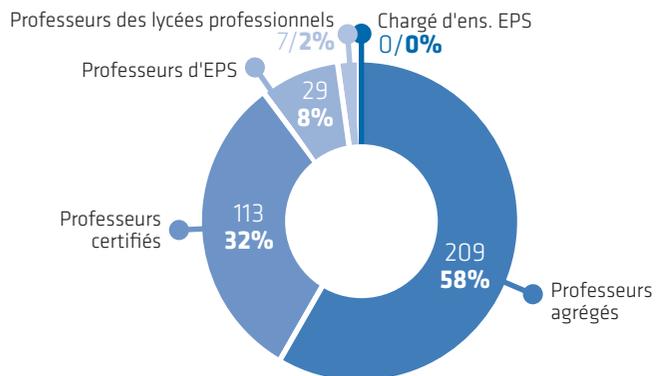


Part de femmes parmi les enseignants du 1<sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement



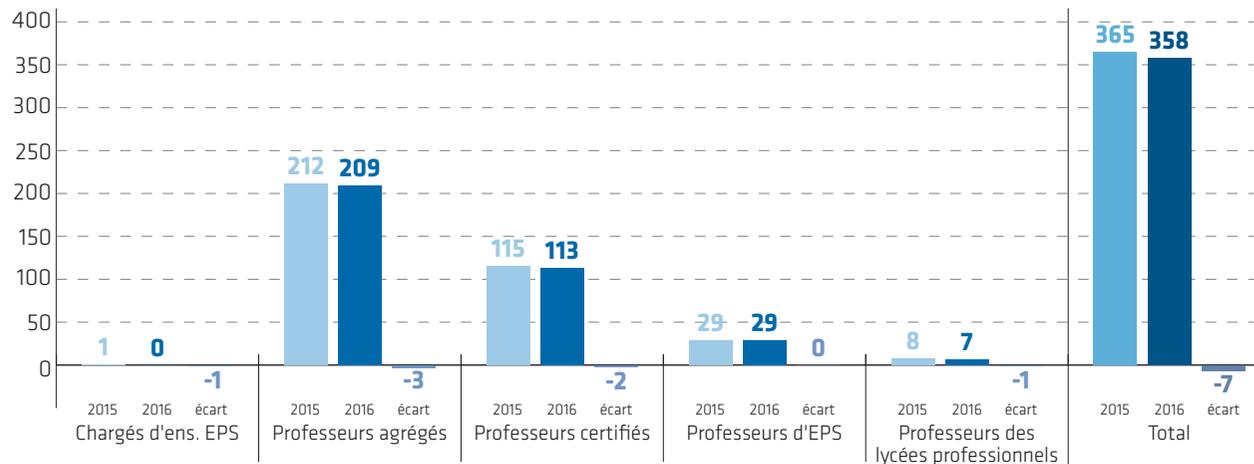
### 1.3. Les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

Répartition des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

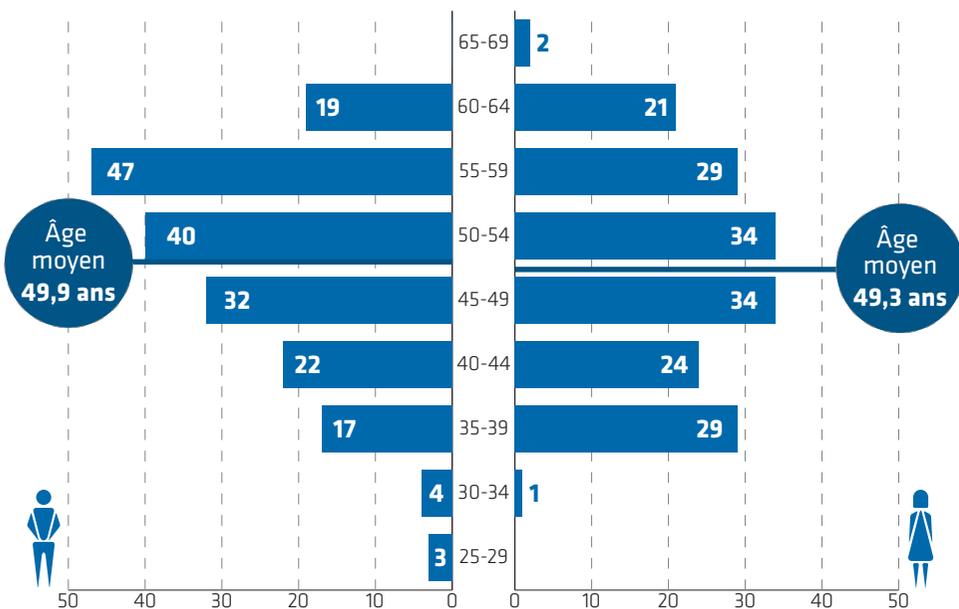


Les 69 professeurs d'anglais sont répartis dans 12 composantes, dont 30% sont à Sciences et 24% à l'IUT.

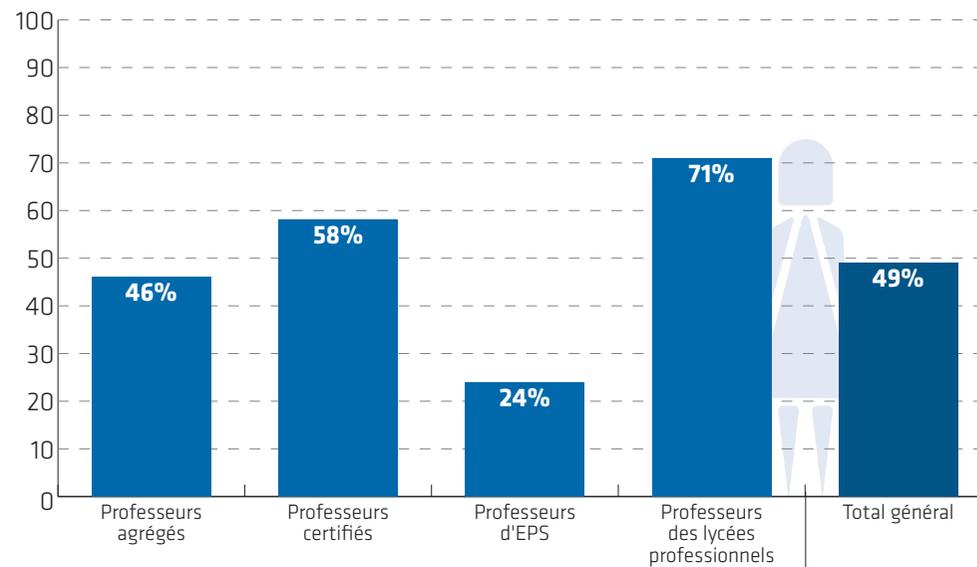
Évolution du nombre d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré



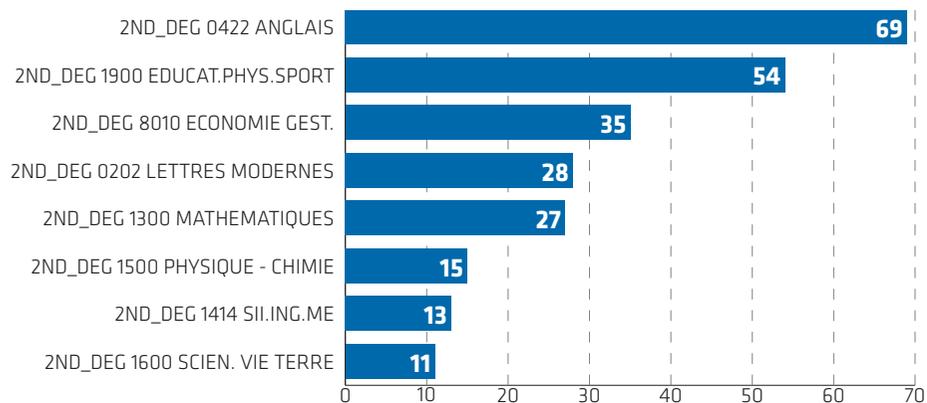
Pyramide des âges des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré par sexe



Part de femmes parmi les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré



### Disciplines comprenant plus de 10 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

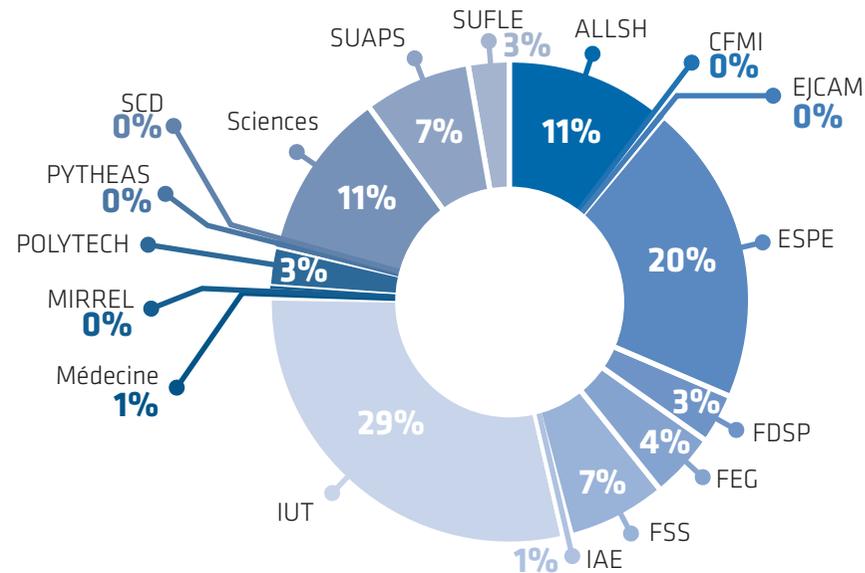


Au niveau national, les enseignants du second degré sont répartis par grandes disciplines de la manière suivante :

- 13,3% « Droit, Sciences économiques et de gestion » (12% dans AMU)
- 53,1% « Lettres et Sciences humaines » (42% dans AMU)
- 33,6% « Sciences et techniques » (46% dans AMU)

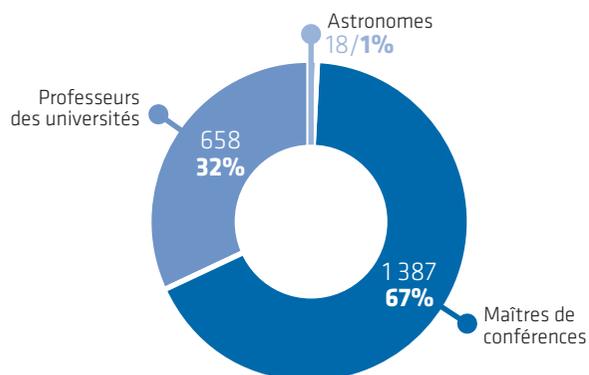
Données MESR (hors EPST) 2015/2016

### Répartition des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré par affectation

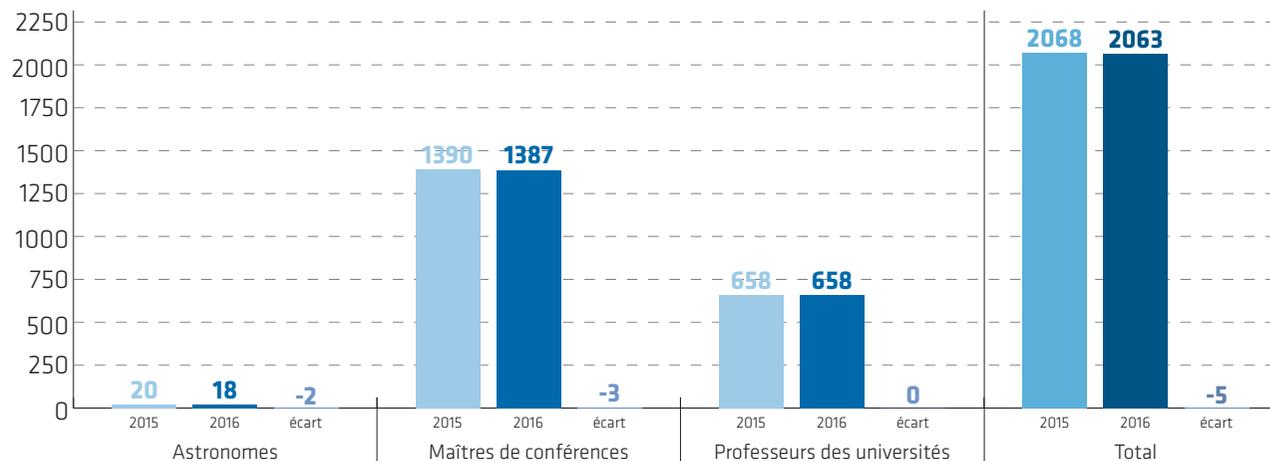


## 1.4. Les enseignants-chercheurs mono-appartenants

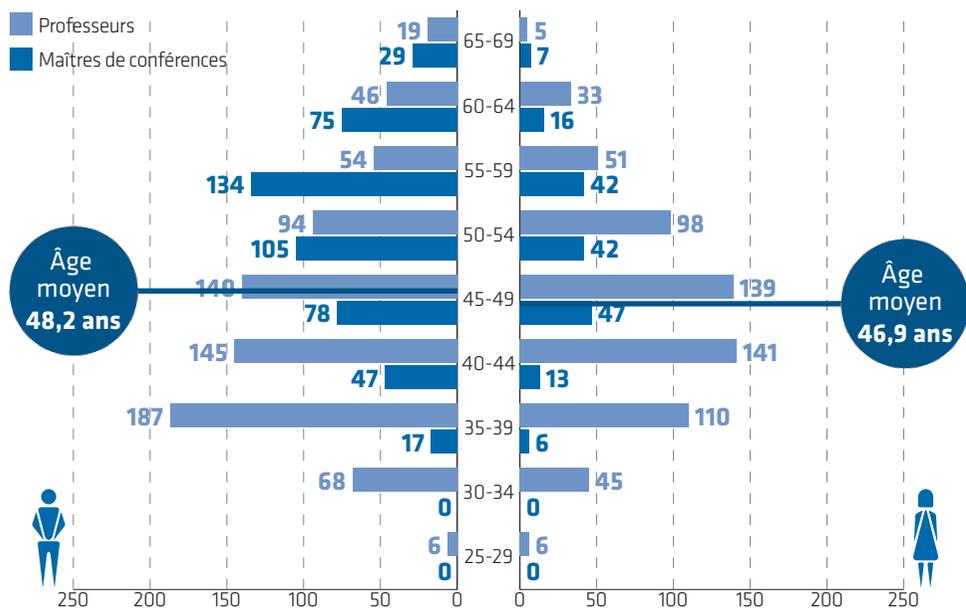
Répartition des enseignants-chercheurs mono-appartenants



Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs mono-appartenants



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

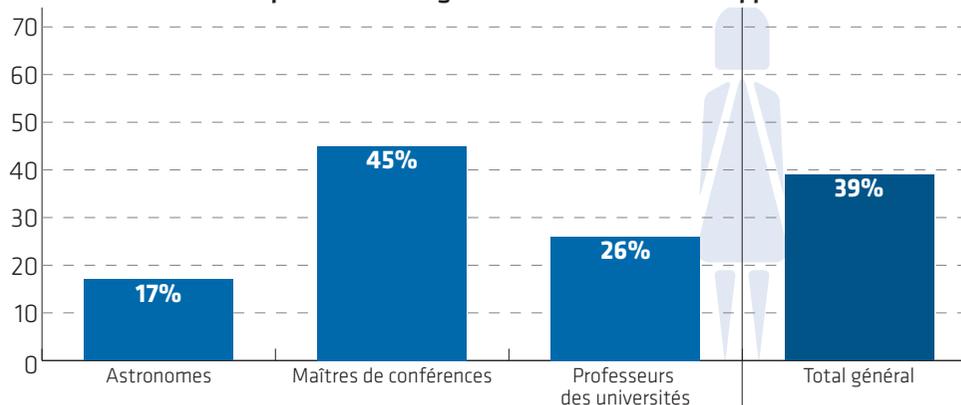


À titre de comparaison nationale, l'âge moyen des PR et des MCF est respectivement de 53,1 et 45,2 ans. Cet écart résulte du déroulement de carrière. Les PR sont recrutés pour l'essentiel parmi les MCF.

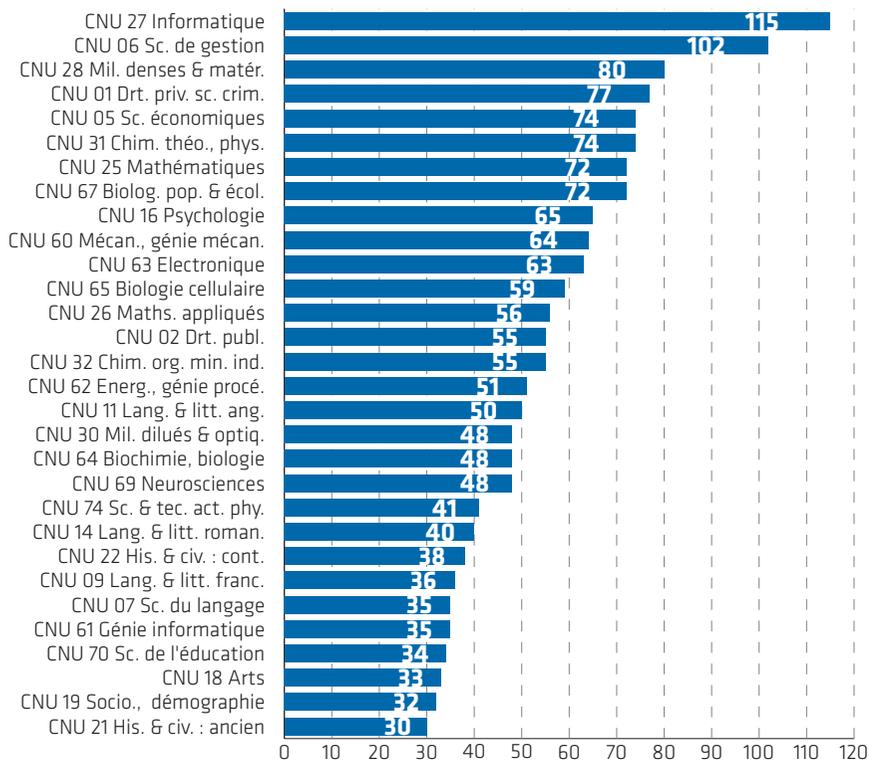
Au sein d'AMU, l'âge moyen des enseignants-chercheurs mono-appartenants est de 53,2 ans pour les PR et de 45 ans pour les MCF. Pour les enseignants bi-appartenants (population développée dans la partie suivante), l'âge moyen est de 53,8 ans pour les PR et 47,2 ans pour les MCF.

Données MESR (hors EPST) 2015/2016

Part de femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants

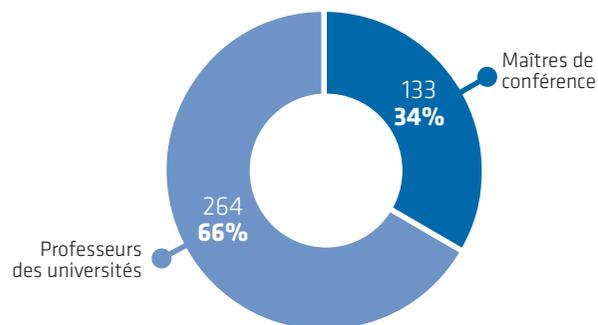


### TOP 30 des sections CNU

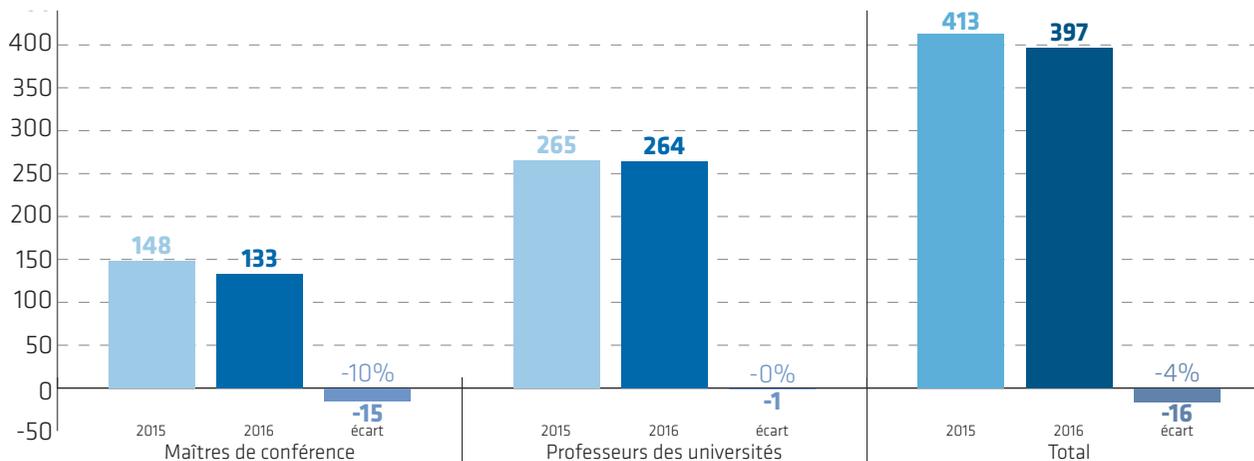


## 1.5. Les enseignants-chercheurs bi-appartenants

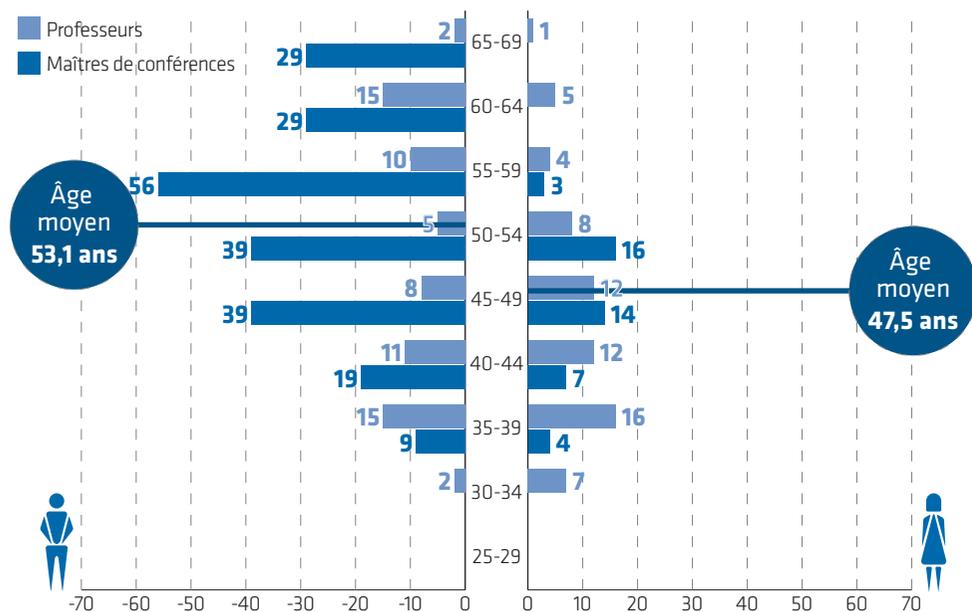
Répartition des enseignants-chercheurs bi-appartenants



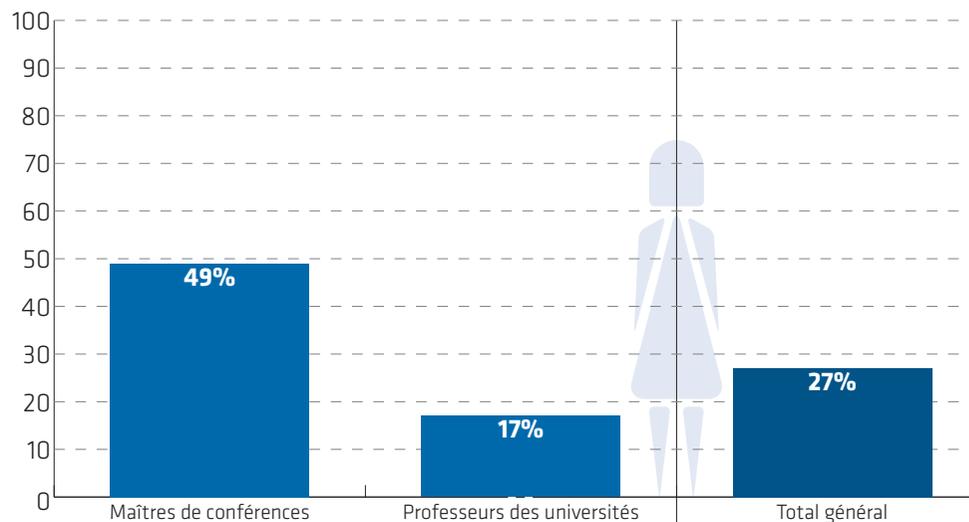
Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs bi-appartenants



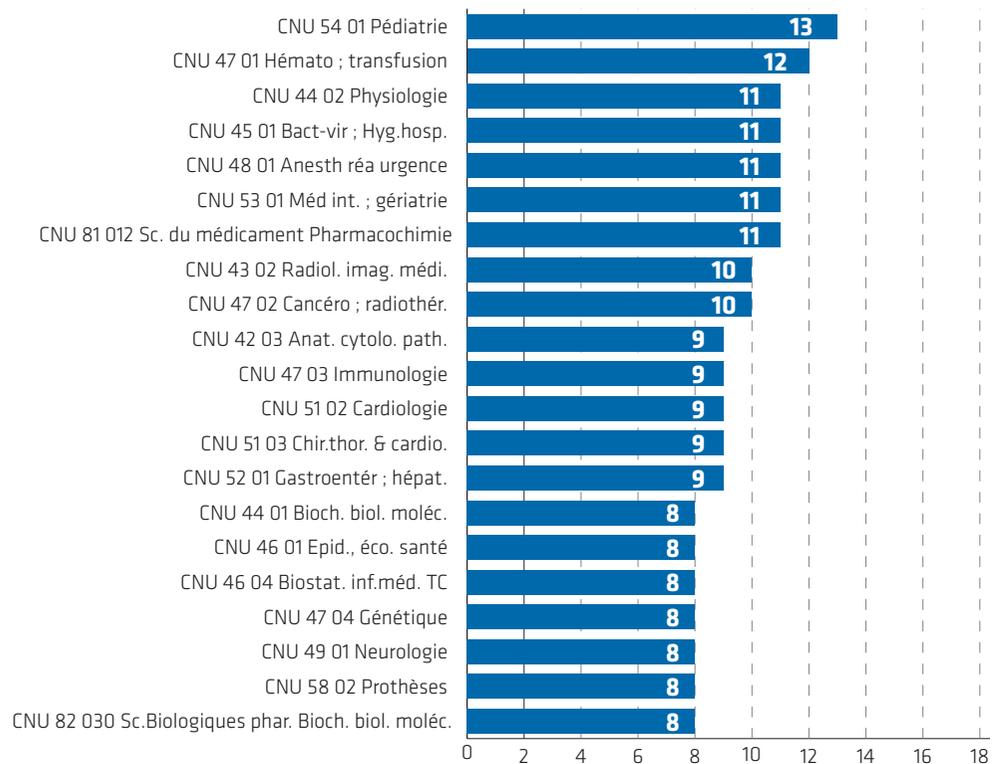
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs bi-appartenants par sexe



Part de femmes parmi les enseignants-chercheurs bi-appartenants

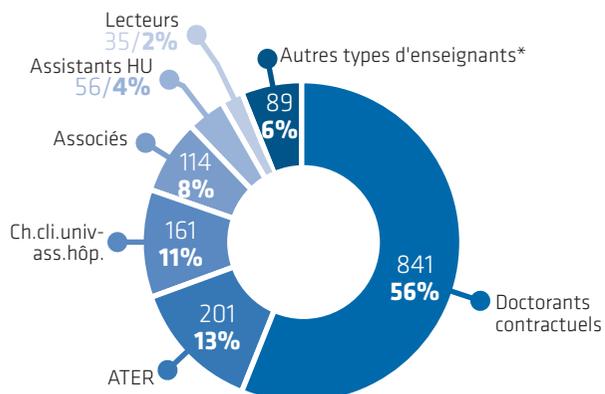


### TOP 20 des sections CNU



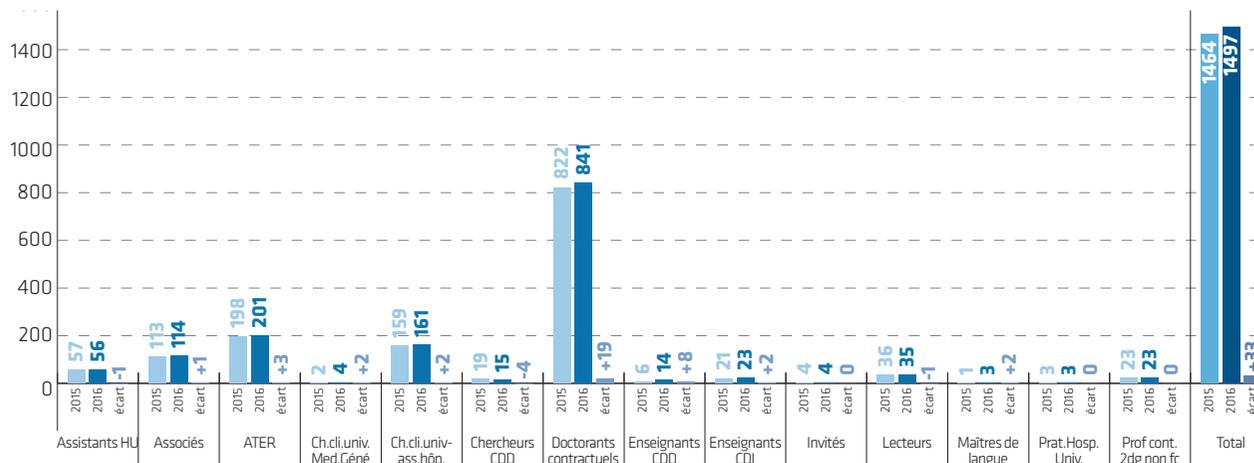
## 1.6. Enseignants contractuels

### Répartition des enseignants non titulaires

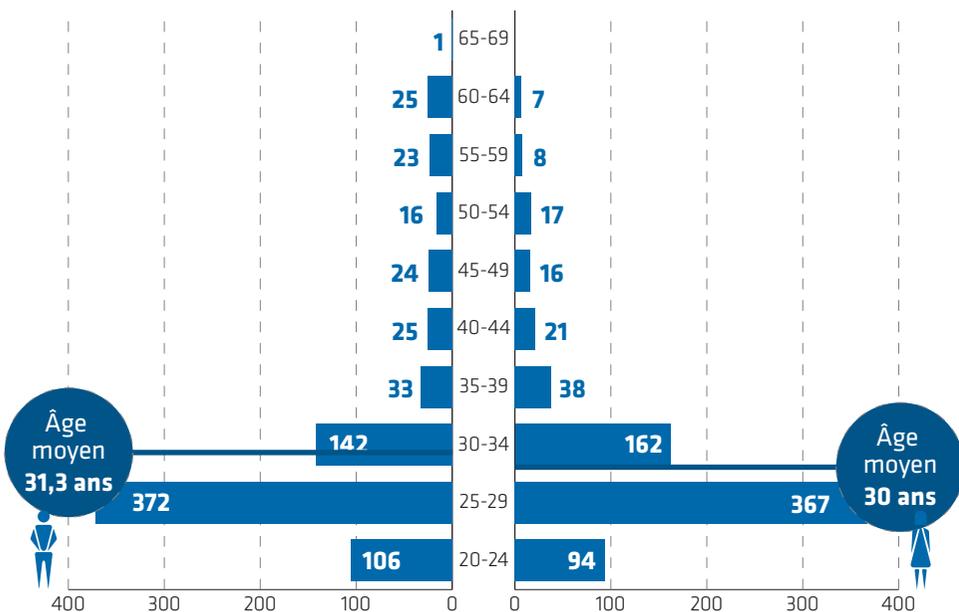


\*Autres types d'enseignants : enseignants CDI et CDD, lecteurs, invités, maîtres de langue, praticiens Hospitalo Universitaires, Chefs de cliniques universitaires en Médecine Généraliste...

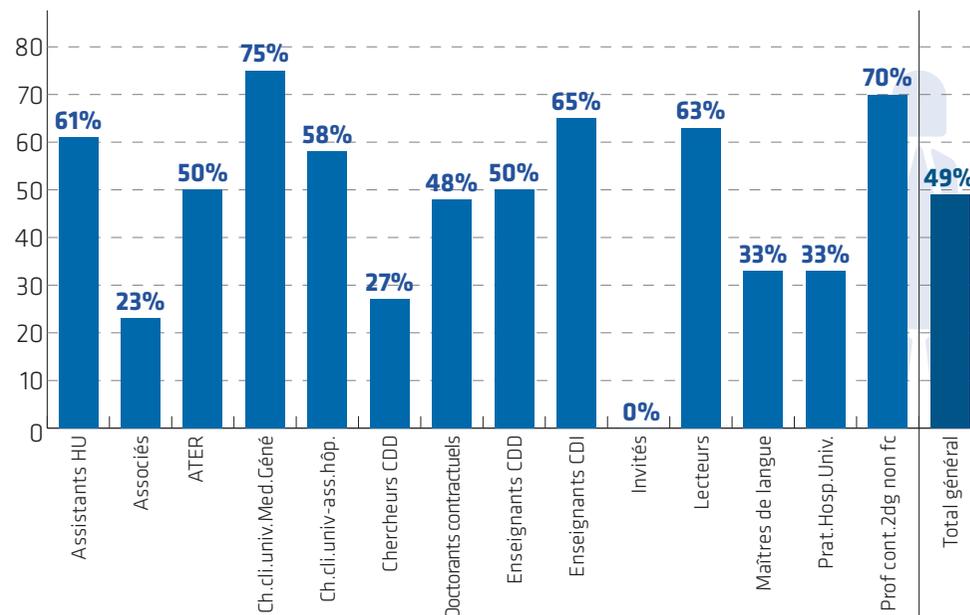
### Évolution du nombre d'enseignants non titulaires



### Pyramide des âges des enseignants non titulaires par sexe



### Part de femmes parmi les enseignants non titulaires



## 1.7. Focus sur les doctorants contractuels

Le doctorant contractuel est un jeune chercheur recruté sous contrat doctoral dans le but de mener un projet de recherche et de soutenir une thèse. Il a le statut d'agent public et peut 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)

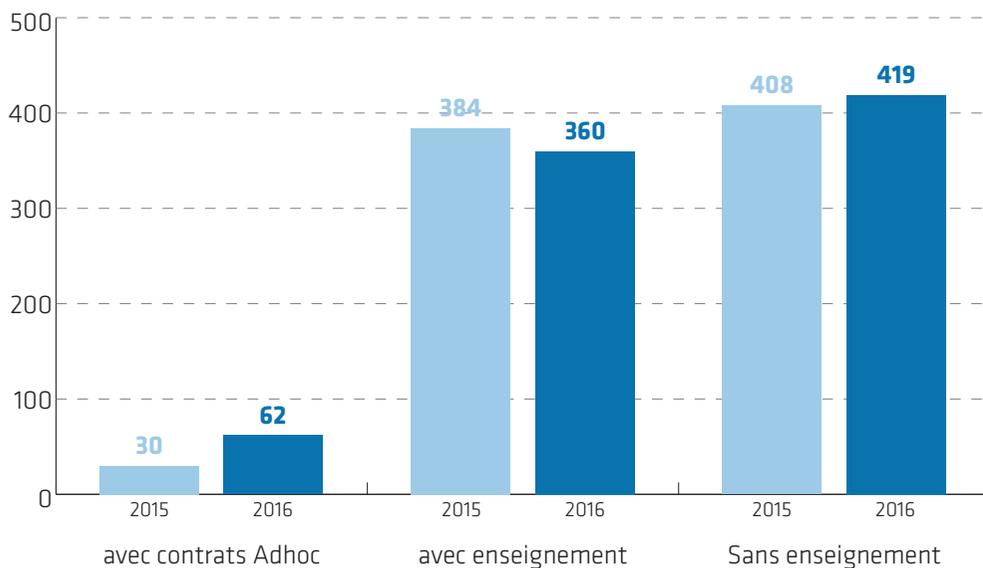
Part des doctorants au sein d'AMU



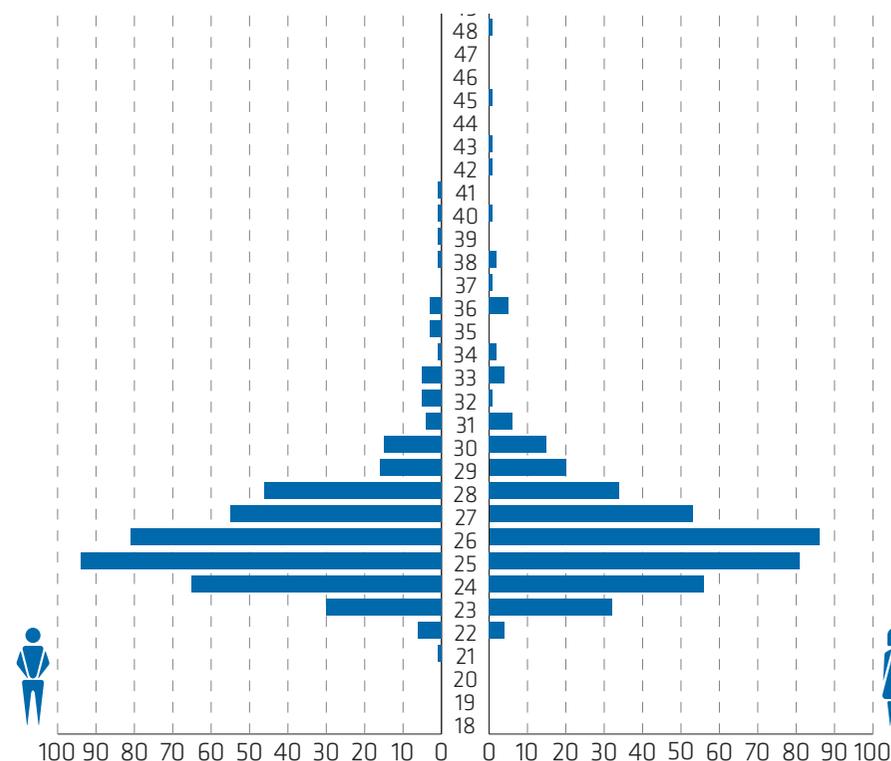
Âge moyen des doctorants



Évolution du nombre de doctorants



Pyramide des âges des doctorants non titulaires par sexe



## 2. BIATSS

### 2.1. Répartition des BIATSS par filière

Les personnels BIATSS constituent les personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement (fonctions de soutien) et contribuent au fonctionnement de l'université (fonctions de support).

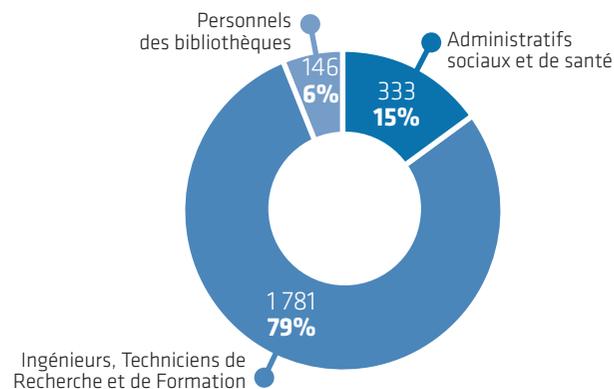
Ils sont donc présents dans tous les secteurs d'activité et peuvent exercer une grande variété de métiers. Dans cette partie, sont pris en compte les personnels BIATSS (à l'exclusion des BIATSS financés sur contrats de recherche).

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

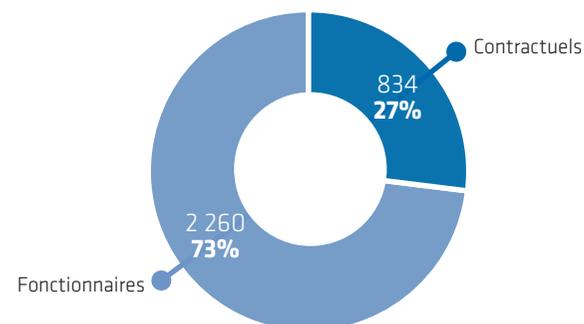
- La filière des personnels Administratifs, Sociaux et de Santé (ASS).
- La filière des personnels Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF) : cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, se décline en branches d'activités professionnelles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

L'agent type BIATSS est une femme ITRF fonctionnaire âgée de 46 ans.

Répartition des BIATSS par filière



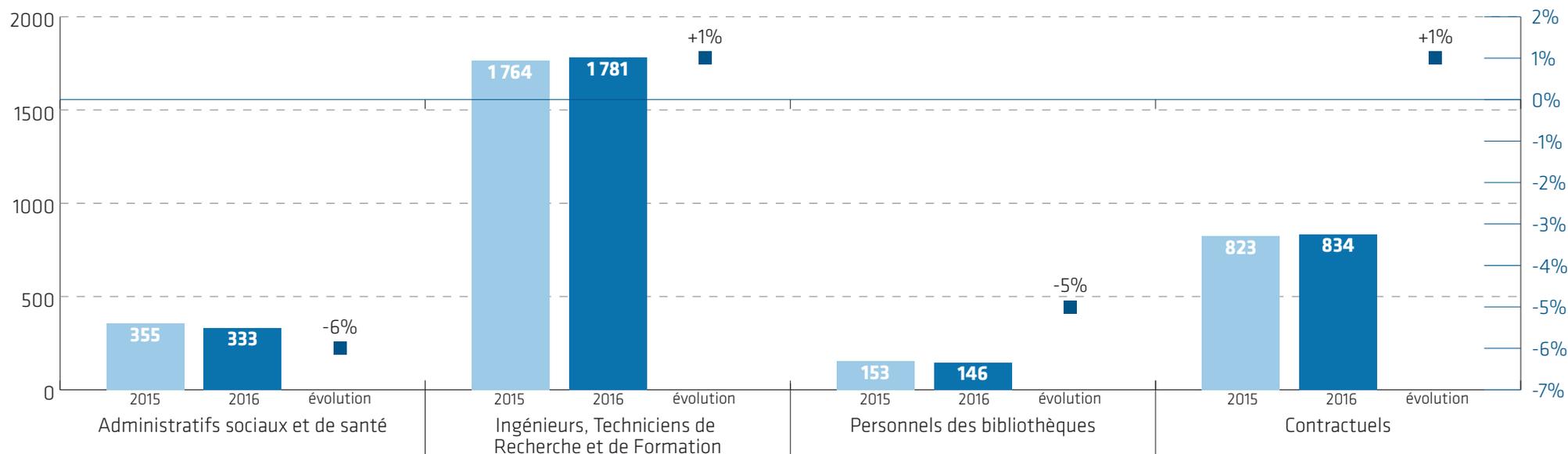
Part de fonctionnaires et contractuels



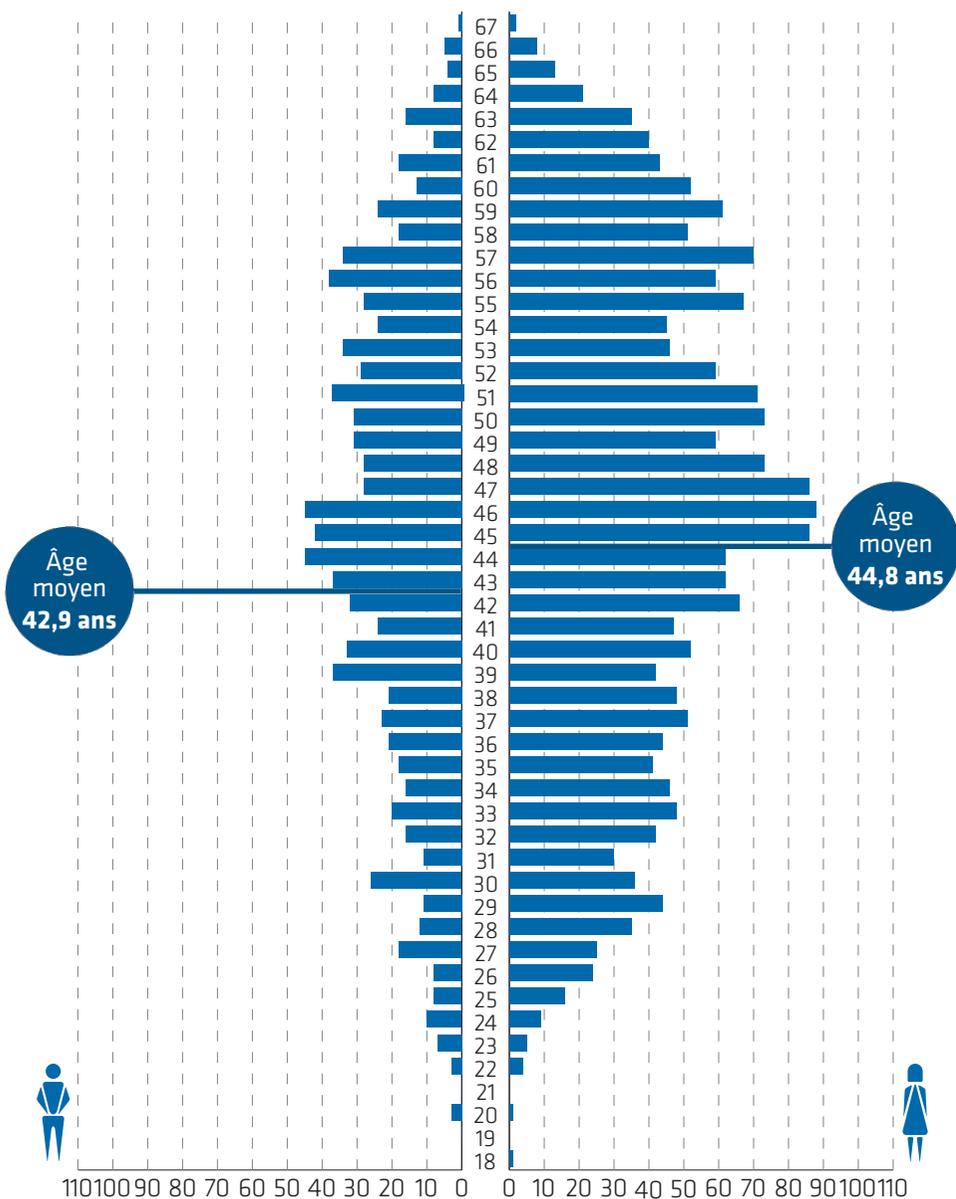
Au sein d'AMU, la filière ASS représente 11 % des BIATSS. Elle a connu une diminution de 7% entre 2015 et 2016. Cette évolution s'inscrit dans la tendance nationale : les personnels de l'ASS représentent 25% des BIATSS du supérieur et depuis 2010 les effectifs ont diminué de 20%.

Données MESR (hors EPST) 2015/2016

### Évolution du nombre de BIATSS par corps

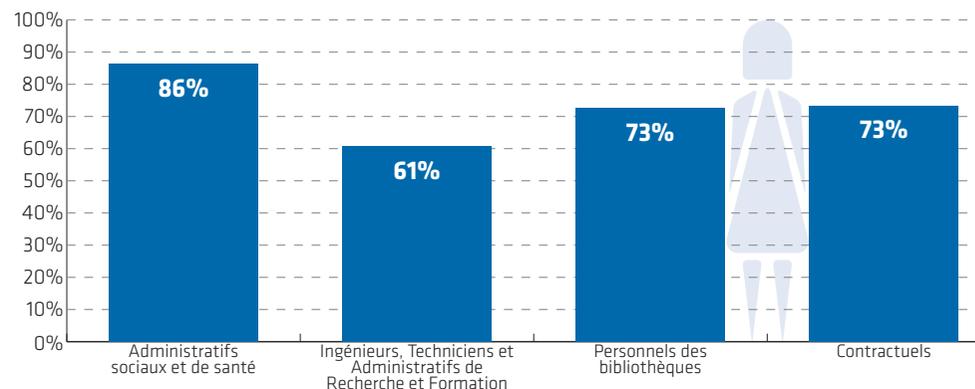


### Pyramide des âges des BIATSS par sexe



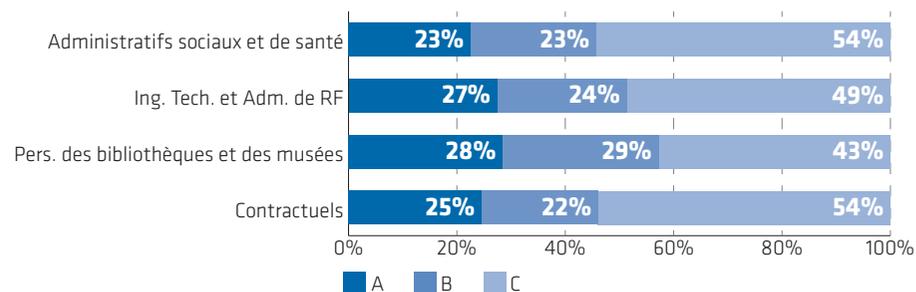
L'âge moyen des personnels BIATSS s'élève à 45,7 ans. Les personnels de l'établissement sont plus jeunes que l'âge moyen national qui est de 47 ans. Les personnels de la filière de l'ASS sont les plus âgés : 49,7 ans en moyenne (47,6 ans au national). L'âge moyen pour la filière ITRF est de 47,3 ans (45,2 ans au national), et des personnels des bibliothèques et des musées : 45,2 ans (45,7 ans au national). L'âge moyen des contractuels est de 39,6 ans. Données MESR (hors EPST) 2015/2016

### Part de femmes parmi les BIATSS



L'établissement présente un taux de femmes plus important que la moyenne nationale : 68% de femmes BIATSS contre 63% pour l'ensemble de l'enseignement supérieur. Les données MESR 2015/2016 précisent le taux de femmes par filière : 83% pour la filière ASS, 55% pour les personnels ITRF et 65% pour les personnels des bibliothèques.

### Répartition des personnels par filière et catégorie



Au niveau national et peu importe la filière, ce sont les catégories C qui présentent la part la plus importante. Cela est particulièrement vrai pour la filière ASS où plus de la moitié des agents appartiennent à cette catégorie (52%). Ils représentent 41% des ITRF et 39% des personnels des bibliothèques.

## 2.2. Administratifs sociaux et de santé (ASS)

On distingue parmi les personnels de l'ASS deux filières (Administrative, dit AENES, et Sociale et de santé) composées de différents corps :

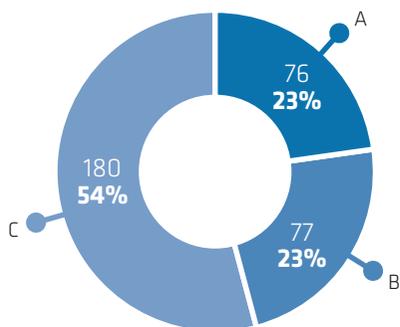
- Pour la filière de l'AENES : emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives ; administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ; attaché d'administration de l'État ; secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de 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 enseignement scolaire, dans celui de la mission recherche et enseignement supérieur et, à la marge, dans celui d'autres missions relevant d'autres ministères de tutelle (jeunesse et sports, culture...).

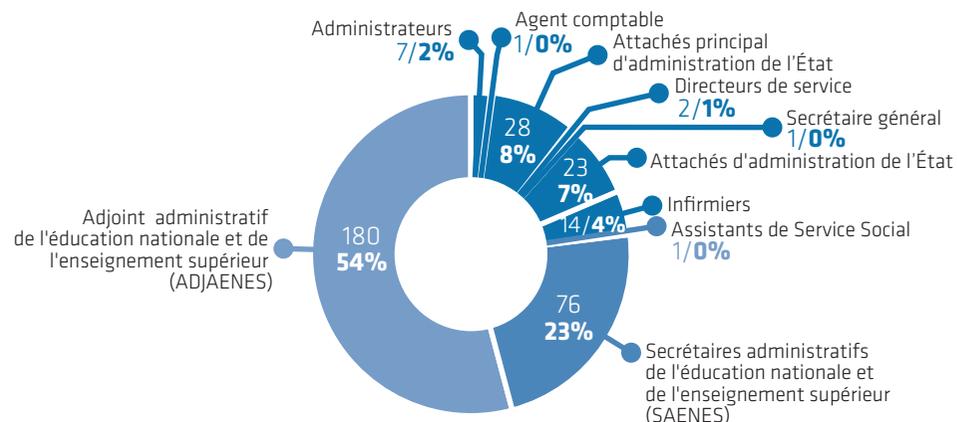
Les personnels de l'ASS sont principalement en composante (57%), les autres sont répartis entre les directions centrales (24%) et les services communs (17%). Ils sont assimilés à des emplois de BAP J - Gestion et Pilotage - pour la filière administrative et à des emplois de BAP G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration - pour les infirmier(e)s, les médecins et assistant(e) de service social.

L'agent type BIATSS ASS est une femme de 50 ans. Elle occupe un poste d'adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES).

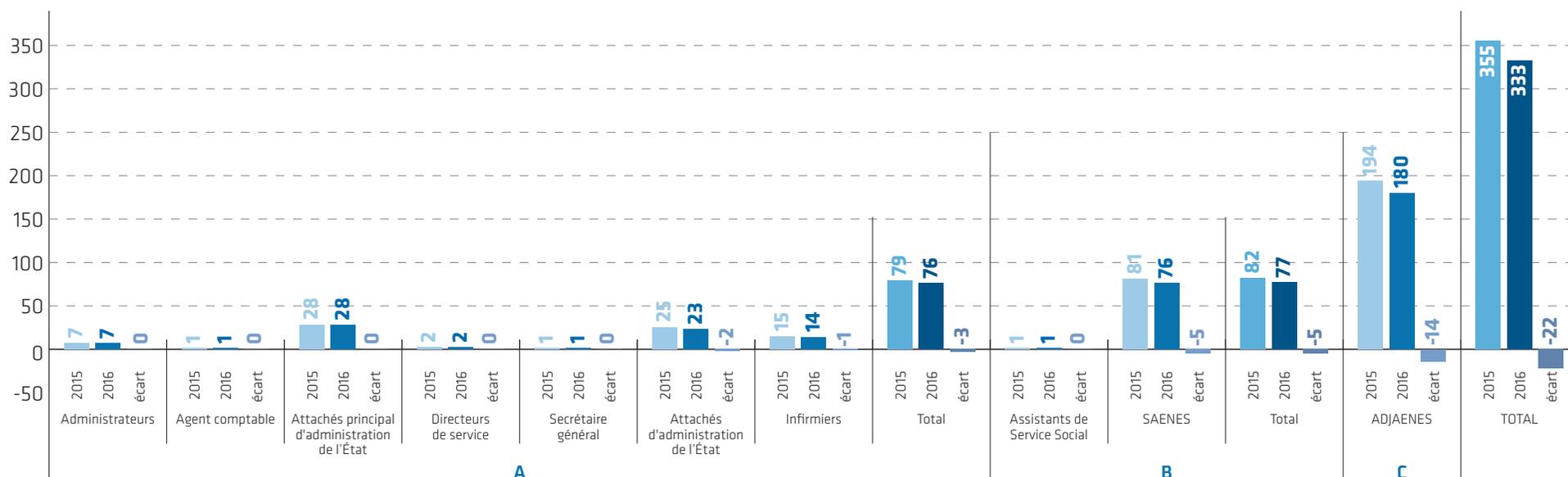
Répartition des administratifs sociaux et de santé (ASS) par catégorie



Répartition des agents administratifs sociaux et de santé (ASS) par grade

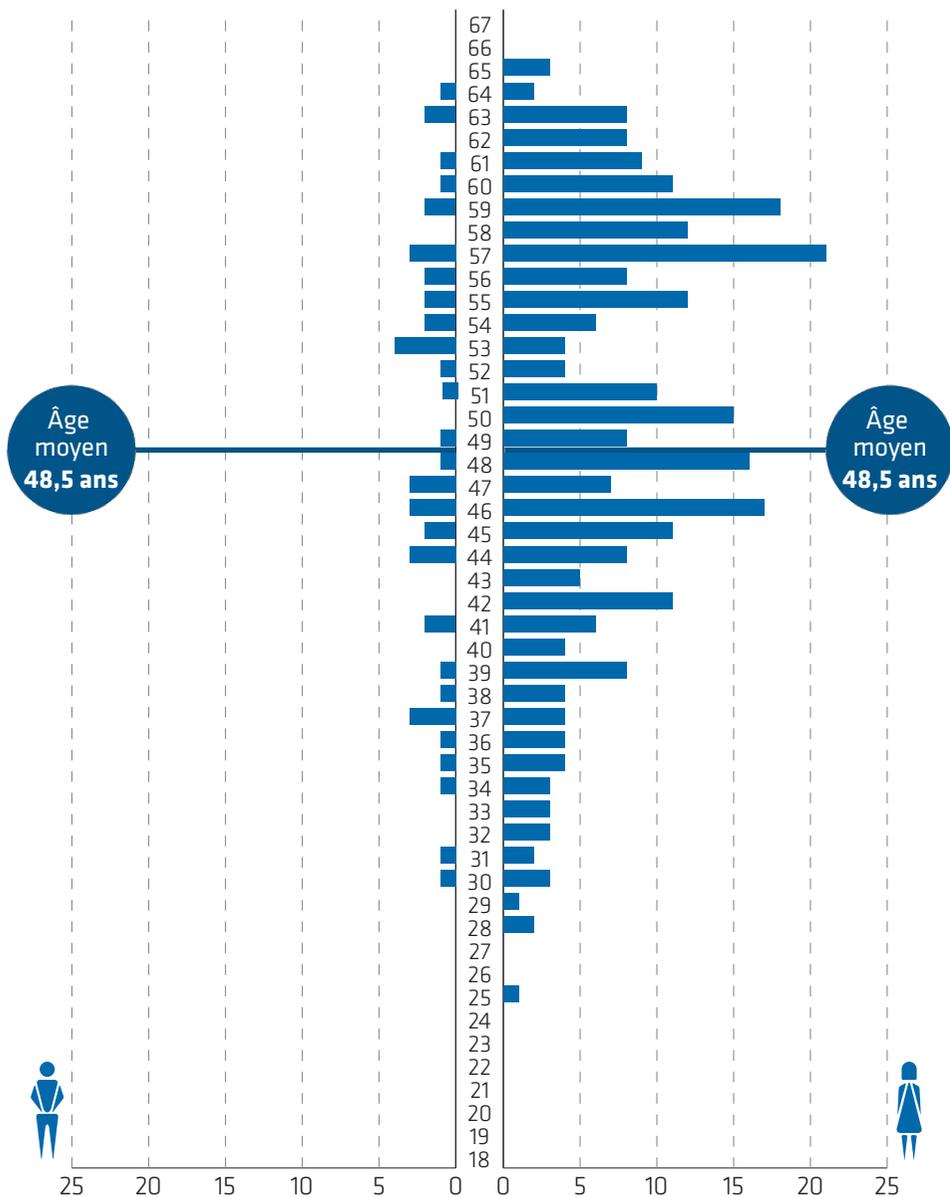


### Évolution du nombre des administratifs sociaux et de santé par corps

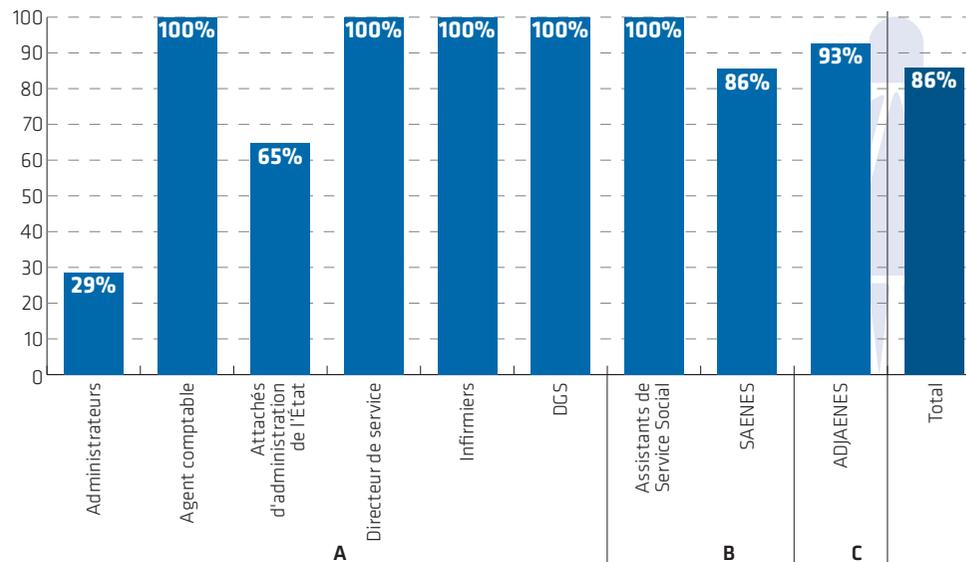


La filière ASS a connu une baisse sensible pour les catégories C (-26%) et B (-19%) entre 2010 et 2016 au sein de l'enseignement supérieur. Les catégories A ont augmenté de 6% sur la même période. Une tendance nationale qui se retrouve en partie au sein d'AMU avec une baisse depuis 2015 de 7% des catégories C et de 6% des catégories B. Les catégories A diminuent dans une mesure moindre, soit 4%.

Pyramide des âges des personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) par sexe



Part de femmes parmi les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS)



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

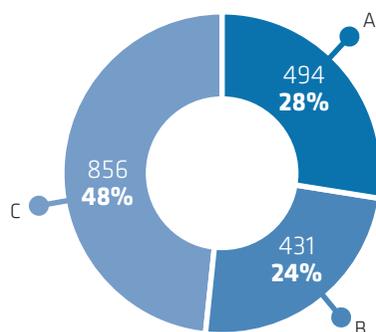
Les personnels ITRF exercent leurs fonctions dans : les établissements d'enseignement supérieur (universités, instituts nationaux polytechniques, écoles d'ingénieurs) et les établissements publics de recherche ou d'enseignement supérieur et de recherche ; les grands établissements (Collège de France, 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 :

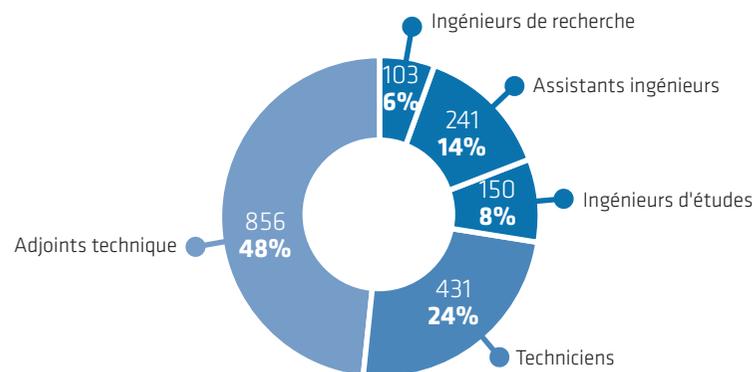
- Catégorie A : Ingénieur de recherche, Ingénieur d'étude, Assistant ingénieur
- Catégorie B : Technicien
- Catégorie C : Adjoint technique

L'agent type BIATSS ITRF est une femme de 45 ans et occupe un poste d'adjoint technique.

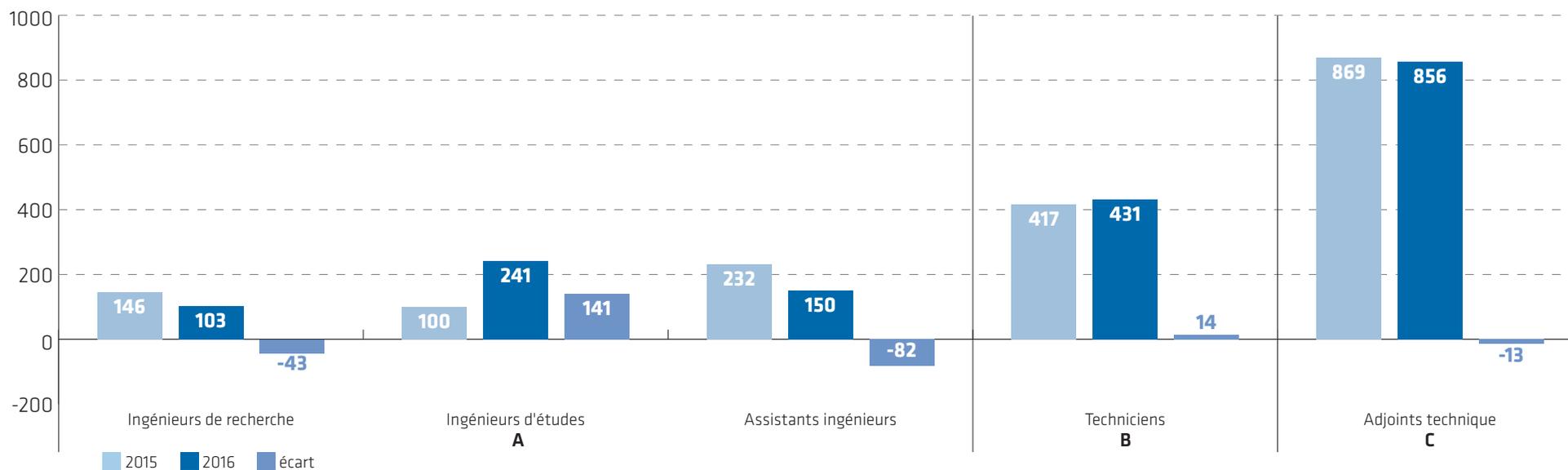
Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par catégorie



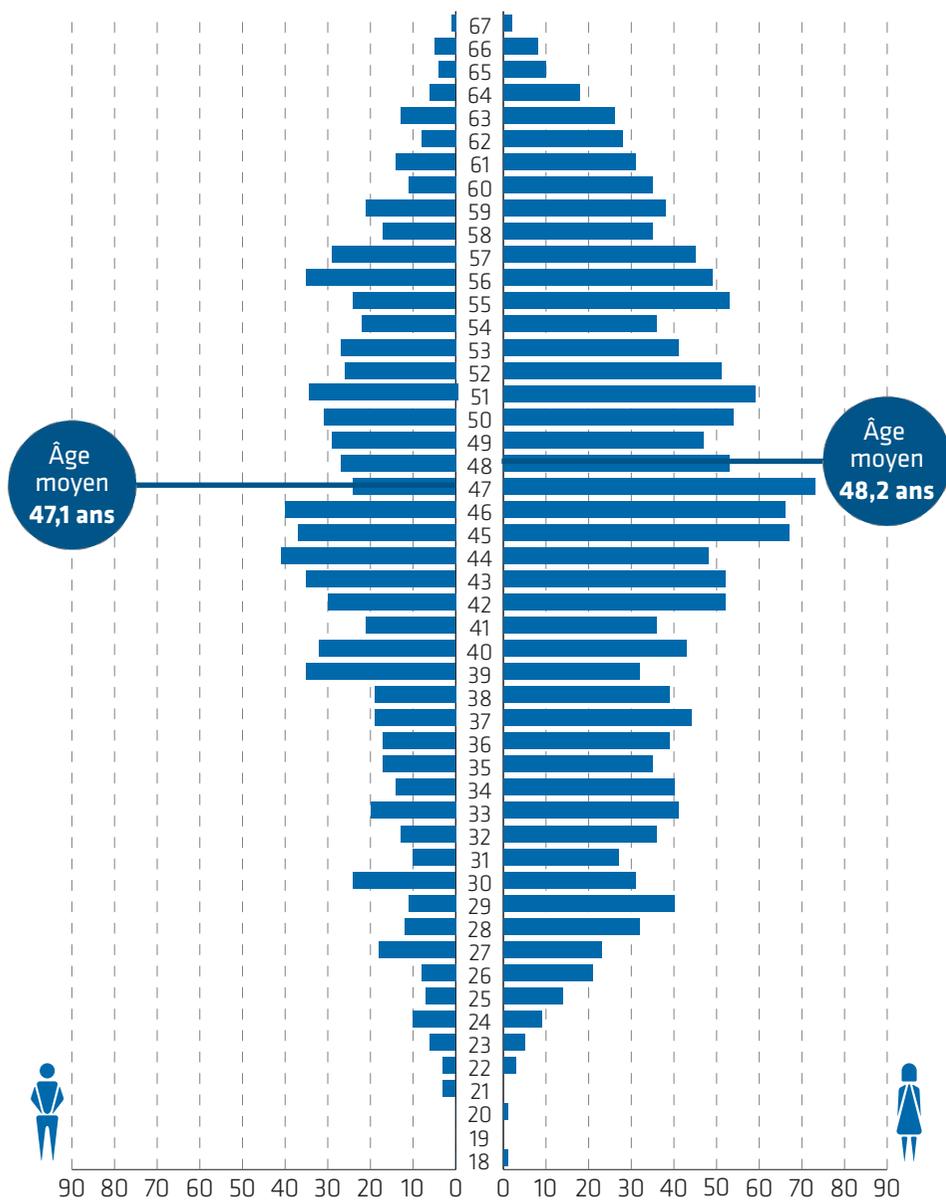
Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par grade



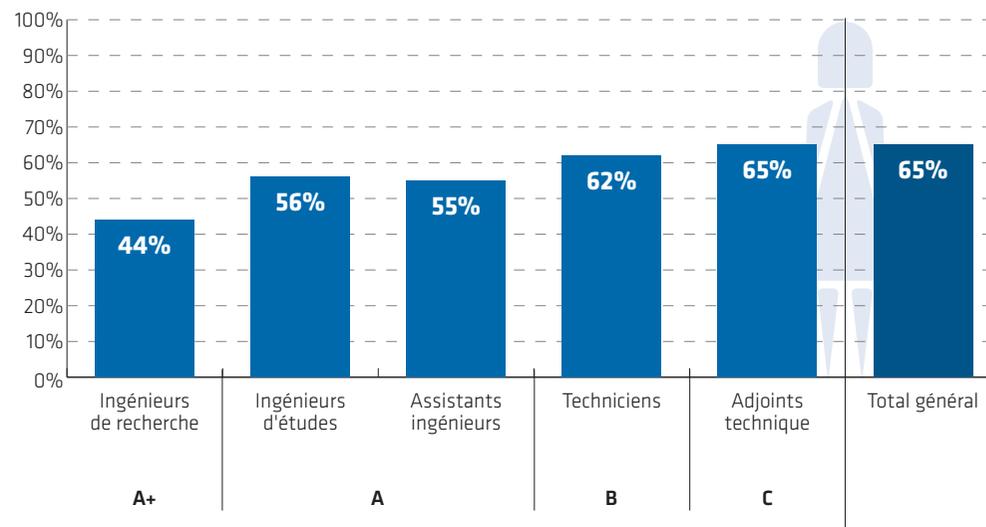
### Évolution du nombre des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par corps



### Pyramide des âges des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par sexe



### Part de femmes parmi les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF)

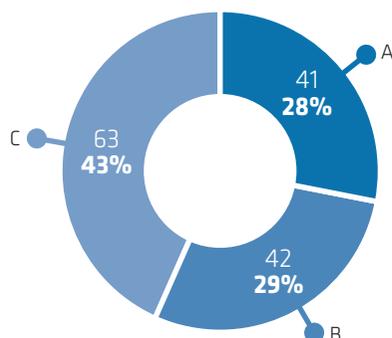


## 2.4. Personnels des bibliothèques (BIB)

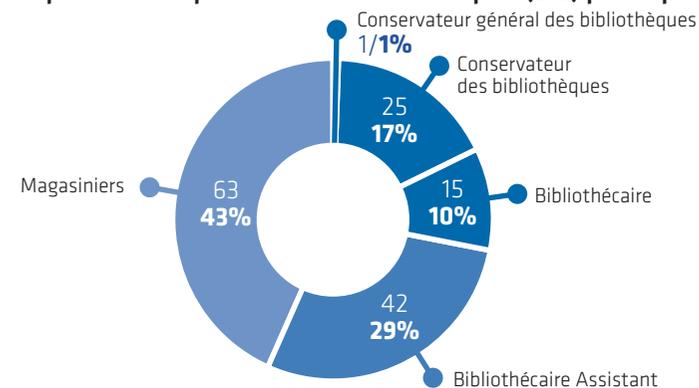
Les personnels des bibliothèques sont affiliés à des métiers d'information, de documentation, de culture, de communication, d'édition et de TICE et, à ce titre, peuvent être rapprochés des personnels de la BAP F. Ils sont tous affectés au Service Commun de Documentation (SCD).

L'agent type des bibliothèques est une femme de 45 ans qui occupe un poste de magasinier.

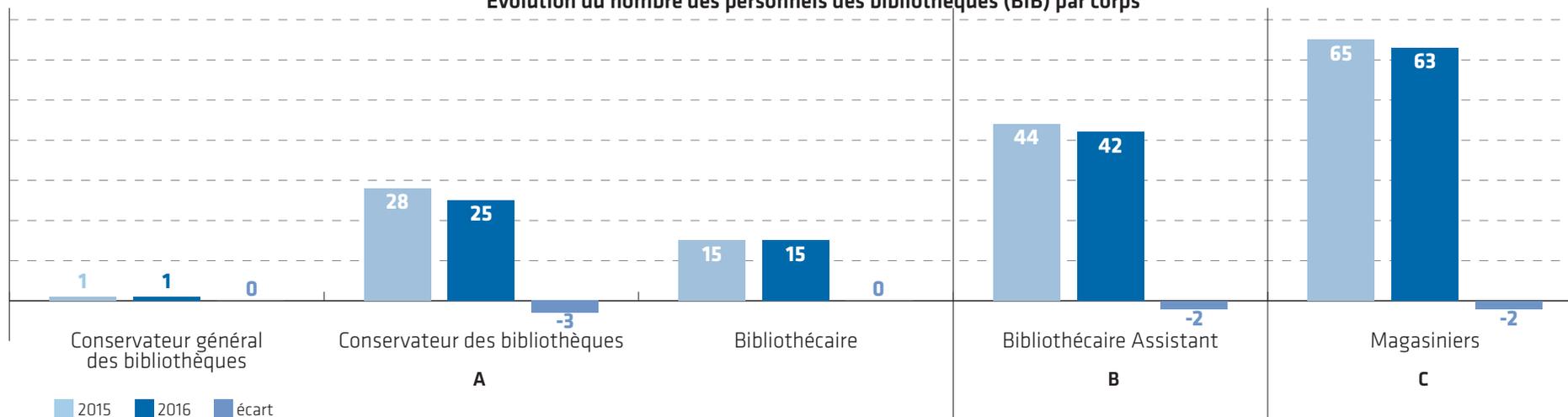
Répartition des personnels des bibliothèques (BIB) par catégorie



Répartition des personnels des bibliothèques (BIB) par corps

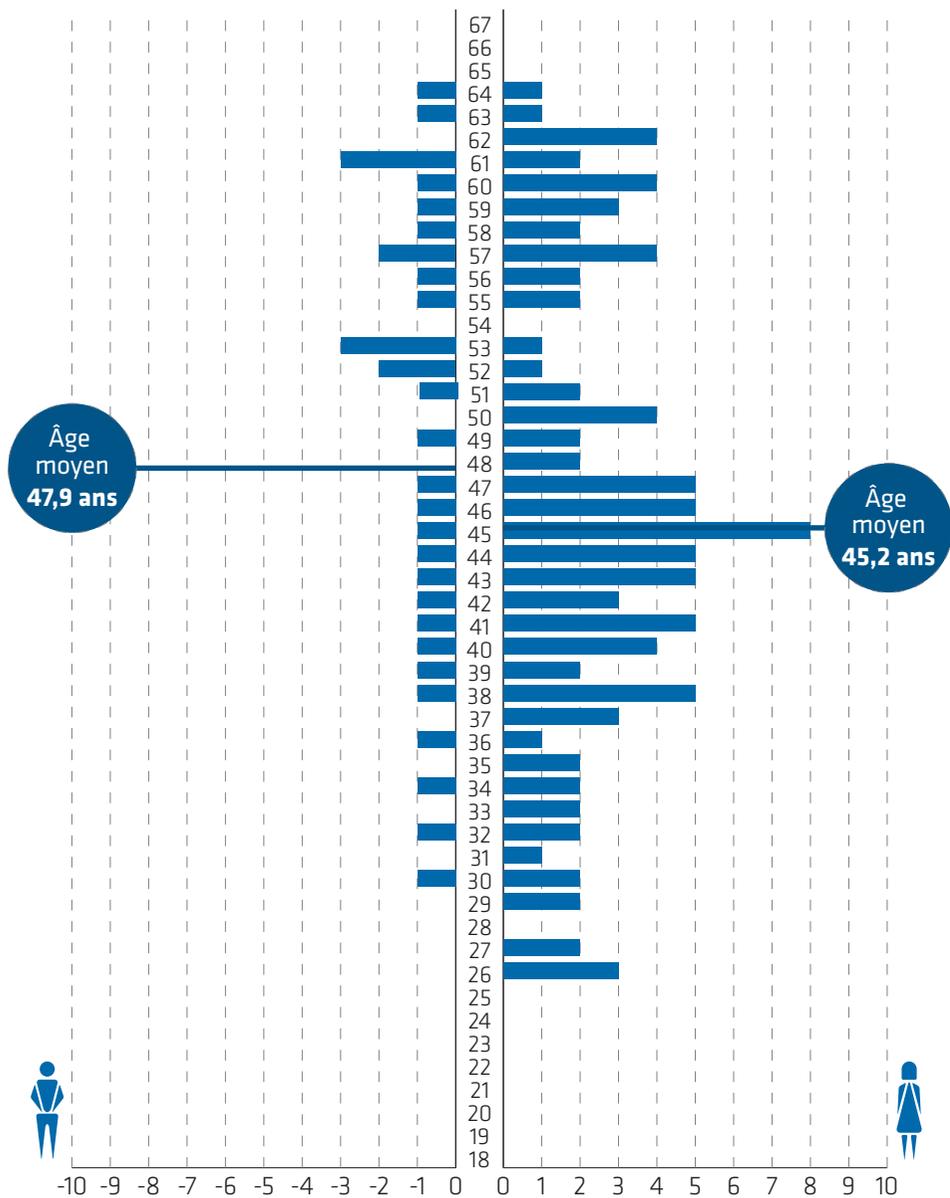


Évolution du nombre des personnels des bibliothèques (BIB) par corps

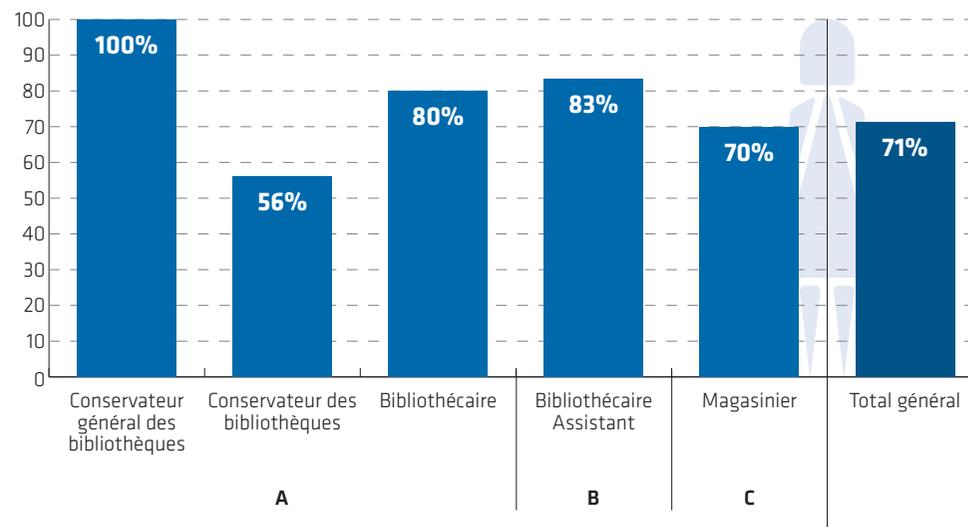


Les tendances dessinées peuvent s'expliquer par les mouvements en cours (mutations, attentes d'affectation, etc.), ces données représentant une photographie à l'instant T. En réalité, la filière Bibliothèques connaît une grande stabilité, hormis concernant la baisse des Conservateurs qui correspond à une stratégie de transformation d'emplois vers les agents de catégories B et le C.

### Pyramide des âges des personnels des bibliothèques et des musées (BIB) par sexe



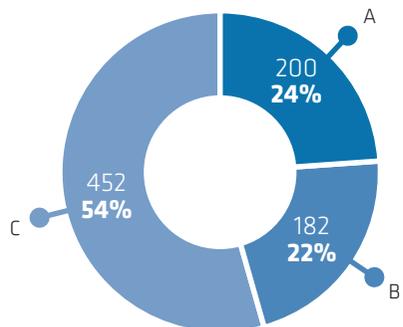
### Part de femmes parmi les personnels des bibliothèques et des musées (BIB)



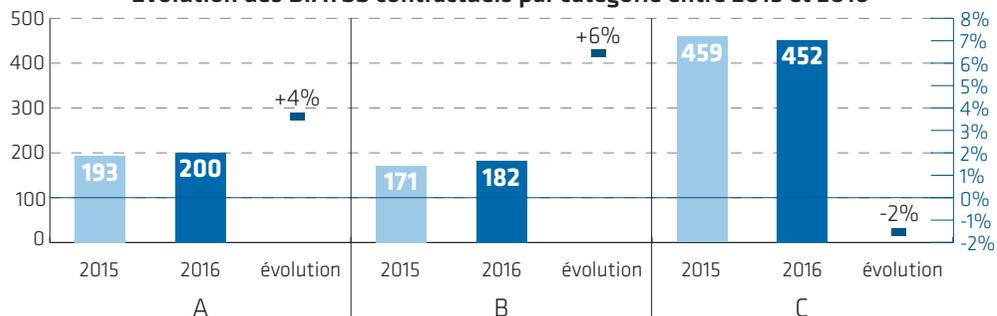
## 2.5. BIATSS contractuels

L'agent type BIATSS contractuel est une femme de 40 ans et occupe un poste d'adjoint technique.

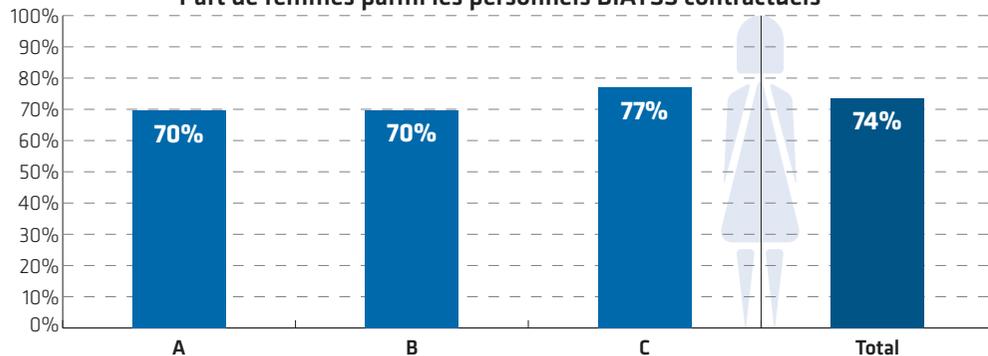
Répartition des BIATSS contractuels par catégorie



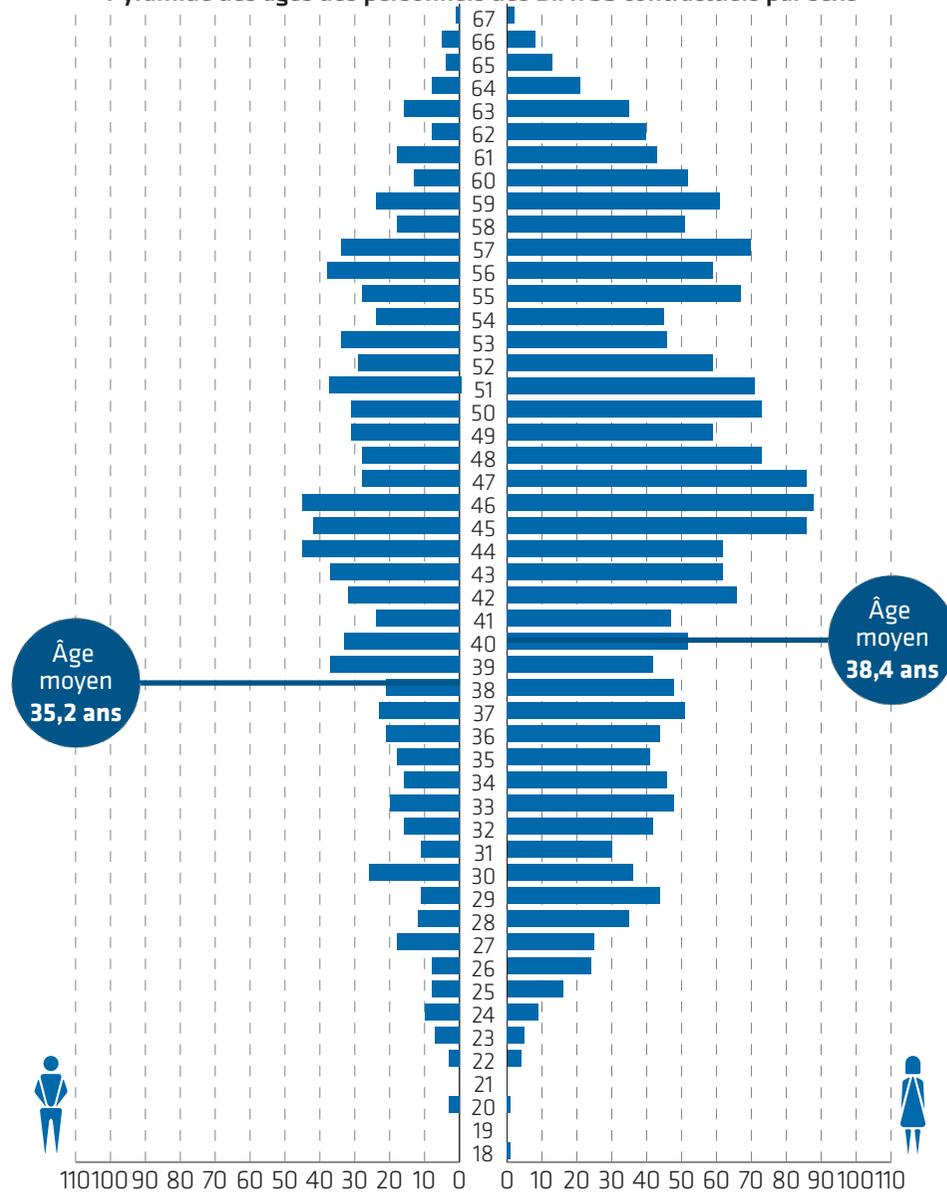
Évolution des BIATSS contractuels par catégorie entre 2015 et 2016



Part de femmes parmi les personnels BIATSS contractuels



Pyramide des âges des personnels des BIATSS contractuels par sexe



## 2.6. Répartition des BIATSS fonctionnaires par 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 : 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.

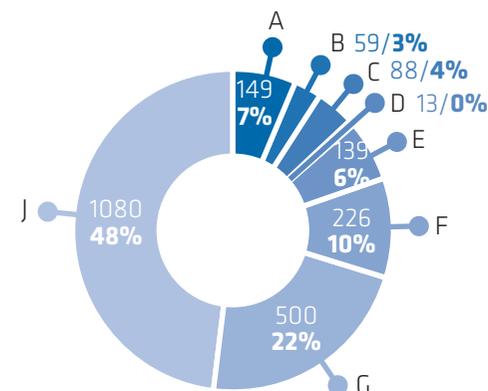
Le détail de chaque emploi-type peut être consulté sur la page du RÉFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur : REFERENS II.

### Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP

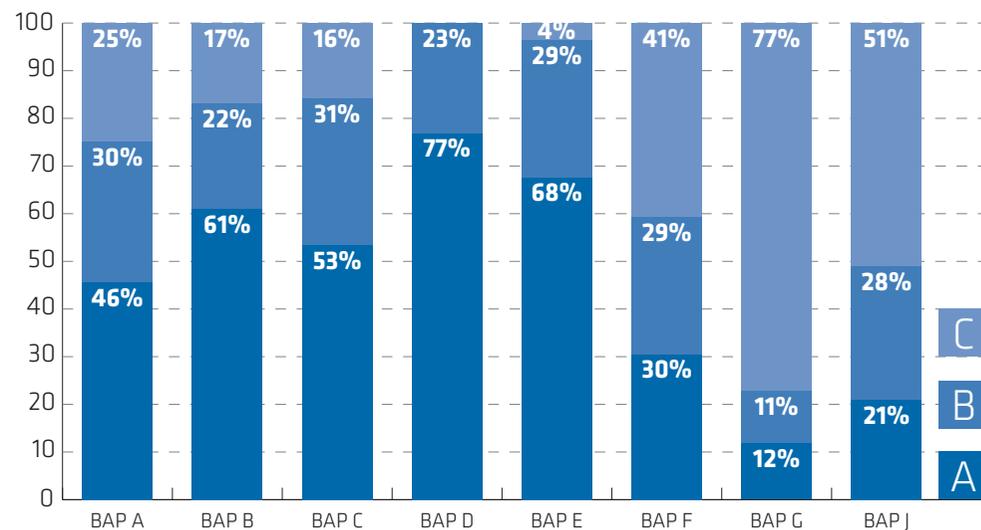
	2015			2016		
	A	B	C	A	B	C
<b>BAP A Sciences du vivant</b>	66	44	40	68	44	37
<b>BAP B Sciences chimiques et sciences des matériaux</b>	33	15	11	36	13	10
<b>BAP C Sciences de l'ingénieur instrumentation</b>	45	28	14	47	27	14
<b>BAP D Sciences humaines et sociales</b>	9	3		10	3	
<b>BAP E Informatique stat. Et calc. Scientifique</b>	96	40	5	94	40	5
<b>BAP F Info, doc, culture, édition, comm, TICE</b>	70	68	95	69	65	92
<b>BAP G Patrimoine, logistique, prévention</b>	56	54	404	59	55	386
<b>BAP J Gestion et pilotage</b>	226	291	559	226	302	552
<b>Non renseignés</b>				2	1	3

Au moment de la consolidation des données 3 agents ne disposaient pas d'une BAP dans le système d'information RH.

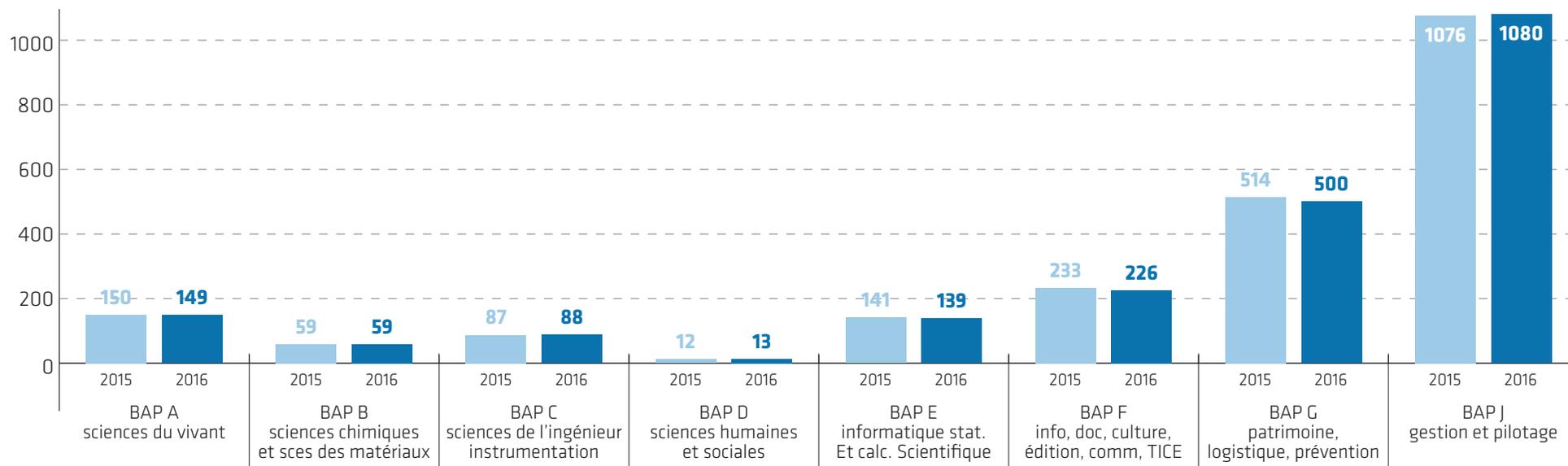
### Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP



### Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP et par catégorie



### Évolution du nombre de BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP



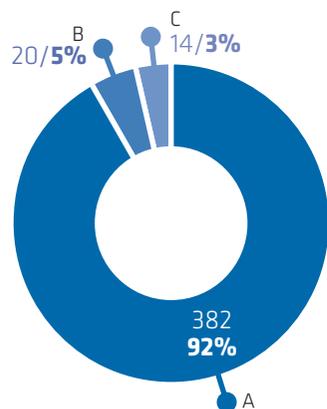
### TOP 5 des emplois types

	Nb agents	Part en %	BAP
<b>Adjoint en gestion administrative</b>	836	27%	J
<b>Opérateur logistique</b>	383	12%	G
<b>Technicien en gestion administrative</b>	274	9%	J
<b>Gestionnaire financier et comptable</b>	77	2%	J
<b>Chargé gest. Administr. Et aide pilotage</b>	67	2%	J

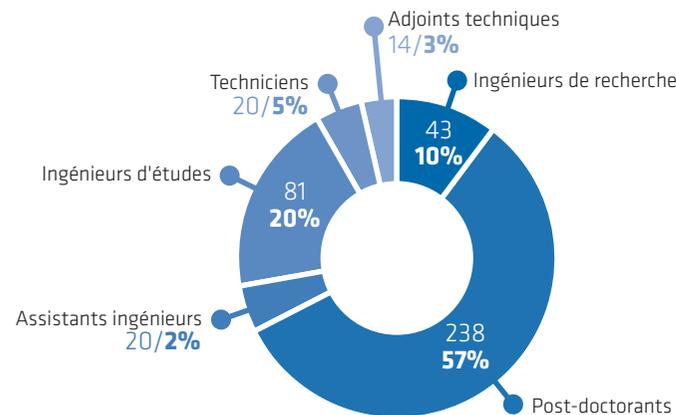
Les emplois type les plus représentés à AMU sont principalement de catégorie C (Adjoints en gestion administrative et opérateur logistique). Ce sont des emplois type qui regroupent plusieurs métiers ; ainsi l'adjoint en gestion administrative peut exercer ses fonctions dans le domaine financier, RH, scolarité, etc.

### 3. BIATSS financés sur les contrats de recherche

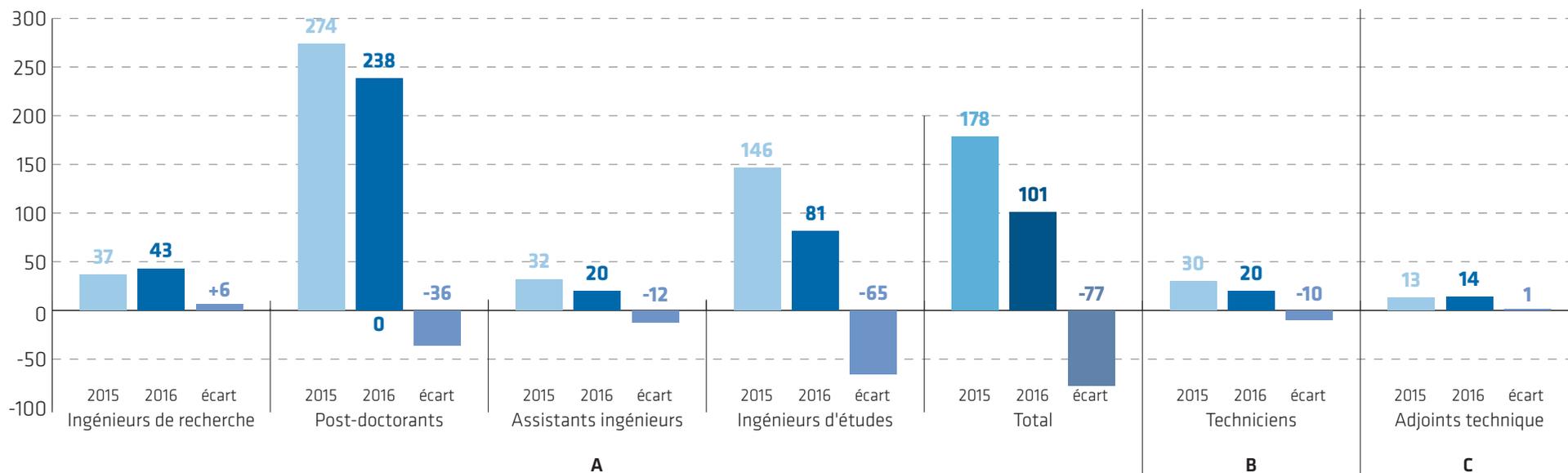
Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par catégorie



Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par grade



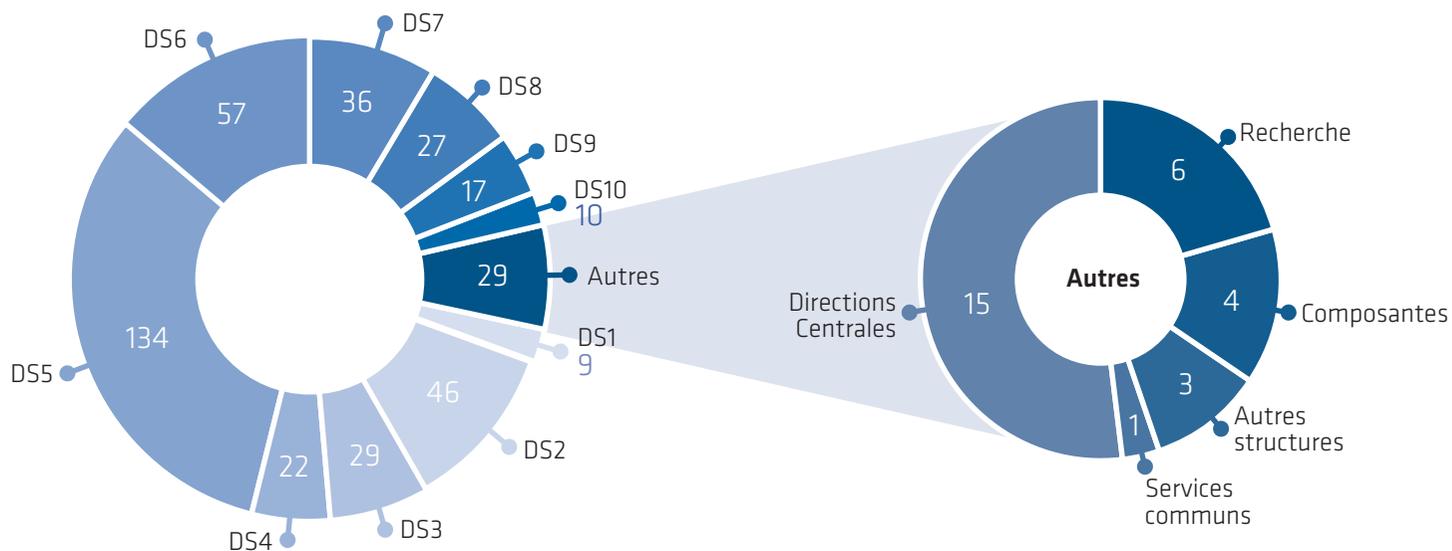
Évolution du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par grade



Avec la fin de la période probatoire d'A\*Midex, 2016 a été une période de transition, ce qui explique la baisse du nombre de B financés sur contrats de recherche.

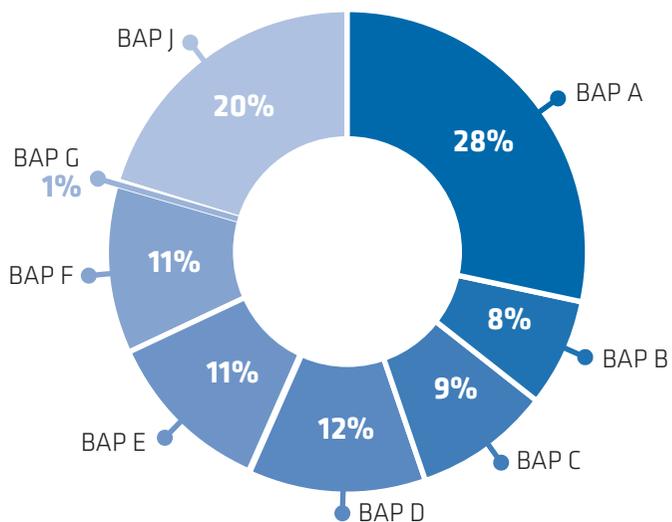
### Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par domaine scientifique

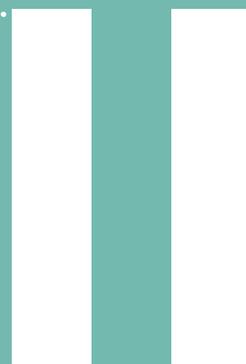
- DS1 - Mathématiques et leurs interactions
- DS2 - Physique
- DS3 - Sciences de la terre et de l'Univers
- DS4 - Chimie
- DS5 - Biologie, médecine, santé
- DS6 - Sciences humaines et humanités
- DS7 - Sciences de la société
- DS8 - Sciences pour l'ingénieur
- DS9 - Sciences et technologies de l'information et de la communication
- DS10 - Sciences agronomiques et écologiques



### Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par BAP

- 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



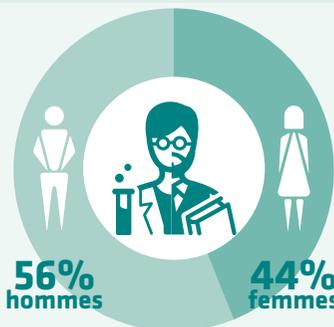


# CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

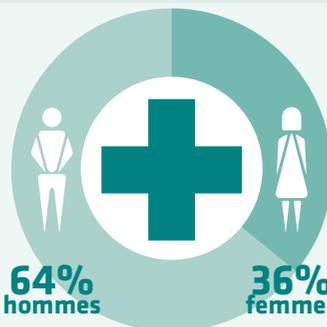
---

## L'université recrute de nouveaux talents

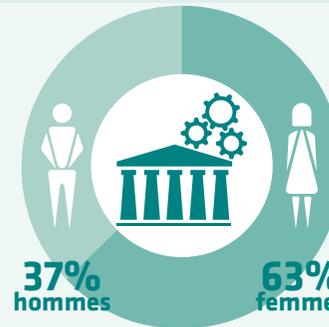
**165** postes pourvus  
par concours



**77** postes  
d'enseignants-chercheurs

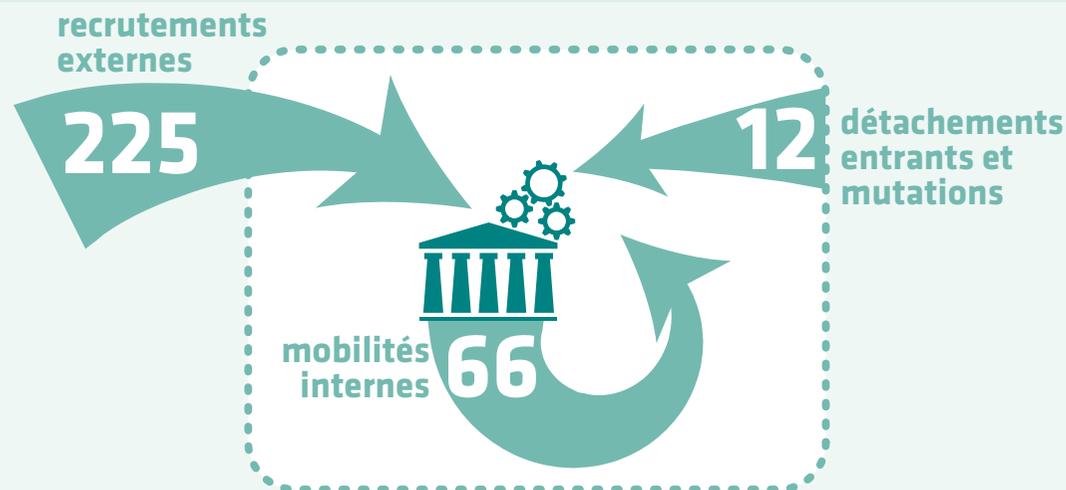


**22** postes  
hospitalo-universitaires



**66** postes  
BIATSS

**314** recrutements  
BIATSS



## Masse salariale

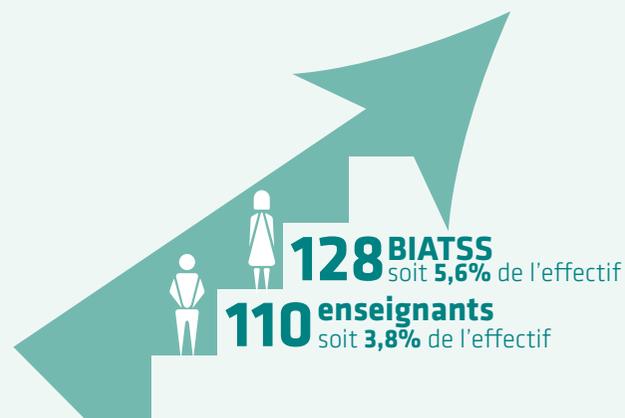


## Rémunération et promotion

### Rémunération mensuelles moyennes



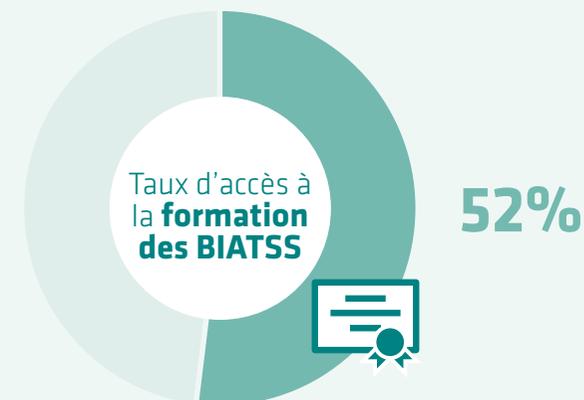
### Promotion des fonctionnaires



## Politique de développement des compétences



**Budget formation**  
formations déployées par la DRH  
**450 000 €**



**524** stagiaires formés à la pédagogie

# Partie 1 : Recrutements et concours

## 1. Enseignants

### 1.1. Enseignants du second degré

#### Recrutement d'enseignants du second degré par discipline

	2015	2016
Biochimie-génie biologique	1	
Lettres modernes	1	2
Éducation	1	
Enseignement agricole	1	
Anglais	3	1
Arts plastiques		
Éco-gestion	1	1
Mathématiques	4	2
Sciences physique et chimie		
Espagnol		
EPS	1	2
Histoire géographie		1
Autre		4
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

Le nombre de recrutements reste stable entre 2015 et 2016. Une variation est constatée pour la discipline Anglais avec 1 recrutement en 2016 contre 3 en 2015. Cette discipline reste majoritaire au sein de l'établissement : elle compte 69 personnes soit 19% des enseignants du second degré.

Les femmes représentent 15% des enseignants du second degré recrutés en 2016.

## 1.2. Enseignants-chercheurs mono-appartenants

### Postes ouverts en 2016

	2015	2016
MCF	52	39
Professeurs	49	39
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>78</b>

En 2015, les établissements d'enseignement supérieur ont publié 2 176 postes, soit 8% de moins que lors de la campagne précédente. Cette diminution est plus marquée pour les postes de MCF (-10%) que pour ceux de PR (-4%). Dans le corps des MCF, la part des candidatures féminines au recrutement et la part de femmes recrutées sont proches (autour de 47%). Même si des différences entre disciplines existent, globalement une femme candidate a autant de chance d'être recrutée qu'un homme. Dans celui des PR, 33% des candidats sont des femmes et elles représentent 38% des recrutés ; cette situation leur est donc favorable. (Données MESR 2015 - Hors EPST)

### Évolution des concours fructueux et infructueux

	2015		2016	
	Infructueux	Fructueux	Infructueux	Fructueux
MCF	0	52	0	39
Professeurs	8	41	1	38
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>93</b>	<b>1</b>	<b>77</b>

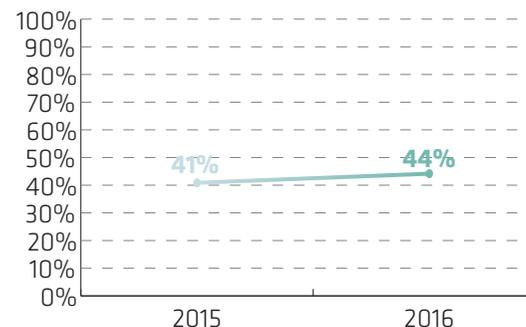
Au niveau d'AMU, la part des concours fructueux augmente (92% des concours étaient fructueux en 2015, contre 99% en 2016), cette tendance est principalement due aux maîtres de conférences dont la totalité des postes a été pourvue. La répartition entre les postes ouverts destinés aux maîtres de conférences et ceux destinés aux professeurs atteint la parité cette année.

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

### Évolution de la répartition femme-homme pour les concours fructueux

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

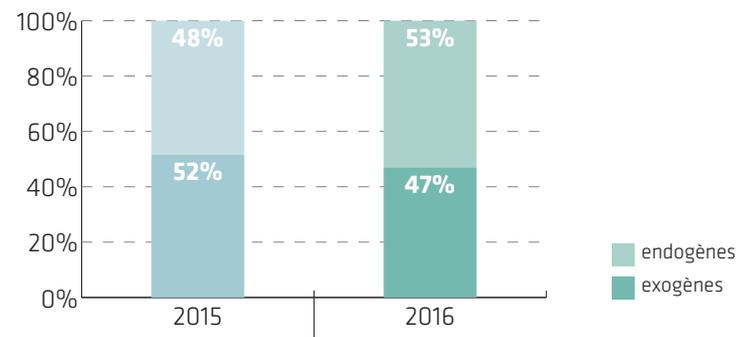
### Part des femmes pour les concours fructueux



## Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes

	2015		2016	
	exogènes	endogènes	exogènes	endogènes
MCF	29	23	18	21
Professeurs	19	22	20	22
<b>Total général</b>	<b>48</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>43</b>
	<b>93</b>		<b>81</b>	

## Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes



Au niveau national, en 2015, un maître de conférences sur 5 a soutenu sa thèse dans son établissement de recrutement (52% pour AMU), 44% des professeurs des universités était en poste comme maître de conférences dans le même établissement (54% pour AMU) (Données MENESR - DGRH 2015). La majeure partie des MCF recrutés en 2015 étaient post-doctorants (32%) au moment de leur recrutement. Ces derniers sont devenus depuis 2007 le premier vivier des MCF (13% en 2002) au détriment des ATER qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire, dont la proportion tend à décroître au fil du temps (14% en 2015 contre 41% en 2002). Près de 90% des PR recrutés le sont parmi les MCF. (Données MESR 2015 - Hors EPST)

Au sein de l'établissement, la part des concours exogènes a diminué, passant de 52% en 2015 à 48% en 2016. Cette tendance est vérifiable du côté des maîtres de conférences (-5 points par rapport à 2015) comme des professeurs (-1 point par rapport à 2015).

\* 39 postes de maîtres de conférences ont été publiés dont 38 en session synchronisée. Parmi les 38 postes en session synchro, 1 poste a été pourvu par mutation prioritaire.

- Endogènes : 19 enseignants ont soutenu leur doctorat à AMU ( dont 9 étaient sous contrats AMU)
- Exogènes : 20 enseignants ont obtenu leur doctorat hors AMU ( dont 2 étaient sous contrats AMU). Parmi les exogènes, 7 enseignants sont de nationalités étrangères (6 européens et 1 hors Europe).

\* 39 postes professeurs ont été publiés en session synchronisée, dont 5 au titre de la mutation exclusive, 1 au titre de la mutation/détachement en professeur 1C, 1 ouvert au grade de professeur 1C et 5 au titre de l'article 46-3 (maîtres de conférences + Habilitation à Diriger de la Recherche + 10 ans). Parmi ces 39 postes, 2 postes ont été pourvus par mutation prioritaire et 1 recrutement infructueux.

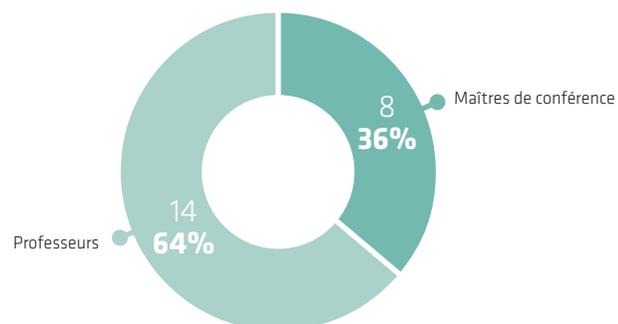
- Endogènes : 21 enseignants étaient maître de conférences à AMU
- Exogènes : 17 enseignants dont 5 de nationalités européennes et 3 ayant soutenu leur doctorat / HDR à AMU

### 1.3. Enseignants-chercheurs bi-appartenants

#### Évolution du nombre de concours

	2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
MCF	5	5	4	4
Professeurs	7	5	10	4
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>8</b>

#### Répartition entre les maîtres de conférences et les professeurs



## Répartition et évolution du nombre de concours par section CNU de santé

Sections CNU	2015		2016	
	MCF	PR	MCF	PR
48-Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique	1			
53-00 - Médecine interne, gériatrie, chirurgie générale et médecine générale	1			
«54-00 - Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie et reproduction»		1		
42-03 - Anatomie et cytologie pathologiques	1			
43-01 - Biophysique et médecine nucléaire				1
44-02 - Physiologie		1		
44-03 - Biologie cellulaire	1	1		
45-01 - Bactériologie - virologie ; hygiène hospitalière	1		1	
45-02 - Parasitologie et mycologie	1		1	
45-03 - Maladies infectieuses ; maladies tropicales (2 options)	1			
46-01 - Epidémiologie, économie de la santé et de la prévention				1
46-02 - Médecine et santé au travail		1		
46-04 - Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication				1
47-02 - Cancérologie			1	
48-01 - Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence		1		
48-03 - Pharmacologie clinique				1
49-01 - Neurologie				1
49-02 - Neurochirurgie			1	

## Répartition et évolution du nombre de concours par section CNU de santé

Sections CNU	2015		2016	
	MCF	PR	MCF	PR
50-02 - Chirurgie orthopédique et traumatologique				1
51-01 - Pneumologie ; addictologie	1			
51-02 -Cardiologie				1
52-01 - Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie		1		
52-02 - Chirurgie digestive			1	
52-03 - Néphrologie		1		
53-02 - Chirurgie générale		1		
54-01 - Pédiatrie	1	1	1	
54-03 - Gynécologie-obstétrique, gynécologie médicale				1
54-04 - Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques, gynécologie médicale				1
54-05 - Biologie et médecine du développement et de la reproduction				1
55-01 - Oto-rhino-laryngologie		1		
55-02 - Ophtalmologie				1
58-02 - Prothèses				1
58-03 - Sciences anatomiques et physiologiques, occlusodontiques, biomatériaux, biophysique, radiologie (MCU PHO)	1			
81- Pharmacie : sciences du médicament et des autres produits de santé			2	1
82 - Pharmacie : sciences biologiques, fondamentales et cliniques				1

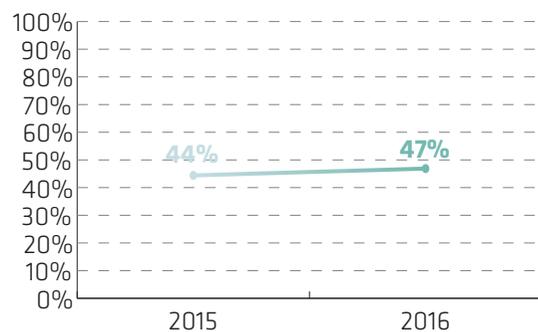
Les enseignants recrutés sont en médecine (11 professeurs et 6 maîtres de conférence), en pharmacie (2 professeurs et 2 maîtres de conférence), et en odontologie (1 professeur).

## 1.4. Constitution des jurys

Part des femmes dans la composition des comités de sélection

	2015	2016
Femmes	524	487
Hommes	656	552

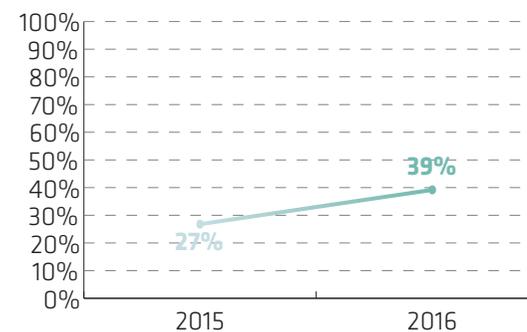
Évolution du taux de femmes dans la composition des comités de sélection



Part de présidentes de comités de sélection

	2015	2016
Femmes	30	29
Hommes	82	45

Évolution du taux de femmes dans la présidence de comités de sélection



## 2. BIATSS // Concours

Plusieurs voies sont offertes aux personnels qui souhaitent intégrer AMU : les concours (internes, externes, 3<sup>e</sup> voie, directs, BOE, PACTE ou réservés), les recrutements externes, les détachements entrants et les mutations.

Les agents déjà en fonction dans l'établissement peuvent également candidater sur des postes *via* la mobilité interne. Cette partie concerne uniquement les BIATSS non financés sur contrats de recherche.

### 2.1. Volumétrie des concours 2016

Les concours de la filière ITRF sont organisés par les universités, les grandes écoles, les recrutements et le ministère.

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.

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). Le centre organisateur gère 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 8 concours pour 15 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..

Le nombre de concours organisés par AMU est en hausse depuis 2014 (+24%). Les postes de catégories C sont toujours majoritaires, même si leur part tend à diminuer (ils représentaient 62% des postes en 2014 pour représenter 48% des postes ouverts en 2016) au profit des postes de catégories A et B.

La volumétrie d'emplois ouverts aux concours et recrutements en 2016 est en hausse (+24%). Le delta est particulièrement prononcé sur les catégories A (+90%) et B (+50%). On constate toutefois une baisse d'ouverture de postes en catégorie C (-4%) qui s'observe essentiellement sur les recrutements réservés dans le cadre du protocole Sauvadet.

Le nombre moyen d'admissibles par concours a évolué, passant de 2,1 en 2015 à 2,4 en 2016. En revanche, le ratio nombre de présents à l'admission/nombre d'admissibles est en baisse avérée (-18% en 2015 / -37% en 2016). Le constat est récurrent sur le fort absentéisme des candidats lors des épreuves d'admission de concours de catégorie A (48% des admissibles se sont présentés aux épreuves). Ceci peut s'expliquer par le fait qu'une majorité d'agents sélectionne tout ou partie des centres affectataires lors de leur inscription à un concours donné et que le choix de se rendre, ou pas, aux épreuves orales se fait dans un second temps (fiche de poste pas en adéquation avec leur profil, réussite d'un concours dans un autre établissement, coûts liés aux déplacements multiples...).

Les emplois ouverts en BAP G et J sont principalement de catégorie C (76% des emplois de la BAP G et 50% des emplois de la BAP J). La BAP J représente presque la moitié des emplois ouverts en catégories A (48%), 75% des emplois ouverts en catégorie B et 67% des emplois ouverts en catégorie C. La BAP G représente 10% des emplois ouverts dans les catégories A et A+, 12% des emplois ouverts dans la catégorie B et 31% des emplois ouverts dans la catégorie C.

		Nombre d'emplois ouverts*		Nombre d'inscrits		Nombre d'admissibles		Nombre de candidats présents à l'admission		Nombre d'admis sur liste principale		Nombre d'admis sur liste complémentaire	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Cat A+ IGR	Interne	1	3	9	24	3	7	1	6	1	3	0	0
	Externe	1	4	25	66	16	32	7	17	1	3	1	3
	Réservé	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total IGR</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>34</b>	<b>90</b>	<b>19</b>	<b>39</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Cat A IGE	Interne	5	5	105	72	31	28	16	10	5	5	0	3
	Externe	3	17	182	426	52	163	22	69	2	17	4	10
	Réservé	5	11	5	6	5	8	5	5	4	5	0	0
<b>Total IGE</b>		<b>13</b>	<b>33</b>	<b>504</b>	<b>504</b>	<b>88</b>	<b>199</b>	<b>43</b>	<b>84</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>13</b>
Cat A ASI	Interne	5	6	101	102	37	38	25	19	5	5	1	2
	Externe	5	7	262	326	53	42	28	25	3	4	2	3
	Réservé	6	5	7	4	7	3	7	3	5	3	0	0
<b>Total ASI</b>		<b>16</b>	<b>18</b>	<b>370</b>	<b>432</b>	<b>97</b>	<b>83</b>	<b>60</b>	<b>47</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>Total CAT. A et A +</b>		<b>31</b>	<b>59</b>	<b>908</b>	<b>1 026</b>	<b>204</b>	<b>321</b>	<b>111</b>	<b>154</b>	<b>26</b>	<b>45</b>	<b>8</b>	<b>21</b>
Cat B Tech	Interne	9 (dont 7 AMU)	10 (dont 8 AMU)	121	160	34	30	29	28	9	10	4	1
	Externe	6 (dont 5 AMU)	7 (dont 5 AMU)	150	96	29	18	27	15	5	6	3	2
	Réservé	17 (dont 15 AMU)	30	9	6	0	6	6	6	6	5	0	1
	BOE	0	1	0	3	0	3	0	2	0	1	0	0
<b>Total CAT B</b>		<b>32</b>	<b>48</b>	<b>280</b>	<b>265</b>	<b>63</b>	<b>57</b>	<b>62</b>	<b>51</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>4</b>
Cat C ATRFP	Interne	5	8 (dont 6 AMU)	64	117	22	26	21	26	5	8	6	5
	Externe	7 (dont 6 AMU)	12 (dont 10 AMU)	140	198	27	42	22	35	7	12	5	10
	Réservé	39	45 (dont 44 AMU)	25	13	0	13	23	13	23	13	0	0
	BOE	3	1	12	9	8	4	8	4	2	1	0	0
<b>Total ATRFP</b>		<b>54</b>	<b>66</b>	<b>241</b>	<b>337</b>	<b>57</b>	<b>85</b>	<b>74</b>	<b>78</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
Cat C ATRF2C	Réservé	39	27	17	6	0	6	16	6	16	5	0	0
	Direct	2	0	6	0	3	0	3	0	2	0	0	0
	PACTE	1	2	8	9	5	4	3	4	0	1	0	0
<b>Total ATRF 2C</b>		<b>42</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cat C Mag	Réservé	3	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0
	Direct	4	2	77	82	20	12	18	11	4	2	4	2
	BOE	0	1	0	12	0	6	0	5	0	1	0	1
<b>Total Mag</b>		<b>7</b>	<b>4</b>	<b>79</b>	<b>94</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>Total CAT C</b>		<b>103</b>	<b>99</b>	<b>351</b>	<b>446</b>	<b>85</b>	<b>113</b>	<b>116</b>	<b>104</b>	<b>61</b>	<b>43</b>	<b>15</b>	<b>18</b>
<b>TOTAL</b>		<b>166</b>	<b>206</b>	<b>1 539</b>	<b>1 737</b>	<b>352</b>	<b>491</b>	<b>289</b>	<b>309</b>	<b>107</b>	<b>110</b>	<b>30</b>	<b>43</b>

\*Nombre d'emplois : certains concours sont organisés pour d'autres universités.

Il n'y a pas d'épreuve d'admissibilité pour les concours de catégorie B et C réservés. Tous les candidats des concours réservés recevables sont directement.

Ce tableau fait état de tous les concours organisés par AMU sur la session 2016. Il n'est pas représentatif des postes ouverts exclusivement dans l'établissement.

## 2.2. Concours de droit commun

La campagne emplois 2016 a été votée par le Conseil d'Administration d'AMU qui s'est réuni le 15/12/2015.

Les principes relatifs à l'élaboration de cette campagne ont été énoncés dans la lettre de cadrage du Président du 23 juillet 2015, qui a suivi le débat d'orientation budgétaire tenu au Conseil d'Administration du 21 juillet :

- Transparence
- Adéquation avec la politique d'AMU et le contrat d'établissement 2012-2017
- Priorité au soutien à la recherche et à la réussite des étudiants
- Soutenabilité financière dans un contexte national et local extrêmement tendu
- Maîtrise de la masse salariale

### Volumétrie des postes AMU ouverts au concours

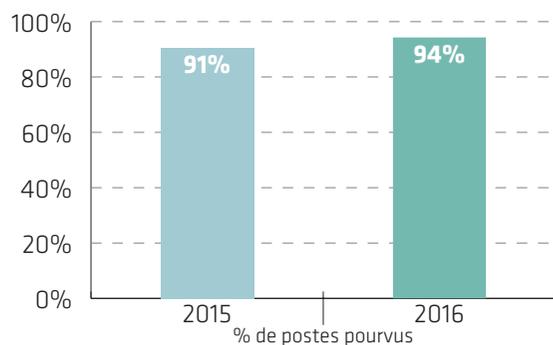
	2015	2016
Postes ouverts	53	70
Postes pourvus	48	66

Le nombre de postes proposés aux concours ITRF est en augmentation avec 17 emplois supplémentaires ouverts en 2016 par rapport à 2015.

La proportion de postes pourvus / postes ouverts reste relativement stable.

Il est à noter que sur les 66 postes pourvus, 64 l'ont été par des lauréats classés en liste principale, et 2 par des lauréats classés en liste complémentaire sur moyens supplémentaires.

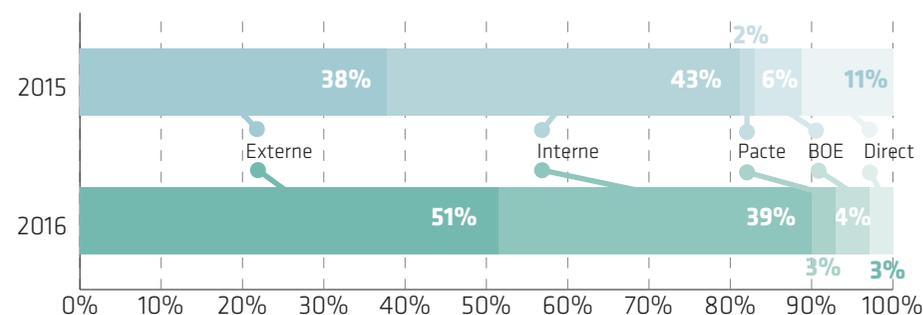
### Ratio des postes pourvus sur le nombre de postes ouverts



### Nombre de postes AMU ouverts au concours par nature

	Externe	Interne	Pacte	BOE	Direct	Total
2015	20	23	1	3	6	53
2016	36	27	2	3	2	70

### Évolution de la répartition des postes AMU ouverts au concours par nature



Points d'attention :

L'équilibre entre les concours externes et les concours internes doit être appliqué afin d'assurer au niveau national le respect des différentes proportions réglementaires.

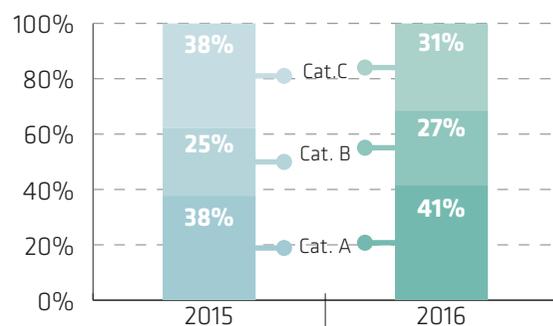
15% des recrutements externes dans les corps de catégorie C doivent être réservés au titre du PACTE.

Il convient de réserver 6% au moins d'emplois pour le recrutement des travailleurs handicapés sur le nombre de postes offerts aux différents concours classiques de recrutement de personnels BIATSS et Enseignants.

### Nombre de postes AMU ouverts au concours par catégorie

	2015	2016
Cat A	20	29
Cat B	13	19
Cat C	20	22

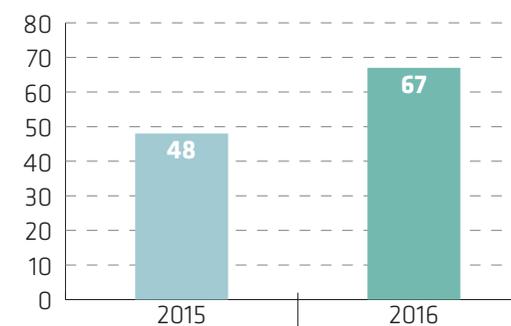
### Évolution de la répartition des postes AMU ouverts au concours par catégorie



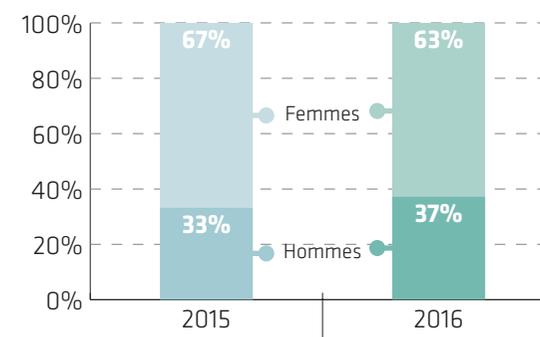
### Répartition des lauréats par sexe et par catégorie

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

### Nombre de postes pourvus



### Évolution de la répartition Femmes-Hommes

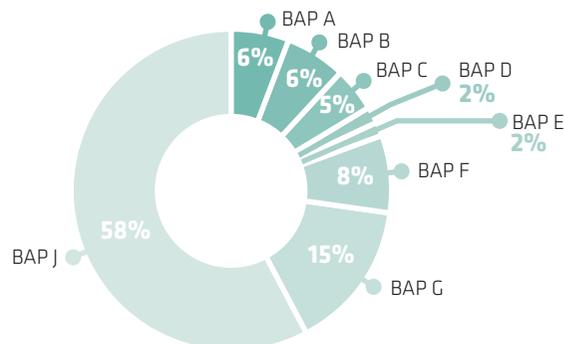


Sur les 70 postes ouverts, seuls 3 n'ont pas été pourvus. La répartition femmes/hommes est homogène par rapport à la population AMU majoritairement féminine dans les 3 catégories, avec une prédominance dans la catégorie C. Le taux de femmes élevé s'explique par la féminisation de la BAP J, BAP majoritaire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

### Répartition des lauréats par BAP et par catégorie

	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Cat A	2	4	2	1		2	5	9
Cat B	1		1		1		4	13
Cat C	1					3	1	16
Total	4	4	3	1	1	5	10	38

### Répartition des lauréats par BAP



La BAP J représente 58% des postes AMU pourvus en 2016. Pour cette BAP, même si la catégorie C reste majoritaire avec 42% des recrutements, la répartition par catégorie est relativement équilibrée (les catégories A représentent 24% et les B 34%).

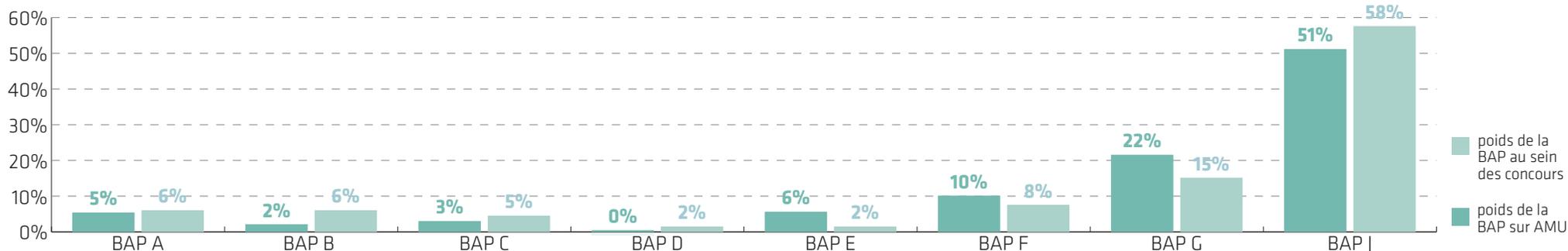
On retrouve des agents de catégorie C dans 3 BAP : la BAP J (42% des concours pourvus dans cette BAP sont de catégorie C), la BAP F (60% des concours pourvus dans cette BAP sont de catégorie C) et la BAP A (25%).

On note également que 3 BAP sont mono-catégorielles : la BAP B et D pour lesquelles 100% des postes ouverts sont de catégorie A, et la BAP E au sein de laquelle tous postes ouverts sont de catégorie B. Il n'y a pas de postes pourvus en catégorie B au sein de la BAP F, et pas de catégorie C pour la BAP C.

À noter qu'il n'existe pas d'emploi type de catégorie C et BAP D, et que le niveau C en BAP E est un corps de positionnement. Il n'est pas ouvert au recrutement.

Poids des concours fructueux BIATSS par BAP	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
	2%	6%	3%	7%	1%	2%	1%	2%

### Poids relatif de chaque BAP



AMU appui son effort en termes d'ouverture de concours pour les BAP du soutien à la recherche et à la formation. L'établissement soutient ces BAP au-delà de leur représentativité dans les effectifs : la BAP C représente 3% des effectifs AMU et a connu en 2016 5% d'ouvertures de postes aux concours.

## 2.3. Recrutements des agents non titulaires éligibles Sauvadet

### Évolution du nombre de postes ouverts et pourvus

	Nombre de postes ouverts	Nombre de postes pourvus
2015	107	55
2016	117	29

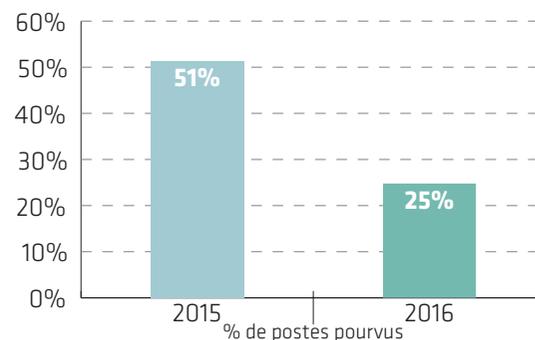
En 2016, le nombre de postes ouverts est supérieur à 2015 (+9% de postes ouverts). En revanche, le nombre de postes pourvus est en baisse (-47%).

### Évolution de la répartition des postes ouverts par catégorie

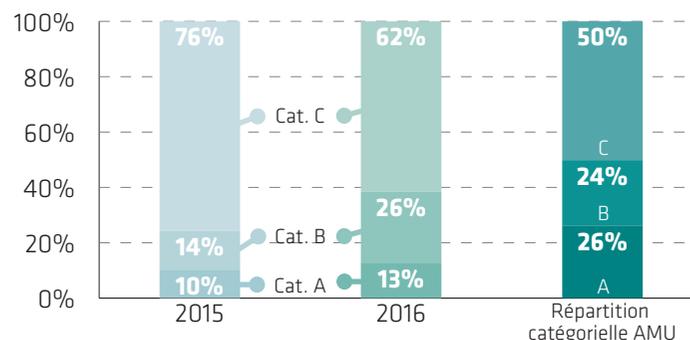
	2015	2016
Cat A	11	15
Cat B	15	30
Cat C	81	72
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>117</b>

La part des concours Sauvadet ouverts catégorie C (76% en 2015 et 62% en 2016) est bien plus importante que la part des agents de catégorie C au sein d'AMU (50% des BIATSS).

### Part de postes pourvus sur le nombre de postes ouverts



### Répartition des postes ouverts par catégorie



Destinée à réduire la précarité des agents publics contractuels, la loi du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » favorise l'accès au statut de fonctionnaire des agents contractuels et la transformation de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (« CDIisation ») en fonction de critères d'ancienneté et de statut.

Les agents sont éligibles selon les conditions décrites par la loi. Pour AMU, 394 agents ont été éligibles par ce dispositif, répartis sur 4 années, dont 117 en 2016.

La décision de la gouvernance pour la session 2016 a été d'ouvrir aux recrutements réservés BIATSS le nombre de postes équivalent au nombre d'agents éligibles restants non titularisés à l'issue de la 3<sup>e</sup> vague et toujours en fonction dans AMU. Certains postes non pourvus, avec une forte prédominance de catégories B et C, ont donc fait l'objet d'une publication au recrutement à 2 reprises.

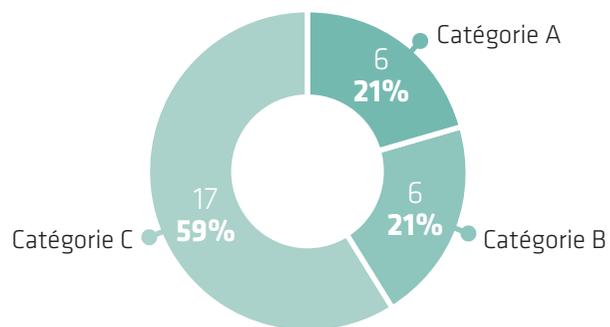
La répartition des postes ouverts évolue en 2016 : moins de postes en catégorie C (76% en 2015 à 62% en 2016) au bénéfice des postes en catégorie A (10% en 2015 à 13% en 2016) et B (14% en 2015 à 26% en 2016).

### Répartition des lauréats par catégorie

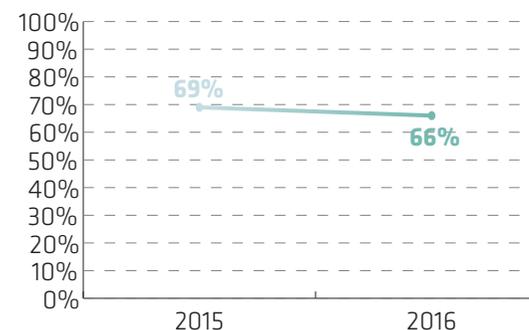
	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	5	4	2	4
Cat B	1	4	4	2
Cat C	32	9	13	4
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>10</b>
	<b>55</b>		<b>29</b>	

La répartition des lauréats par catégorie a beaucoup évolué par rapport à 2015 : en effet, les agents de catégorie A et de catégorie B sont passés respectivement de 16% et 9% en 2015 à 21% en 2016, et la part des agents de catégorie C a fortement diminué, passant de 75% en 2015 à 59% en 2016.

### Répartition des lauréats par catégorie



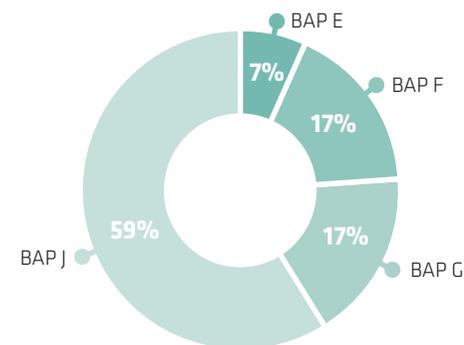
### Part des femmes parmi les lauréats



### Répartition des titularisations par BAP

	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Cat A	2	3		1
Cat B				6
Cat C		2	5	10
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>17</b>

### Répartition des titularisations par BAP



## 2.4. Constitution des jurys

L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi fonctionnaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique prévoit à partir de 2015 une parité 50/50 des représentants Hommes et Femmes au lieu de 1/3 précédemment.

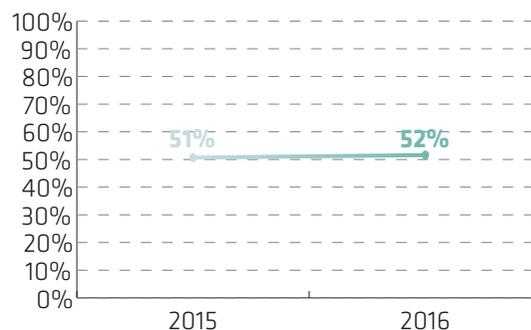
**Répartition par sexe des membres des jurys de concours et examens professionnels ouverts aux BIATSS**

	2015	2016
Femmes	151	194
Hommes	147	182
<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>376</b>

**Répartition par sexe des présidents de jurys de concours et examens professionnels pour les BIATSS**

	2015	2016
Femmes	20	16
Hommes	32	46
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>62</b>

**Évolution du taux de femmes**

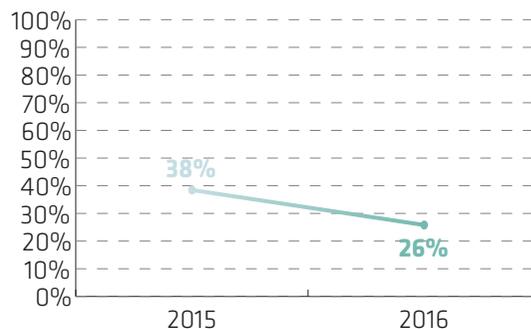


376 membres de jurys invités (194 femmes/182 hommes), 313 accueillis (163 femmes/150 hommes) dont 72 s'étant déplacés 2 fois (phases d'admissibilité et d'admission). Le différentiel de 63 entre les invités et les accueillis étant le nombre de membres suppléants.

Sur les 376 membres invités, 145 étaient externes à l'établissement et 231 étaient internes.

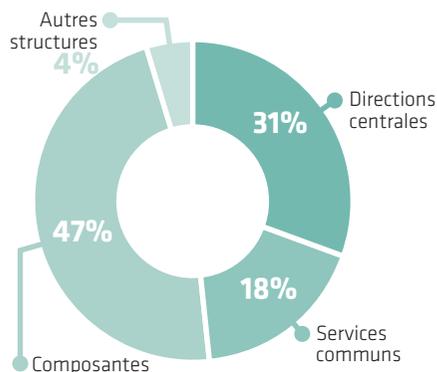
Il est toutefois à noter que la parité s'entend par jury et que celle-ci a été respectée.

**Évolution du taux de femmes**

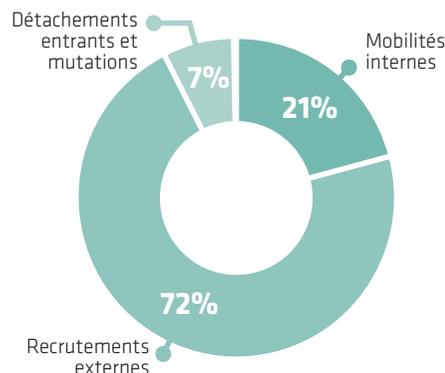


### 3. BIATSS // mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations

Répartition des mouvements à l'arrivée au sein d'AMU par type de structure



Répartition des mouvements au sein d'AMU



**La mobilité interne** se définit par le mouvement des personnels affectés, employés et rémunérés par AMU. Il concerne des personnels déjà en fonction au sein de l'établissement qui candidatent sur un poste vacant au sein d'une autre structure.

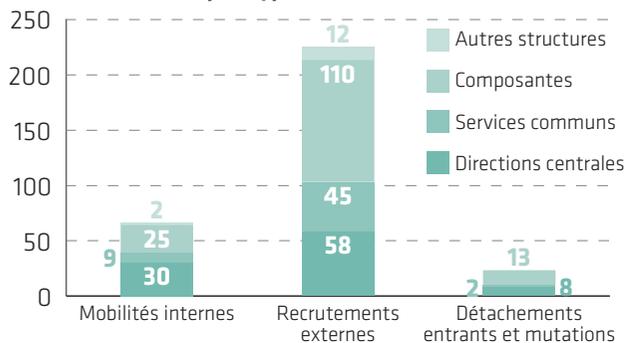
La mobilité interne est régie par la « charte de la mobilité interne » qui impose des conditions d'éligibilité aux agents souhaitant candidater : 2 ans d'ancienneté sur le poste occupé et avis favorable des N+1/+2.

**Le recrutement externe** fait appel à des candidats extérieurs à l'université suite à une mobilité interne infructueuse ou à une proposition d'offre d'emploi non pérenne non diffusée en interne.

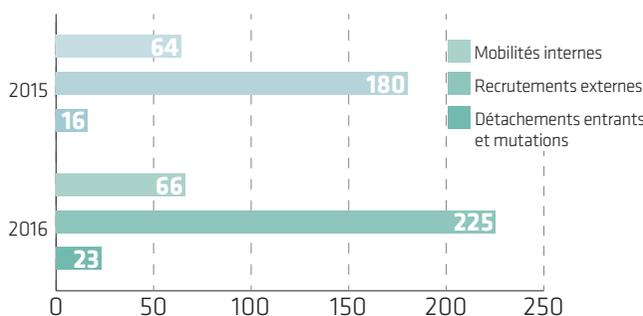
**Le détachement entrant** est la situation dans laquelle un fonctionnaire est placé dans un statut et/ou un établissement d'un autre ministère ou d'une autre fonction publique.

**La mutation** quant à elle concerne une mobilité au sein d'un même ministère (à l'exception des agents du corps des attachés de l'État qui est un corps interministériel au sein de la fonction publique de l'État).

Répartition des mouvements entrants par type de structure



Évolution des mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations au sein d'AMU



Les recrutements externes sont le type majoritaire de mouvements au sein de chaque type de structure. Ils représentent 60% des mouvements de directions centrales (structures qui enregistrent le plus de mouvements d'agents de catégorie A), 80% des services communs, 74% des composantes et 86% des autres structures.

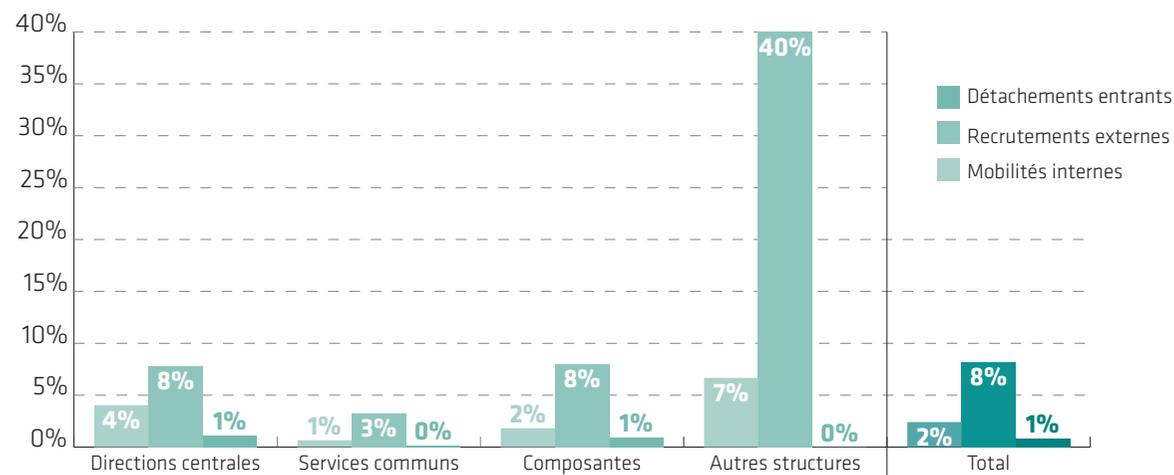
Les autres structures sont composées du Centre régional de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB), de la fondation AMU et de Téthys.

### Ratios de l'ensemble des mouvements sur le nombre de BIATSS

	ratio mouvements
Directions centrales	13%
Services communs	4%
Composantes	11%
Autres structures	47%
<b>Total</b>	<b>11%</b>

Ces ratios indiquent la part des flux entrants BIATSS (mobilité interne, recrutements externes ou détachement entrants) sur le nombre de BIATSS total du type de structure. Par exemple, 4% des agents rattachés à une direction centrale eu recours à une mobilité interne.

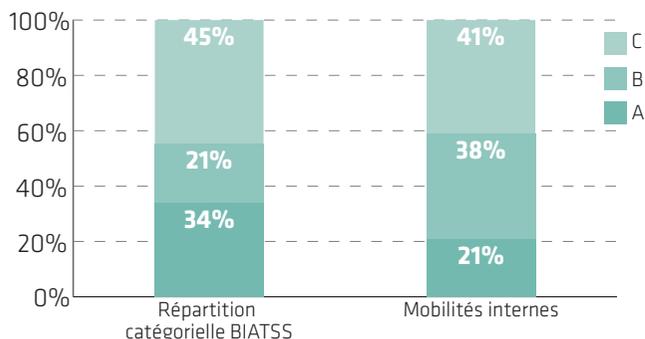
### Ratio des différents mouvements par type de structure



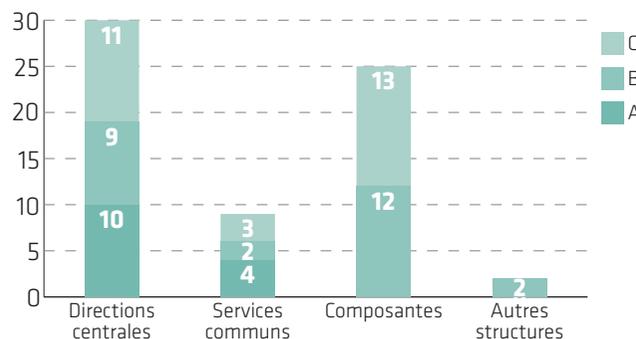
### 3.1. Mobilités internes

Les femmes représentent 32% des mobilités internes. On constate que les agents de catégorie A représentent 33% des mobilités internes vers les directions centrales. En revanche, les composantes n'enregistrent aucune mobilité pour cette catégorie.

Répartition des catégories au sein d'AMU et des mobilités internes



Mobilités internes par type de structure et par catégorie



Évolution sur 2 ans des mobilités internes



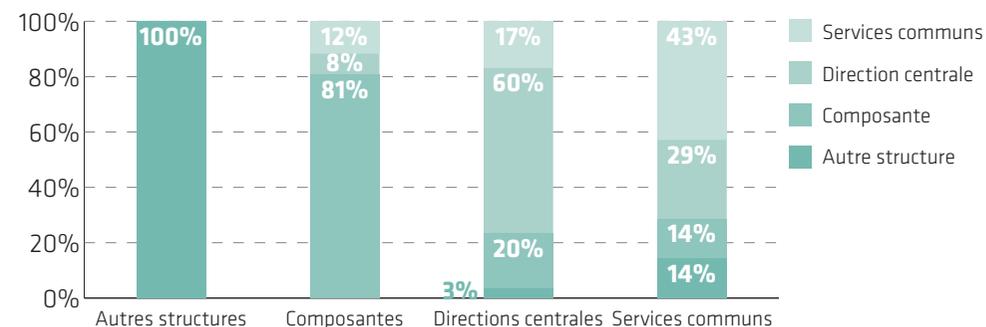
Les mouvements de mobilité interne peuvent avoir lieu soit au sein de la même structure, soit entre deux structures de même type soit entre des structures de types différents. On constate que les mobilités au sein de la même structure sont de 48%, et les mobilités entre deux structures sont de 52%.

81% des agents en composante évoluent vers une autre composante, ou au sein de la même composante, 12% vont en services communs, et 8% en direction centrales.

60% des agents en directions centrales évoluent au sein de la même structure ou vers une autre direction centrale, 20% effectuent une mobilité vers une composante, et 13% vers un service commun. Les agents des services communs, quant à eux, évoluent : à 29% vers les directions centrales, à 14% vers les composantes, à 14% vers les autres structures, et à 43% au sein du même service ou vers un autre service commun.

À ce jour, nous observons de plus en plus que de nombreuses mobilités se font dans un 1<sup>er</sup> temps au sein de la même composante ou direction, et dans un 2<sup>e</sup> temps alors que le poste est vacant, il est publié à la mobilité interne, Ce procédé est intéressant car il permet de faire évoluer des agents connus et identifiés au sein de la même composante ou direction.

Mobilités internes par type de structure



Aide à la lecture : 8% des agents en composante évoluent en direction centrale.

### Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités internes en 2016



Aide à la lecture : les mouvements au sein de la faculté de médecine représentent 8,3% des mouvements AMU.

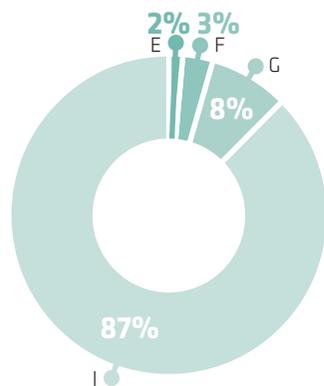
Sur des métiers à forte technicité et nécessitant une connaissance pointue de l'environnement (statuts des personnels, réglementation, etc.), il est intéressant de constater que la mobilité au sein de la même direction est forte, 62% des agents retenus à la mobilité interne au sein de la DRH sont issus de cette direction. Le tableau détaillé par structure est disponible en annexe.

### Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités internes en 2016 sur leur population initiale (hors A\*Midex)



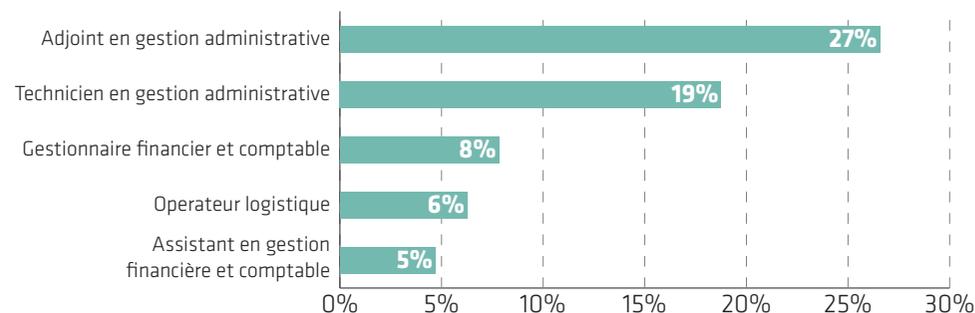
On constate que ce sont les petites structures (4 à 12 agents) qui sont le plus impactées lorsque plusieurs agents partent et sont remplacés grâce au processus de mobilité interne. Il s'agit notamment de directions en lien avec l'aide au pilotage de l'établissement (DPCG, DACI). Compte tenu de ces faibles effectifs, les taux observés sont à relativiser.

### Poids des BAP au sein des mobilités



Les agents de BAP J en mobilité représentent 3% des BIATSS de la BAP J. Les mobilités au sein des BAP E, F et G représentent respectivement 1% de l'effectif de la BAP. On remarque une absence de mobilité dans les BAP scientifiques (A, B, C et D) pour lesquels les recrutements se font soit par concours, soit par recrutement externe.

### Top 5 des emplois types en mobilité



Aide à la lecture : L'emploi type de gestionnaire financier et comptable représente 8% des mobilités enregistrées.

40% des « adjoints en gestion administrative » sont des postes de « secrétaires », 55% des « gestionnaires financiers et comptables » sont pourvus dans les structures hors DAF et AC et 36% des « techniciens en gestion administrative » sont des postes d'encadrement intermédiaires (type chef de bureau).

## 3.2. Recrutements externes

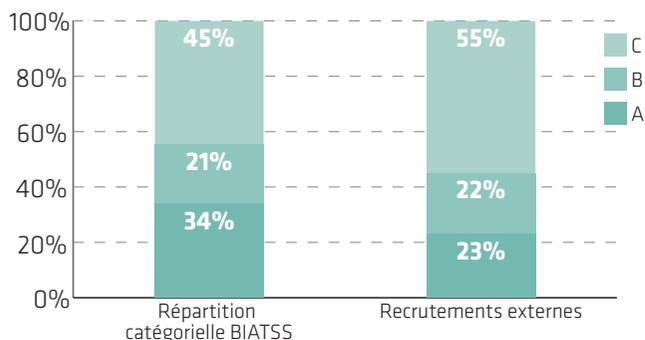
Les femmes représentent 32% des recrutements externes.

Le profil qui est le plus souvent recruté en catégorie A concerne la BAP J sur des fonctions financières et plus particulièrement sur le métier de contrôleur de gestion junior ou confirmé recruté en directions centrales. On retrouve quelques métiers en BAP F en communication (assistant en communication, webdesigner), en BAP E (métiers d'informaticien) et des métiers spécifiques de la BAP A tel que celui d'ingénieur en expérimentation scientifique/biologique principalement recruté pour les composantes Médecine, Pharmacie et Sciences.

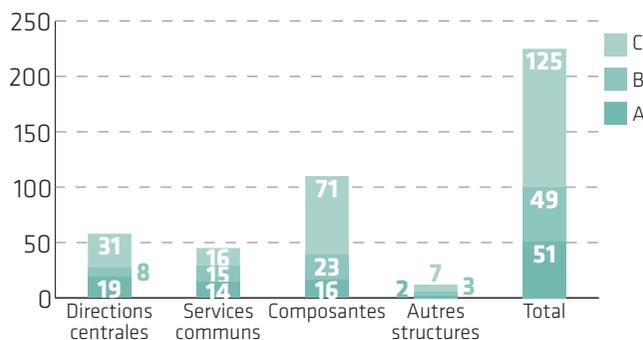
Pour les catégories B, le poste le plus recruté est celui de « technicien en gestion de parc informatique » (BAP E). Les profils dédiés au domaine financier sont également beaucoup demandés.

Pour les agents de catégorie C, les postes sont largement recrutés en BAP G « opérateur logistique ». En BAP J ce sont les profils « financiers/comptables » et les agents de scolarité qui sont principalement concernés.

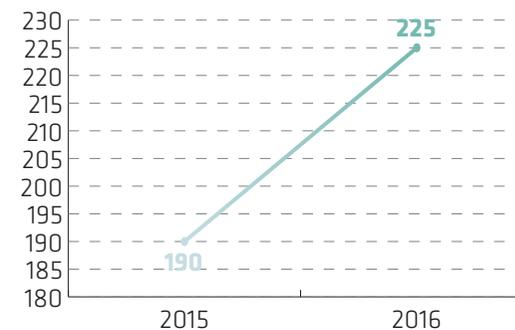
Répartition des catégories au sein d'AMU et des recrutements externes



Recrutements externes par catégorie



Évolution sur 2 ans des recrutements externes



Cette évolution est due essentiellement à une augmentation des recrutements de courte durée : remplacement des congés maternité, de certains congés maladie, etc.

### Nombre de postes publiés par plateforme (hors site AMU)

Plateforme de recrutement	Nombre de publications
APEC	32
BIEP	47
Emploi public	23
INDEED	22
Pôle emploi	108
<b>Total</b>	<b>232</b>

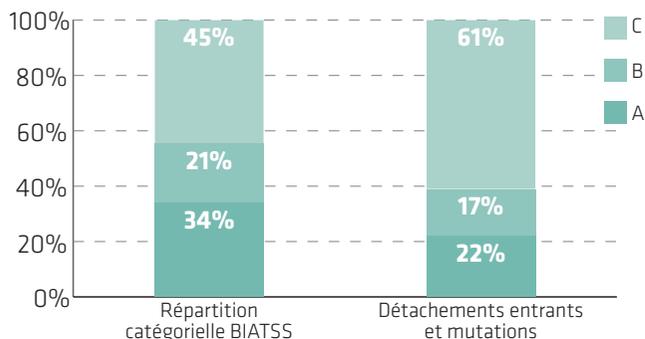
La bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) est complémentaire des bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP) qui sont mises en ligne par les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH). Ces bourses régionales d'emplois proposent les emplois vacants de l'ensemble des ministères et de leurs établissements publics et des collectivités territoriales afin de favoriser la mobilité des agents. Elles sont ouvertes à l'ensemble des agents des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

La BIEP est le site emploi le plus adapté pour pourvoir des postes avec des missions pérennes. La plateforme Pôle Emploi reste le site emploi le plus adapté au regard des profils recrutés (77 % en catégorie B et C).

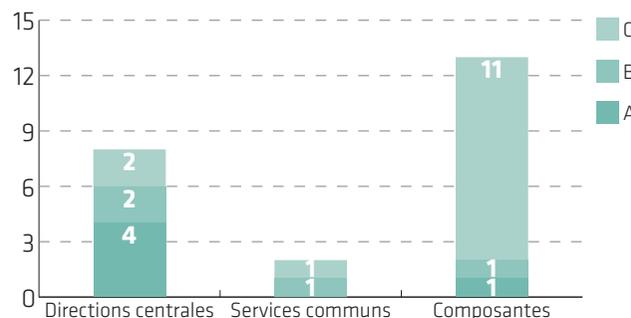
## 3.3. Détachements entrants et mutations

Les femmes représentent 22% des détachements entrants et des mutations.

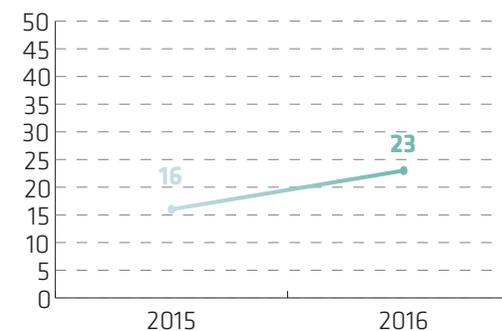
Répartition des catégories au sein d'AMU et des détachements entrants et mutations



Détachements entrants et mutations par catégorie



Évolution sur 2 ans des détachements entrants et mutations



## Partie 2 : Formation des personnels

### 1. La formation déployée par la DRH

La formation professionnelle est un élément primordial de la politique Ressources Humaines de l'établissement. En effet, Aix-Marseille Université est une des 18 universités de recherche intensive : cela implique d'accompagner de manière différenciée les personnels qui contribuent à la mise en œuvre des travaux de recherche. De plus, la richesse de l'offre de formation et la volumétrie des étudiants nécessite un accompagnement des personnels engagés dans la mission pédagogique. Enfin, l'autonomie, les responsabilités et compétences élargies, la déconcentration d'un certain nombre d'actes de gestion, les demandes d'informations et les contrôles renforcés des tutelles ont impacté très fortement les personnels positionnés sur

des fonctions supports. 3 grands acteurs interviennent pour la mise en œuvre opérationnelle de la formation des personnels AMU :

- La DRH. Elle intervient dans l'élaboration des plans d'action de l'établissement en matière RH 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. Il propose aux personnels enseignants des formations sur les pratiques pédagogiques universitaires.
- Le SCD. Il met en œuvre des actions de formations spécifiques aux agents du SCD et des personnels des bibliothèques associées.



Budget formation 2016  
**450 000 €**



8 domaines de formation  
**50% des actions de formation pour le domaine Métiers**



**80%**  
**taux d'exécution du plan de formation**

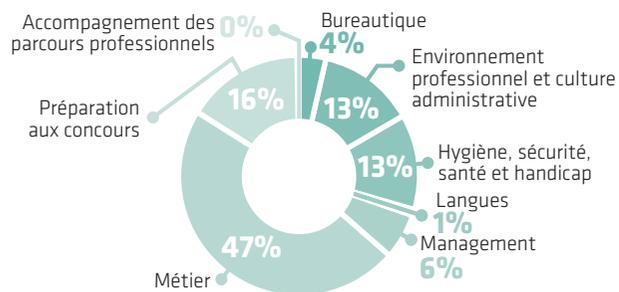
Le plan de formation 2016 a été construit en conjuguant plusieurs canaux : axes stratégiques de l'établissement et directives ministérielles, retours des structures suite au recueil des besoins lancé en juin et demandes des agents au travers de leur EPI formation.

Les données ainsi recueillies ont été compilées, analysées et priorisées afin de réaliser le plan de formation. En 2016, 30% de programmes nouveaux ont été introduit par rapport à la proposition 2015. Parmi ces nouveaux programmes, certains ont été créés à partir des besoins originaux d'une structure, la partie ingénierie de formation ayant été portée par le Pôle GPEEC (ex : Formation de perfectionnement des gestionnaires DAF et DRH Campus, formations « intégrer les évolutions du numérique dans son management », et « intégrer la prévention des RPS dans son management »).

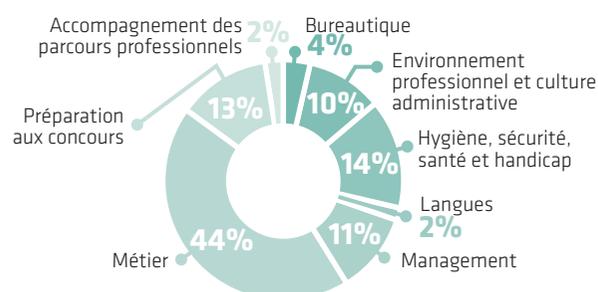
### Répartition des dépenses par domaine

	Nombre de Stagiaires	Somme de Heures	Montant
Bureautique	183	1 125,5	4 172,82 €
Environnement professionnel et culture administrative	662	3 176	16 276,17 €
Hygiène, sécurité, santé et handicap	640	4 429,5	70 442,36 €
Langues	36	516,5	4 406,47 €
Management	307	3 339,5	70 442,36 €
Métier	2 383	13 302,25	180 067,31 €
Préparation aux concours	795	3 869,5	32 926,99 €
Accompagnement des parcours professionnels	9	696	7 733,87 €
<b>Total général</b>	<b>5 015</b>	<b>30 455</b>	<b>386 468,35 €</b>

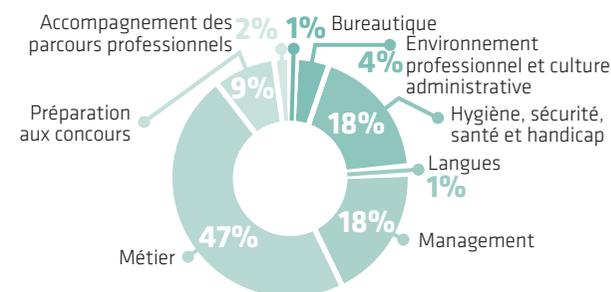
#### Répartition des stagiaires par domaine



#### Répartition des heures de formation par domaine



#### Montant des dépenses



C'est le domaine Métiers qui regroupe à la fois le plus grand nombre de stagiaires formés, d'heures de formation réalisées et qui mobilise la plus grande part du budget. Ces proportions sont symétriques sur les 3 axes. Cela traduit la volonté de l'établissement d'investir sur le maintien et le développement des compétences des agents, et sur l'approche professionnalisante des métiers au sein d'AMU.

En terme de nombre de stagiaires, après le domaine « métiers » ce sont les domaines « préparation aux concours », « environnement professionnel » et « HSE-handicap » qui mobilisent le plus de stagiaires. En dehors de l'aspect réglementaire de la formation à travers le domaine HSE, le volume tant en heures qu'en stagiaires des formations préparation aux concours et environnement professionnel (28% des stagiaires et 23% des heures si on les cumule) est à lier aux carrières et aux souhaits d'évolution de carrière des agents.

Les formations du domaine management mobilisent 18% du budget pour un nombre de stagiaires et d'heures plus restreint : en effet, ce sont des formations dispensées par des prestataires externes au coût journée élevé, et organisées en groupes de taille réduite. À l'inverse, les formations du domaine «environnement professionnel et culture administrative» permettent de toucher une audience large (12% des stagiaires) mais pèsent modestement dans le budget : en effet, ce sont majoritairement des formations dispensées par des intervenants internes, en groupe de grands effectifs.

Ainsi, le domaine management est celui où le coût/stagiaire est le plus élevé, alors que le domaine environnement professionnel est celui où il est le plus modeste.

## 1.1. Typologie des stagiaires

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. A contrario les agents formés ne sont comptés qu'une seule fois même s'ils ont suivis plusieurs formations.



**5 076 jours**  
*de formation dispensés*

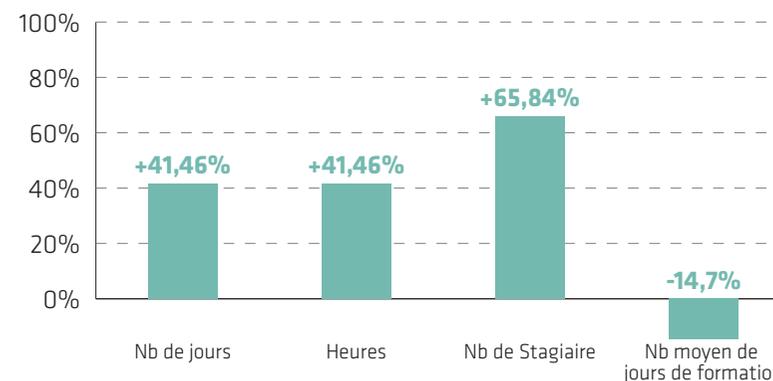


**5 015**  
*stagiaires*

Typologie des stagiaires et nombre d'heures par sexe et catégorie

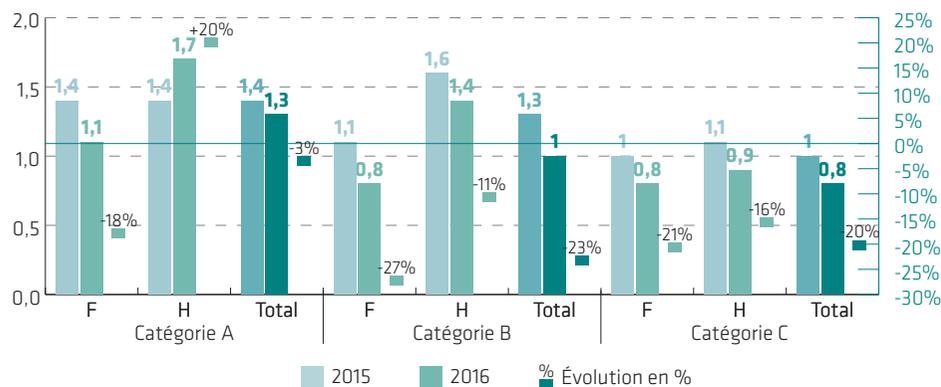
		2015				2016			
		Nb de jours	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb moyen de jours de formation	Nb de jours	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb moyen de jours de formation
Cat. A	Femmes	821	4 925	606	1,4	1 081	6 484	970	1,1
	Hommes	480	2 881	333	1,4	952	5 712	550	1,7
	<b>Total</b>	<b>1 301</b>	<b>7 806</b>	<b>939</b>	<b>1,4</b>	<b>2 033</b>	<b>12 197</b>	<b>1 520</b>	<b>1,3</b>
Cat. B	Femmes	614	3 681	535	1,1	885	5 310	1 062	0,8
	Hommes	300	1 798	185	1,6	455	2 727	314	1,4
	<b>Total</b>	<b>913</b>	<b>5 479</b>	<b>720</b>	<b>1,3</b>	<b>1 340</b>	<b>8 038</b>	<b>1 376</b>	<b>1,0</b>
Cat. C	Femmes	1 163	6 975	1 177	1,0	1 450	8 701	1 852	0,8
	Hommes	212	1 269	188	1,1	253	1 519	267	0,9
	<b>Total</b>	<b>1 374</b>	<b>8 244</b>	<b>1 365</b>	<b>1,0</b>	<b>1 703</b>	<b>10 221</b>	<b>2 119</b>	<b>0,8</b>
<b>Total général</b>		<b>3 588</b>	<b>21 529</b>	<b>3 024</b>	<b>1,2</b>	<b>5 076</b>	<b>30 455</b>	<b>5 015</b>	<b>1,0</b>

Évolution entre 2015 et 2016 du nombre de jours, d'heures, de stagiaires et du nombre moyen de jours de formation

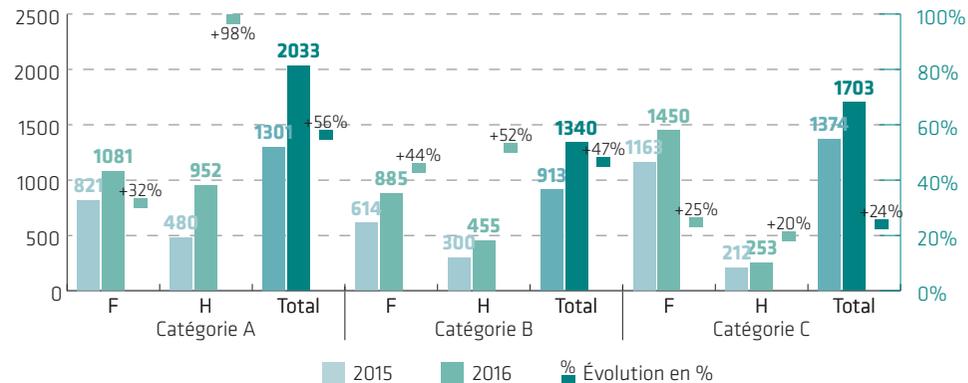


La volumétrie est en nette augmentation (+41% en termes de jours de formation et +65% en terme de nombre de stagiaires), ce qui est à corrélérer avec le taux d'accès à la formation pour les BIATSS qui est de 52% en 2016. On peut donc déduire que les agents qui se sont formés l'ont fait à peu près autant que l'année dernière, mais que davantage d'agents ont pu accéder à la formation.

### Évolution du nombre moyen de jours de formation par stagiaire entre 2015 et 2016



### Évolution du nombre de jours de formation entre 2015 et 2016



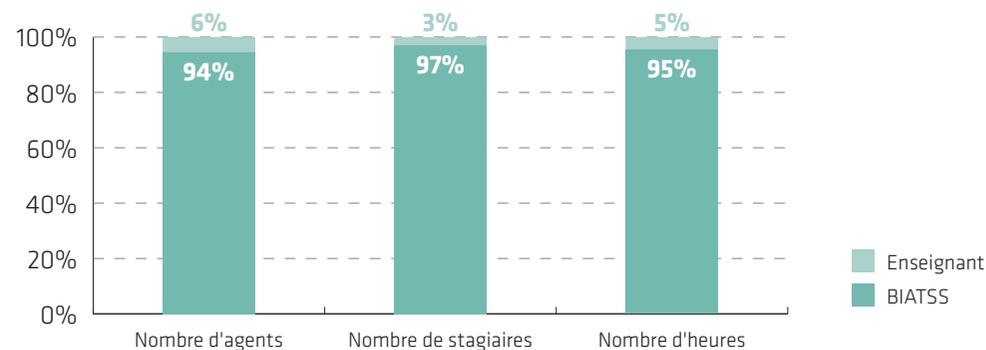
### Typologie des stagiaires par type de population

	Nb agents	Nb stagiaires	Nb heures
BIATSS	1 823	4 864	29 072
Ens.	107	151	1 382
<b>Total</b>	<b>1 930</b>	<b>5 015</b>	<b>30 455</b>

Au total, 1 930 agents d'AMU ont participé à une formation. Les agents BIATSS qui se forment participent à plusieurs sessions dans l'année, en général sur un ensemble thématique homogène : environnement professionnel et préparation aux concours, ou modules professionnalisant autour d'une même thématique, dans une optique de parcours de formation. Même s'ils sont minoritaires, les enseignants participent également aux formations proposées par la DRH, mais plutôt sur une action isolée dans l'année; ce qui explique qu'il n'y ait pas de forte dissymétrie entre le nombre d'agents et le nombre de stagiaires pour cette population.

En 2016, il y a eu un nombre de stagiaires plus important (+65%) qui se sont formés sur des durées moins importantes. Ainsi le nombre de jours moyen de formation passe de 1,2 à 1.

### Répartition par type de population

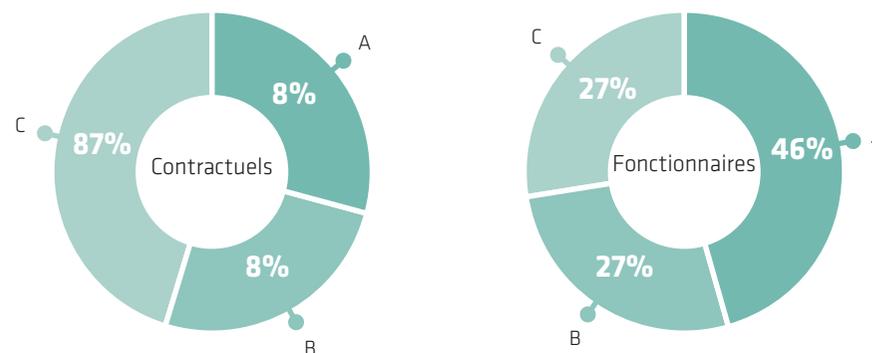


### Nombre d'heures de formation par statut et catégorie

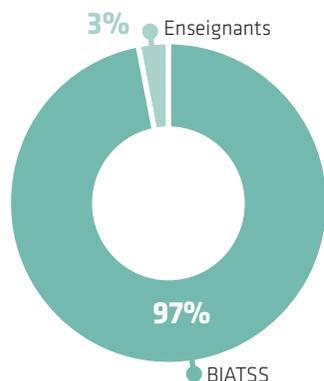
	A	B	C	Total
<b>Contractuels</b>	3 076	2 662	4 746	10 484
<b>Fonctionnaires</b>	9 116	5 377	5 478	19 970
<b>Total</b>	<b>12 192</b>	<b>8 039</b>	<b>10 224</b>	<b>30 455</b>

Les personnels BIATSS de catégorie A représentent 34% au niveau de l'établissement et 40% des stagiaires. Cette tendance se retrouve également pour les BIATSS catégorie B qui représentent 21% au niveau de l'établissement et 26% des stagiaires. La participation régulière à des actions de formation pour ces catégories peut s'expliquer par le niveau de technicité accru sur ces métiers ainsi que les évolutions réglementaires qui les ont notamment impactés.

### Répartition des stagiaires par statut et catégorie

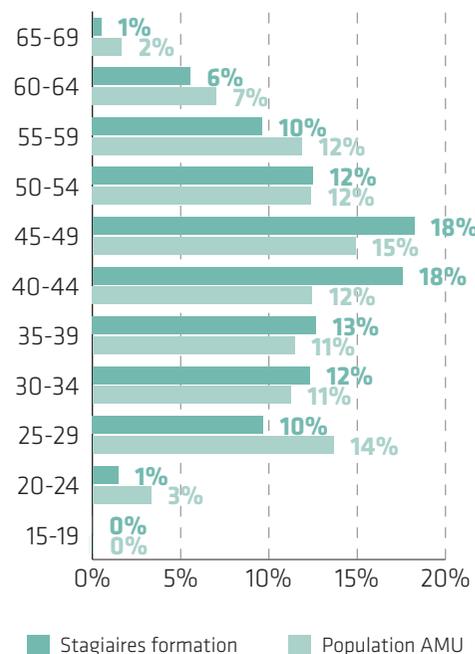


### Répartition des stagiaires par type de personnels



Les enseignants représentent 3% des stagiaires formés dans le cadre de l'offre proposée par la DRH soit 151 stagiaires contre 4 864 stagiaires BIATSS. On les retrouve principalement sur les domaines HSE et métiers en lien avec la recherche. Ils font principalement appel à la DRH pour les accompagner dans des projets de formation ayant trait à leur domaine de recherche, à travers la formation individuelle. Leur participation aux formations collectives, hormis en HSE, reste donc marginale mais en évolution par rapport à 2015 (+20%).

### Répartition des stagiaires par tranche d'âges et comparaison avec AMU



Au regard de la structure des âges pour l'ensemble de l'établissement, les tranches d'âge les plus jeunes et les plus âgées sont celles qui se forment le moins (20-29 ans et 55-69 ans). C'est entre 30 et 49 ans que le dynamisme formation est le plus marqué, les agents étant pleinement dans une logique de parcours et d'évolution professionnelle.

### Âge moyen des stagiaires

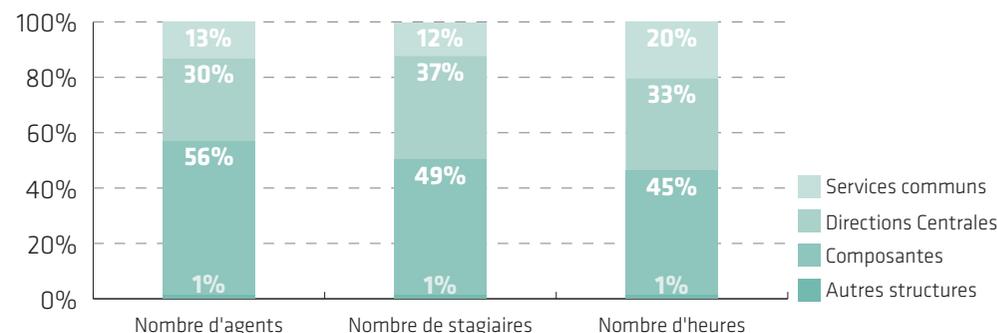


### Nombre de stagiaires, d'agents et d'heures de formation par type de structure

	Nombre d'agents	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Autres structures	27	57	361
Composantes	1 073	2 470	13 760
Directions Centrales	575	1 870	10 107
Services communs	255	618	6 227
<b>Total général</b>	<b>1 930</b>	<b>5 015</b>	<b>30 455</b>

En valeurs absolues, ce sont les agents en composantes qui participent le plus aux formations, en représentant 56% des agents formés. Ils représentent 49% des stagiaires et ont consommé 45% des heures de formation dispensées par l'établissement. Lorsque l'on considère les poids relatifs en pourcentage, ce sont les agents des directions centrales qui mobilisent un taux plus élevé de stagiaires et d'heures que leur part sur le nombre d'agents.

### Répartition des stagiaires, des agents et des heures de formation par type de structure



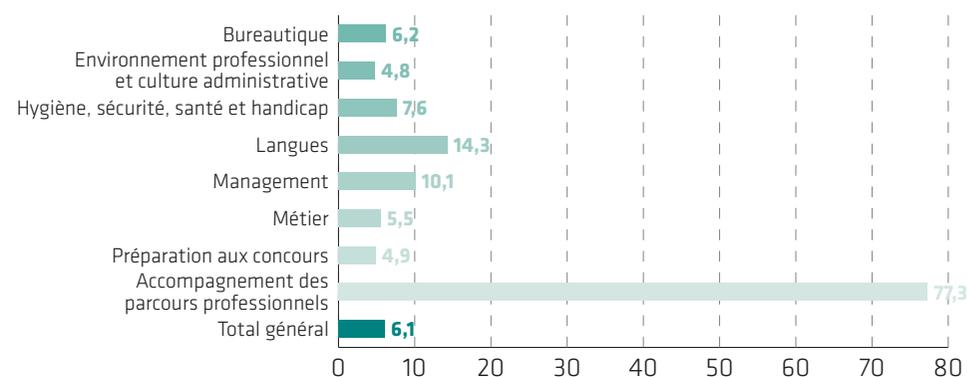
## 1.2. Analyse qualitative des formations dispensées

### Répartition des stagiaires, du nombre d'heures par domaine + ratio nombre d'heures / nombre de stagiaires

	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Bureautique	183	1 126
Environnement professionnel et culture administrative	624	2 997
Hygiène, sécurité, santé et handicap	633	4 805
Langues	36	517
Management	287	2 887
Métier	2 448	13 559
Préparation aux concours	795	3 870
Accompagnement des parcours professionnels	9	696
<b>Total général</b>	<b>5 015</b>	<b>30 455</b>

L'établissement s'engage majoritairement dans les formations relatives au domaine Métier qui représentent 49% des stagiaires en 2016 (45% du nombre d'heures). Les formations de préparations aux concours répondent à une demande marquée de souhait de pérennisation ou d'évolution des agents avec un poids de 16% des stagiaires en 2016.

### Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par domaine



Ce sont les domaines Management et Langues qui présentent les ratios les plus importants : en moyenne, un stagiaire en Langues bénéficie de 14,3 heures de formation, soit plus de 2 jours de formation. La durée d'acquisition des compétences est plus élevée pour le domaine Langues et le contenu plus dense que la moyenne pour le domaine Management.

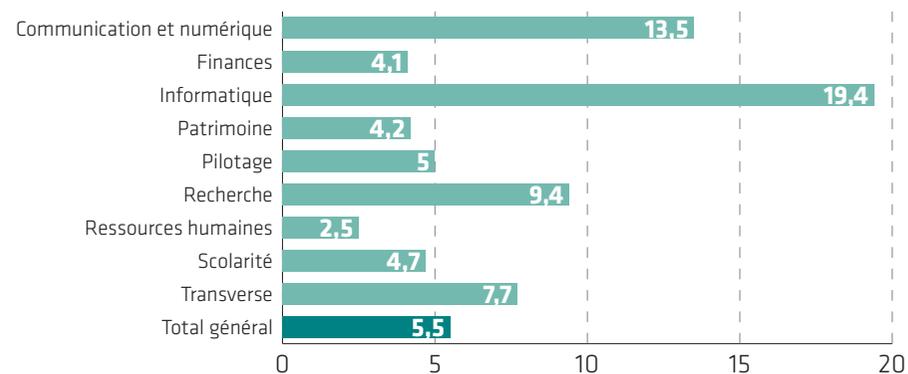
Le domaine Accompagnement des Parcours Professionnels se démarque également car il fait notamment référence aux VAE ou aux formations qualifiantes qui représentent des volumes horaires plus importants.

## Focus sur le domaine de formation Métier

### Répartition du nombre de stagiaires et heures pour le domaine Métier

	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Communication et numérique	31	420
Finances	800	3 272
Informatique	157	3 049
Patrimoine	33	137
Pilotage	83	419
Recherche	108	1 017
Ressources humaines	465	1 157
Scolarité	617	2 909
Transverse	154	1 181
<b>Total général</b>	<b>2 448</b>	<b>13 559</b>

### Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par sous-domaines



Le domaine de formation Métier est le plus important de l'offre de formation de l'établissement ; il recouvre des compétences étendues dont les actions de ce domaine sont réparties en sous-domaines.

En volume de stagiaires, le sous-domaine Finances (33%), Scolarité (25%) et Ressources Humaines (19%) sont les plus importants. Cependant la corrélation avec le nombre d'heures est inverse : ce sont ces sous-domaines qui présentent le nombre d'heures moyen par stagiaire le moins élevé avec un niveau de technicité délivré relatif au regard de la catégorie :

- 4,1 heures / stagiaire en Finances et 38% de stagiaires catégorie C
- 4,7 heures / stagiaire en Scolarité et 61% de stagiaires catégorie C
- 2,5 heures / stagiaire en Ressources Humaines, 57% de stagiaires de catégorie C.

Les domaines qui présentent des volumes de stagiaires les moins élevés sont ceux pour lesquels le nombre d'heures de formation est plus élevé et le niveau de technicité affirmé :

- 19,4 heures / stagiaire en Recherche et 74% de stagiaires catégorie A

## Focus sur les actions de formation

### Top 5 des actions de formations en nombre de stagiaires

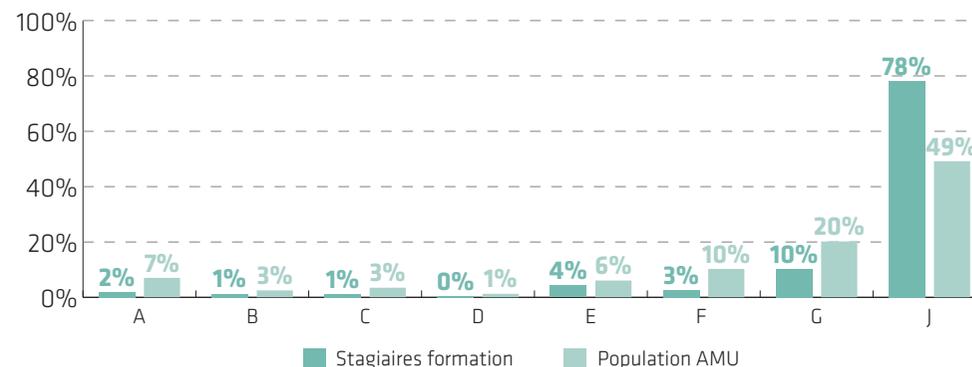
	Nombre de stagiaires
Préparation concours (Réunion d'information)	263
Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP)	213
Nouvelle politique d'achat (Fournitures courantes et Services)	149
Structure et fonctionnement des univ.	134
ADE formation des utilisateurs	115

**271 actions de formation déployées en 2016**

L'année 2016 a été marquée par le passage à la GBCP. Cet impact réglementaire fort a été accompagné par un déploiement de formations en nombre sur le dernier trimestre de l'année. De même, la dynamique de parcours professionnels et de souhaits d'évolution se retrouve dans la forte fréquentation des formations de préparation aux concours et structure et fonctionnement. L'implémentation de nouveaux outils, comme ADE (outil de gestion des salles), au niveau de tout l'établissement, a également généré un flux de formations très importants.

## Focus sur l'action formation par BAP

### Répartition des stagiaires par BAP et comparaison avec AMU

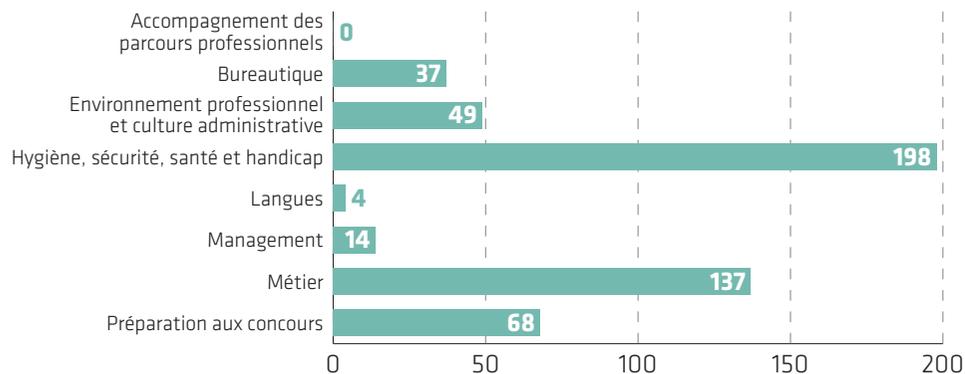


Ce sont majoritairement les fonctions support et donc les agents de la BAP J qui participent aux formations : alors qu'ils représentent 49% des agents AMU, ils représentent 78% des stagiaires. C'est la seule BAP pour laquelle on retrouve cette configuration, qui indique que les agents de cette BAP qui se forment vont suivre plusieurs modules dans l'année. Cette prépondérance peut s'expliquer par les contenus des formations proposées au plan : celles-ci sont majoritairement orientées vers des thématiques en lien avec les métiers de ces BAP. Ce sont aussi celles qui remontent de manière plus massive leurs besoins lors du recueil préalable à la construction du plan de formation.

Les BAP des fonctions soutien à la formation et à la recherche (A, B, C, D et F) sont le plus faiblement représentées parmi les stagiaires, en dessous de leur représentation au sein d'AMU. (7 % des agents au total, et 2% des stagiaires par exemple pour la BAP A). Cette présence relative vient du fait que les retours sont peu marqués lors du recueil des besoins en formation, ce qui ne permet pas la mise en place de formations collectives ; cependant ce sont des métiers où les réseaux professionnels existent (en partenariat avec les EPST) permettant aux agents de bénéficier d'actions de développement des compétences.

## Focus BAP J et BAP G par domaine de formation

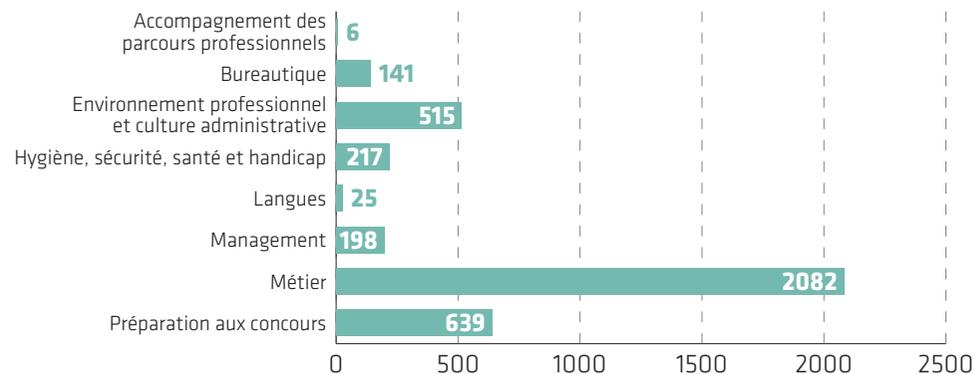
Nombre de stagiaires en BAP G



Les stagiaires de la BAP G se forment pour 38% d'entre eux au domaine HSE - Handicap, l'aspect réglementaire étant prédominant pour ces métiers. Les stagiaires de ce domaine sont à 73% de catégorie C.

C'est ensuite le domaine Métier qui le plus important en mobilisant 25% des stagiaires qui se répartissent majoritairement entre les sous-domaines Finances et Patrimoine - 86% des stagiaires du domaine Métier. À la différence du domaine HSE - Handicap les stagiaires du domaine Métier sont, pour 78% d'entre eux, de catégorie A.

Nombre de stagiaires en BAP J



Les stagiaires de la BAP J sont 54% à se former au domaine Métier (Finances, RH, Scolarité).

Le domaine Management concerne 6% des stagiaires de la BAP mais s'adresse au public cible des managers avec des actions de formation telles que les Fondamentaux du management, la Gestion de projet ou la Cohésion d'équipe. 67% des stagiaires de ce domaine sont de catégorie A et 37% de catégorie B.

Enfin le domaine HSE - Handicap est le moins marqué avec 5% des stagiaires, principalement sur les formations Sauveteur Secouriste du Travail et Prévention des Risques Psychosociaux; la répartition catégorielle est équilibrée.

### 1.3. Congés de formation professionnelle (CFP)

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

En termes de rémunération les impacts ne sont pas neutres pour les personnels. En effet, L'agent perçoit durant le congé de formation professionnelle (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.

Pour autant, la campagne CFP 2016 a connu un vif succès. Le nombre de demandes est en évolution et cela de manière très marquée pour les personnels BIATSS pour lesquels le nombre de demandes augmente de 225% entre 2015 et 2016.

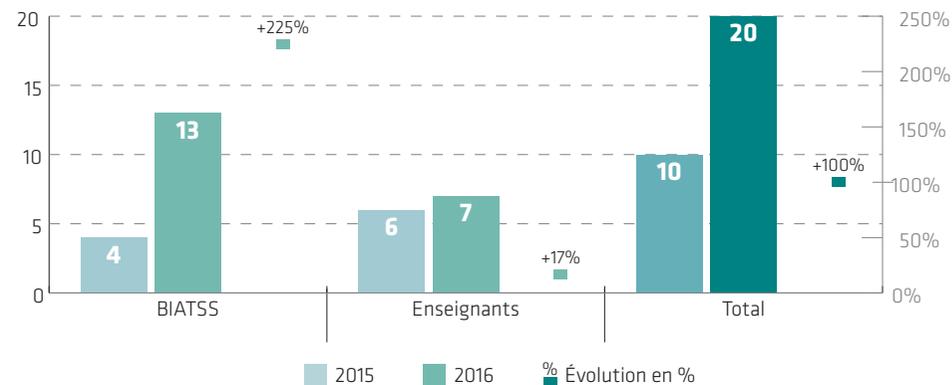
#### Taux de réponse favorables par type de personnels

	Nombre de demandes	CFP accordés	Taux de réponse favorable
BIATSS	13	6	46%
Enseignants	7	3	43%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>

Chaque demande est étudiée annuellement dans le cadre d'une commission. Les dossiers sont analysés sur la base de critères votés en Conseil d'Administration.

En 2016, 45% des demandes ont été satisfaites, soit 9 agents qui ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle.

#### Évolution du nombre de demandes



## 2. La formation continue déployée par le CIPE

Les grands axes des 3 missions du CIPE sont : la reconnaissance de la mission enseignement, qualité de la pédagogie et qualité des formations. La mission d'innovation pédagogique et de formation des enseignants s'articule de la manière suivante : proposer une formation initiale et continue aux enseignants, favoriser l'émergence de pédagogies innovantes dans les équipes pédagogiques pour répondre à des besoins nouveaux et valoriser l'activité pédagogique. Le CIPE a également une activité en direction des contractuels en situation d'enseignement (notamment en ce qui concerne la formation des doctorants par le biais d'un programme élaboré en partenariat avec la direction de la formation doctorale).

### Participation aux formations CIPE : enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants contractuels avec mission d'enseignement



	Nombre de sessions	Volume horaire/session	Nombre de stagiaires	Répartition du nombre d'heures de formation
Apprentissage et pratique d'enseignement	4	12 heures	87	22%
Analyse des pratiques pédagogiques	2	16 heures	37	13%
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 1	6	8 heures	99	17%
Didactique Sciences	1	4 heures	69	6%
Didactique LSH	2	4 heures	58	5%
Gestion du travail en groupe d'étudiants	2	12 heures	15	4%
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 2	2	8 heures	14	2%
Ingénierie de la formation	2	8 heures	17	3%
Diversité du public étudiants : étudiants étrangers	1	12 heures	5	1%
Apprentissage par problème-niveau 1	6	14 heures	44	13%
Apprentissage par problème-niveau 2	3	12 heures	31	8%
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 3	2	8 heures	13	2%
Animer un cours magistral en Amphi	2	6 heures	30	4%
Adapter sa pédagogie aux étudiants à besoins spécifiques	1	6 heures	5	1%



**524 stagiaires**

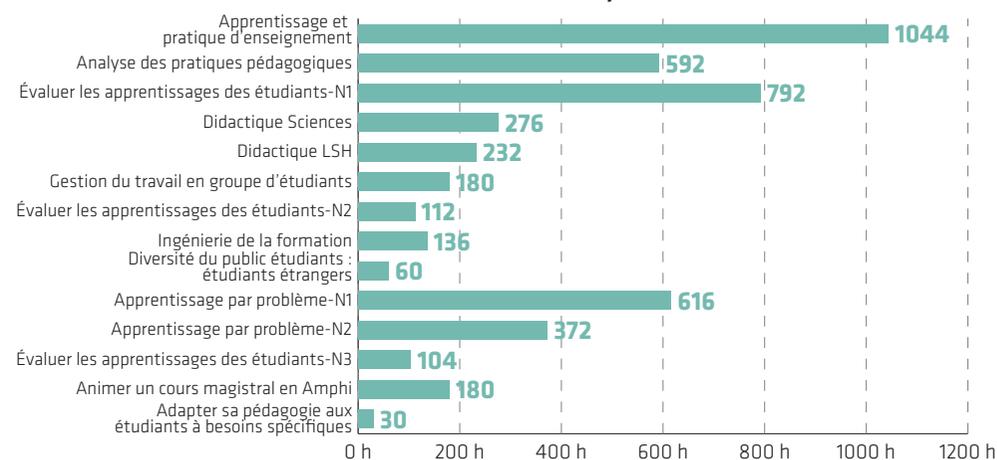


**4 726 heures de formation**

Les formations délivrées par le CIPE sont importantes en termes de volume horaires, entre 4 et 16h. C'est la formation Analyse des pratiques pédagogiques qui a le volume horaire le plus important (16 heures par session avec en moyenne 18 stagiaires par session).

La formation « Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 2 » nécessite des groupes de stagiaires plus réduits; ainsi une session a une durée de 8 heures et mobilise 7 stagiaires en moyenne.

### Nombre d'heures de formation par domaine



### 3. La formation pour les personnels du SCD

En 2016, le SCD n'a pas élargé sur les formations statutaires obligatoires pour des raisons conjoncturelles. Cependant l'effort formation pour l'ensemble des personnels du service est notable : 4,3 jours de formation par agent.



**201**  
stagiaires



**4 098 heures**  
de formation

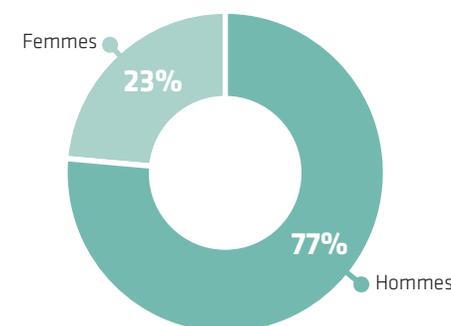
Répartition du nombre de jours de formation par catégorie au regard des effectifs SCD

	Nb de jours de formation	Répartition du nombre de jours de formation	Répartition des effectifs du SCD
<b>A</b>	297	29%	24%
<b>B</b>	272	27%	24%
<b>C</b>	446	44%	52%

Répartition des formations par typologie

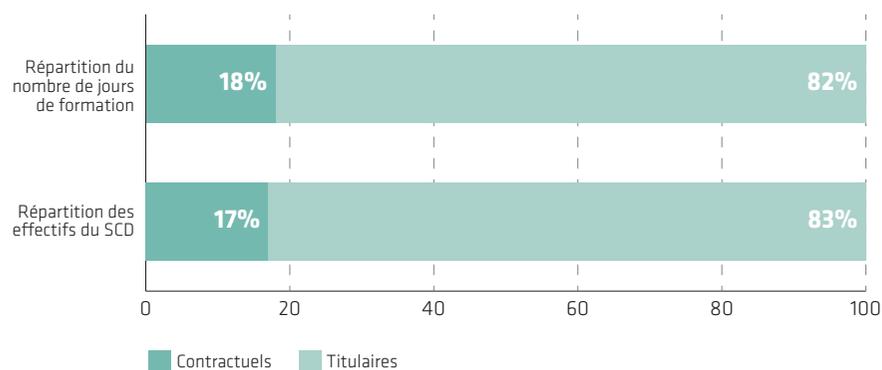
	Répartition des formations
<b>T1 Adaptation immédiate au poste de travail</b>	65,0%
<b>T2 Évolution prévisible des métiers</b>	17,5%
<b>T3 Développement ou acquisition de nouvelles qualifications</b>	17,5%

Répartition des jours de formations par sexe



La répartition des formations par sexe est équilibrée au regard de la répartition sexuée des effectifs du SCD (77% de femmes et 23% d'hommes)

Répartition de formation par statut



La part des formations consacrées à la gestion et au management a augmenté et constitue le domaine le plus important : 46,24% des formations soit 426 jours de formations . La démarche d'accompagnement au changement validée dans le plan de formation 2015-2016 en est la principale raison. Cela a permis pratiquement à ensemble des personnels du SCD de suivre une formation de 2 jours. Cela correspond à un total de 426 jours de formation.

Les formations propres à la technicité des outils de bibliothèque (catalogage, recherche documentaire, formation aux bases de données, etc...) constituent normalement la part la plus importante des formations. En 2016, elles arrivent en deuxième position (33,6%). Enfin, 14% des formations sont des préparations concours (9 admissibilités et 2 admissions) et les autres formations se répartissent entre l'accompagnement des nouveaux personnels et développement personnel.

## Partie 3 : Promotion

### 1. Enseignants

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 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, chaque année, à bénéficier de la procédure d'avancement spécifique.

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.

## 1.1. Enseignants du second degré

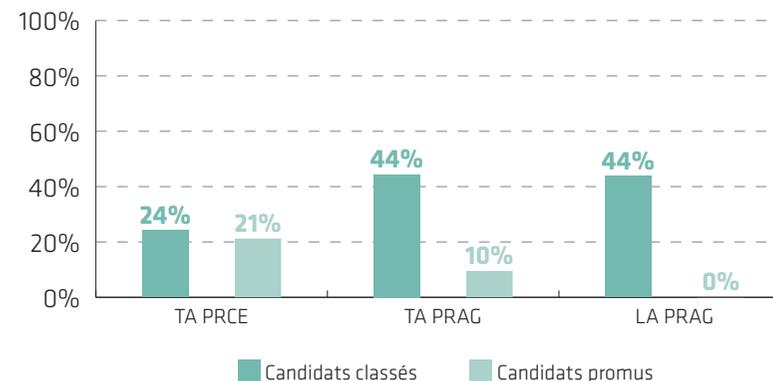
Nombre de candidats, de candidats classés et promus

	Nombre de candidats				Nombre de candidats classés				Nombre de candidats promus			
	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes
TA PRCE	24	9	33	73%	5	3	8	63%	3	4	7	43%
TA PRAG	33	30	63	52%	13	15	28	46%	1	5	6	17%
LA PRAG	20	21	41	49%	8	10	18	44%	-	-	-	-

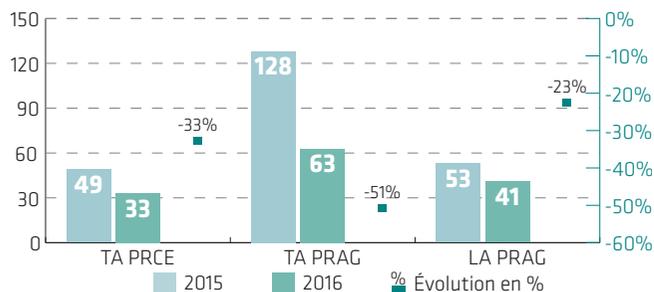
Aide à la lecture : 24% des candidats au tableau d'avancement PRCE ont été classés, et 21% ont été promus.

Pour les PRCE comme pour les PRAG, la part de candidats promus sur le nombre de candidats est supérieure à 2015. Pour les PRCE, la part de candidats classés est inférieure à 2015, mais celle des candidats promus est en hausse (+6 points). En ce qui concerne les PRAG, le taux de candidats promus sur le nombre de candidats a doublé (de 20% en 2015 à 44% en 2016), de même que celui des PRCE (5% en 2015 à 10% en 2016). Malgré un taux de candidats classés pour les listes d'avancement PRAG, cette année encore, aucun candidat n'a été promu par cette voie.

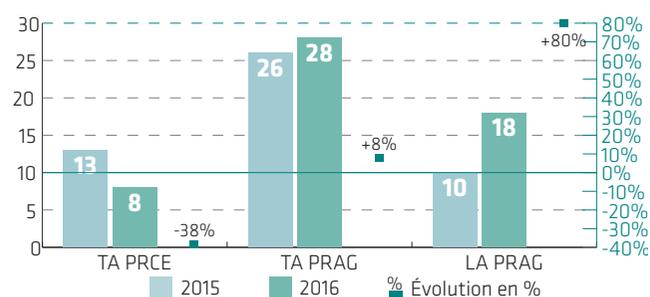
Part de candidats classés et promus sur le nombre initial de candidats



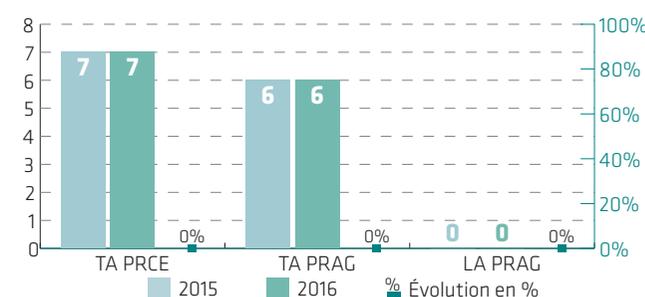
Évolution du nombre de candidats



Évolution du nombre de candidats classés



Évolution du nombre de candidats promus



La représentativité des femmes est supérieure à l'année dernière surtout en ce qui concerne les tableaux d'avancement PRCE (73% des candidats sont des femmes, contre 67% en 2015, 63% des classés sont des femmes contre 54% en 2015). Le taux de candidates classées reste le même qu'en 2015. 4% des femmes du second degré ont été promues PRCE via tableau d'avancement, et 3% ont été promues PRAG via tableau d'avancement. Les femmes représentent 7% des candidats promus, alors qu'elles représentent la moitié des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré. Leur représentativité est supérieure à la moyenne sur les tableaux d'avancement PRCE (43% des candidats promus sont des femmes, alors que 18% des enseignants PRCE sont de sexe féminin).

Part des femmes

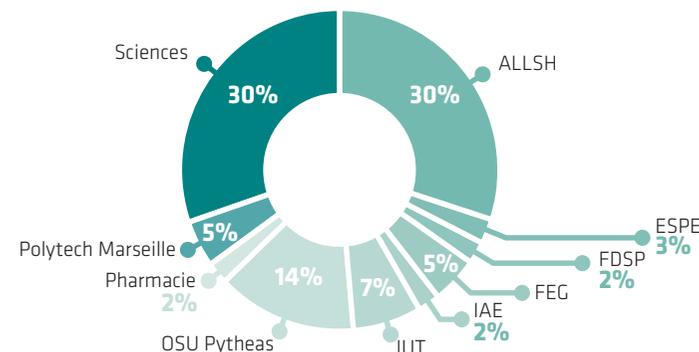


## 1.2. Promotions des Maîtres de conférences Classe Nationale > Maîtres de conférences Hors Classe

Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	4	5	9	3	1	4
ESPE			0	1		1
FDSP			0	1		1
FEG	1	1	2			0
IAE			0		1	1
IUT	2		2	1		1
OSU Pytheas	1	2	3	2	1	3
Pharmacie			0	1		1
Polytech Marseille	1	1	2			0
Sciences	2	5	7	2	4	6
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>18</b>

Répartition des agents promus par composante

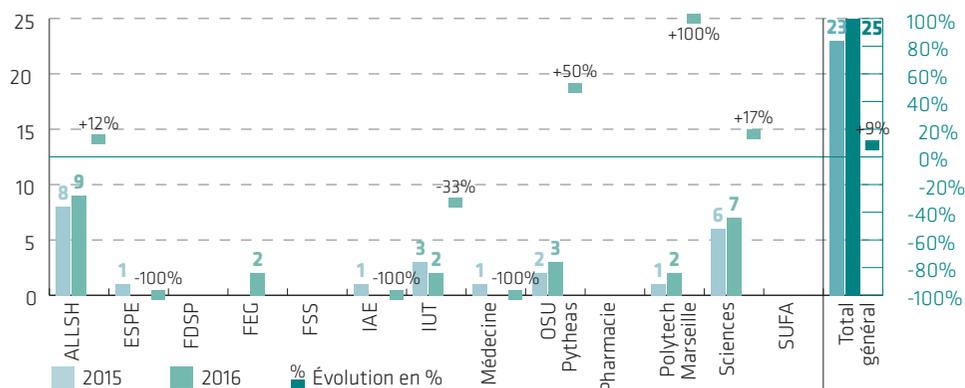


49% des candidats promus sont issus du secteur «sciences et technologie» et 30% sont issus du secteur « arts, lettres, langues et sciences humaines ».

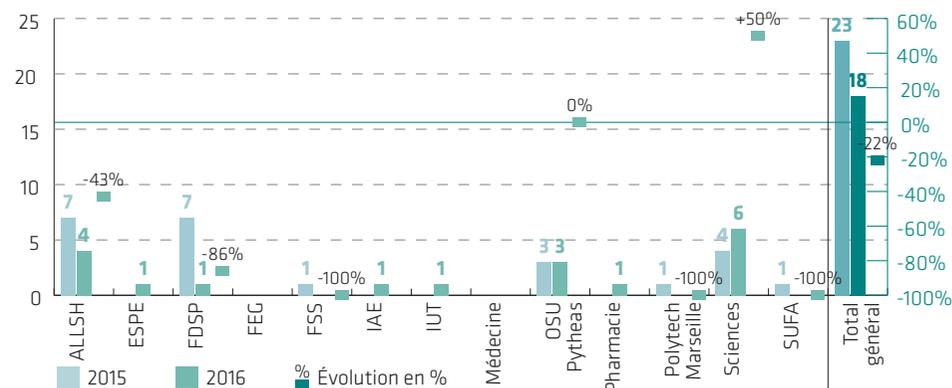
Les **taux de femmes** sont très divers selon les disciplines et le type de promotion. La représentation des femmes est en légère baisse par rapport à 2015, que ce soit en voie locale (de 48% en 2015 à 44% en 2016) ou nationale (de 70% en 2015 à 61% en 2016). Cependant, le taux global de femmes promues reste supérieur de 2 points au taux de femmes chez les maîtres de conférences hors classe (49%).

Les femmes promues maîtres de conférences hors classe en 2016 représentent 6% de la population féminine des maîtres de conférences (3% en voie locale et 3% en voie nationale).

Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante



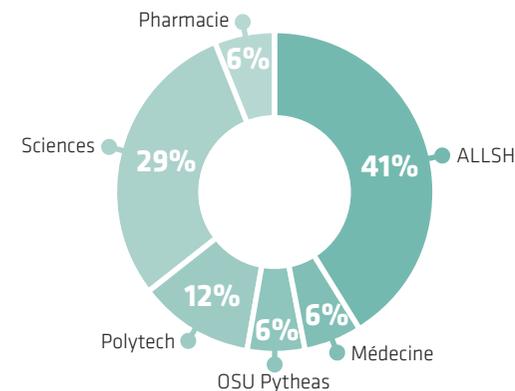
### 1.3. Avancement Professeurs 2<sup>e</sup> Classe > Professeurs 1<sup>ère</sup> Classe

Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
<b>ALLSH</b>	3	3	<b>6</b>	1		<b>1</b>
<b>Médecine</b>		1	<b>1</b>			<b>0</b>
<b>OSU Pytheas</b>		1	<b>1</b>			<b>0</b>
<b>Polytech</b>		2	<b>2</b>			<b>0</b>
<b>Pharmacie</b>	1		<b>1</b>			
<b>Sciences</b>	1	3	<b>4</b>		1	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>



Répartition des agents promus par composante



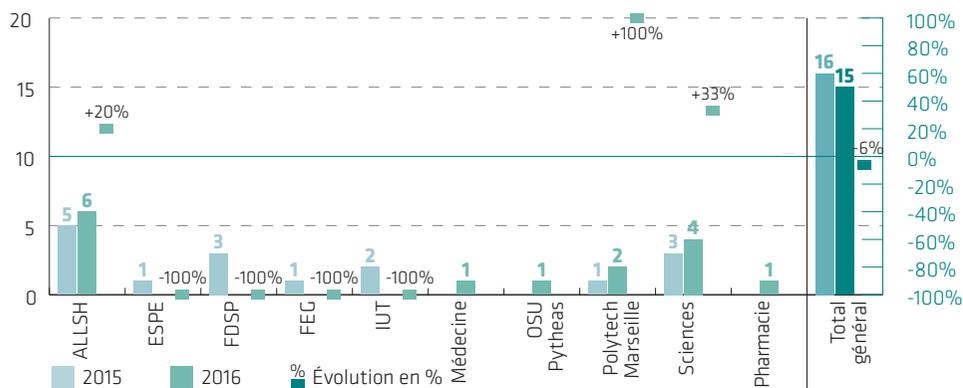
La part des femmes diminue légèrement par rapport à 2015, que ce soit par voie locale (de 44% de femmes en 2015 à 33% de femmes en 2016) ou nationale (de 64% de femmes en 2015 à 50% de femmes en 2016).

La part des femmes chez les promus (35% dont 33% en voie locale et 50% en voie nationale) est supérieure à la représentation des femmes professeurs 1<sup>ère</sup> classe (26%).

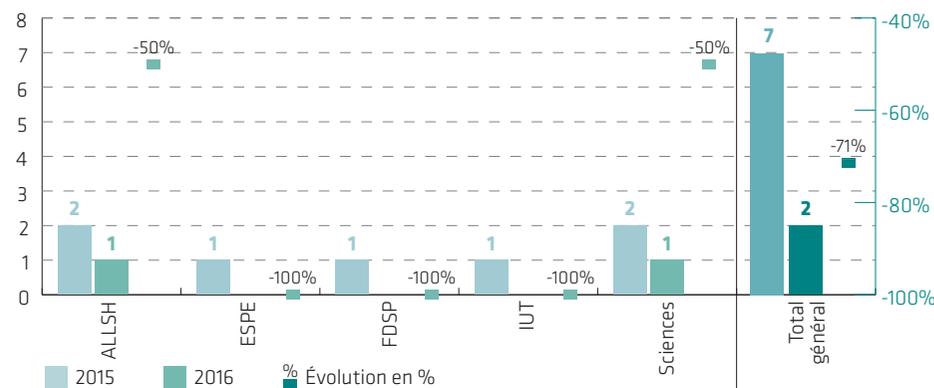
Les femmes promues professeurs 1<sup>ère</sup> classe en 2016 représentent 2% de la population féminine des professeurs 1<sup>ère</sup> classe.

Les maîtres de conférences promus sont répartis dans 3 secteurs disciplinaires : « sciences et technologies » (47% des promus), « Arts, lettres, langues et sciences humaines » (41% des promus) et « économie et gestion » (12% des promus).

Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante



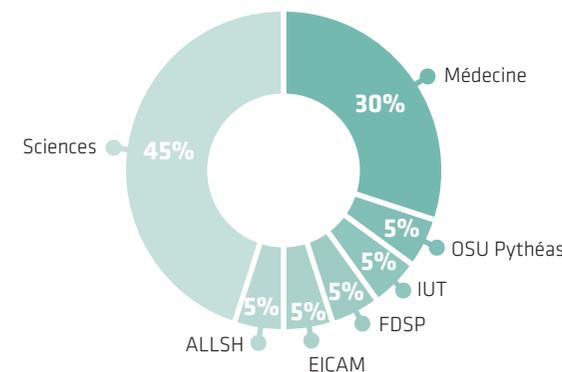
## 1.4. Avancements Professeurs 1<sup>ère</sup> Classe > Professeurs Classe Exceptionnelle 1

Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	2	3	5		1	1
EJCAM				1		1
FDSP		1	1			
IUT		1	1			
OSU Pythéas				1		1
IAE						
Médecine					1	1
Sciences		7	7	2		2
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>



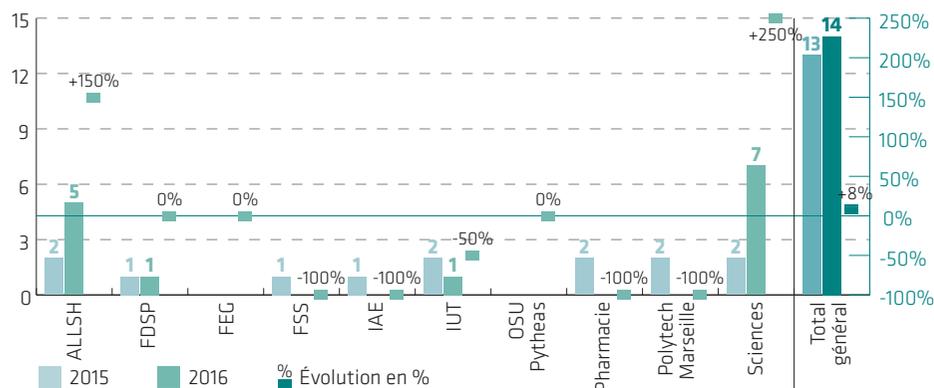
Répartition des agents promus par composante



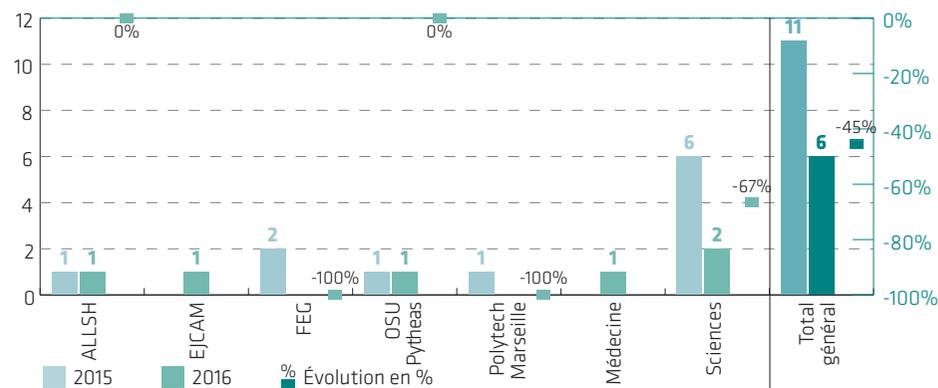
La part des femmes augmente légèrement par rapport à 2015 passant de 25% de femmes parmi les promus en 2015 à 30% en 2016. Cette augmentation est due à la hausse du taux de femmes promues par voie nationale (+ 48 points par rapport à 2016). Elle compense la baisse du taux de femmes promues par voie locale (de 31% de femmes en 2015 à 14% de femmes en 2016). Les taux de femmes promues peuvent paraître faibles, mais sont représentatifs de la population des professeurs de classe exceptionnelle (dont 14% sont des femmes).

Les maîtres de conférences promus sont principalement répartis dans 2 secteurs disciplinaires : « sciences et technologies » (50% des promus), « Arts, lettres, langues et sciences humaines » (30% des promus).

Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante

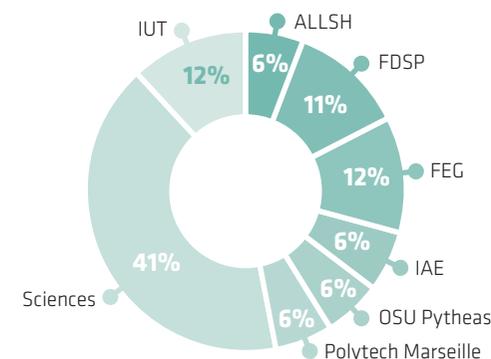


## 1.5. Avancements Professeurs Classe Exceptionnelle 1 > Professeurs Classe Exceptionnelle 2

Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH		1	1			0
ESPE			0			0
FDSP	1		1		1	1
FEG			0		2	2
FSS			0			0
IAE		1	1			0
OSU Pytheas		1	1			0
Polytech Marseille			0		1	1
Sciences		5	5	1	1	2
IUT			0		2	2
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

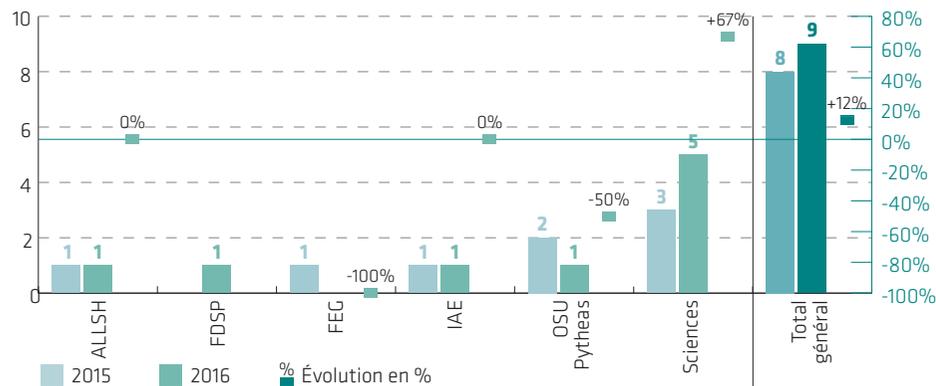
Répartition des agents promus par composante



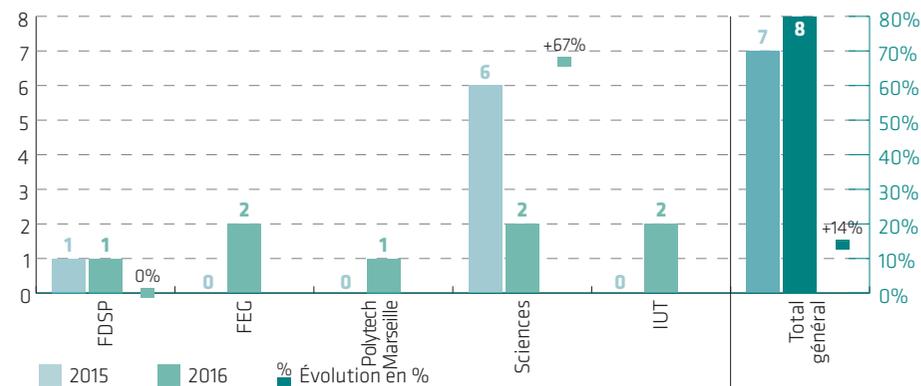
Les maîtres de conférences promus sont principalement répartis dans 2 secteurs disciplinaires : « sciences et technologies » (50% des promus), « Arts, lettres, langues et sciences humaines » (30% des promus).

La part des femmes diminue légèrement par rapport à 2015 (8 points pour atteindre 12%). Le taux de femmes promues par voie nationale quant à lui est stable (passant de 14% en 2015 à 13% en 2016). Les taux de femmes promues peuvent paraître faibles, mais ils sont représentatifs de la population des professeurs de classe exceptionnelle (dont 14% sont des femmes).

Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante

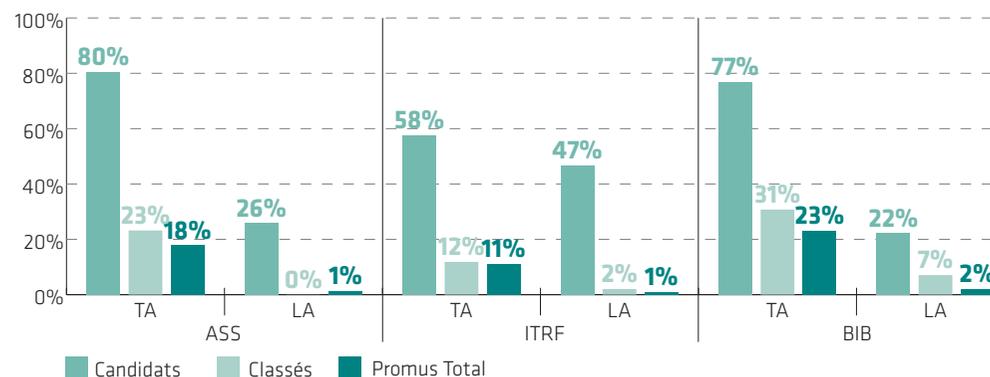


Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante



## 2. BIATSS

Part de candidats, classés et promus sur le nombre de promouvables en 2016 par type de population et d'avancement



L'avancement de grade est une promotion qui appelle le fonctionnaire à des fonctions supérieures et entraîne le passage dans un grade supérieur. Chaque statut particulier fixe les conditions pour prétendre à un avancement de grade. Ces conditions peuvent se cumuler et porter notamment sur : l'ancienneté (dans le grade, de service effectif et/ou d'ancienneté dans un échelon), l'exercice préalable de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité (fonctionnaires de catégorie A), dans certains cas, l'âge.

Deux modalités d'avancement de grade sont possibles : au choix, ou après examen professionnel. Le statut particulier d'un corps peut prévoir plusieurs modes d'avancement au même grade.

Les fonctionnaires choisis par l'administration (dans le cas de l'avancement au choix et après examen professionnel) sont inscrits sur un tableau annuel d'avancement. L'inscription à ce tableau ne vaut pas nomination dans le grade supérieur.

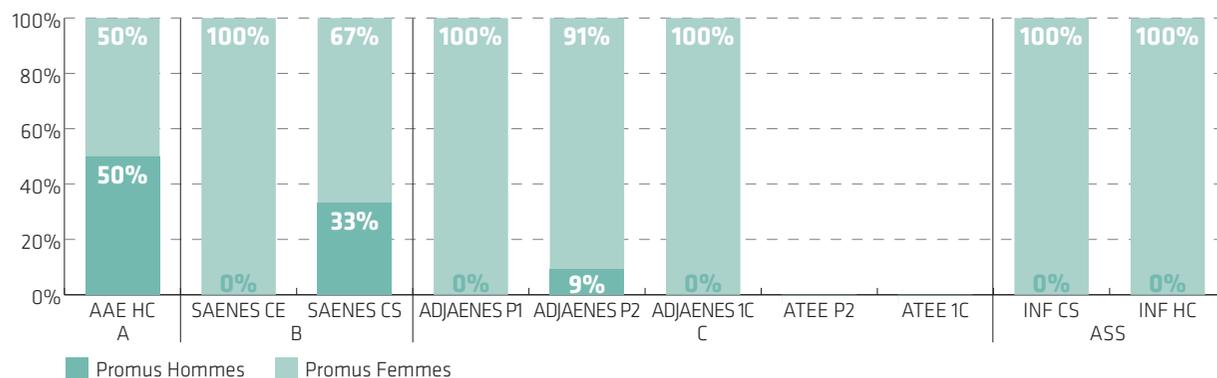
Les fonctionnaires sont nommés dans l'ordre dans lequel ils figurent sur le tableau d'avancement ou sur la liste d'admission au concours professionnel. L'ordre d'inscription au tableau d'avancement est fixé par l'administration.

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

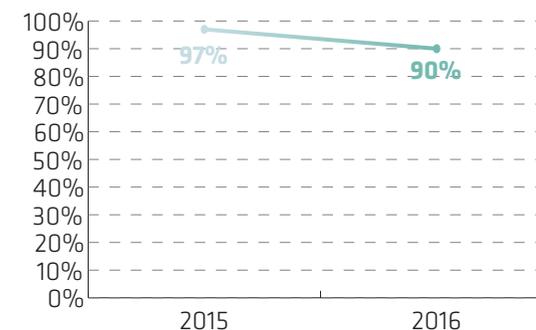
Le dossier est remis à la direction de la composante/direction/ service pour transmission à la DRH qui réunit la Commission Paritaire d'Établissement (CPE). Les dossiers classés en CPE sont ensuite transmis à chacune des autorités compétentes à l'égard du corps concerné (Ministère ou Rectorat). Le rectorat détermine le contingent alloué à AMU. En revanche au niveau des CAPN, il n'y a pas de contingent : les dossiers sont classés sur leur qualité et comparés à ceux des autres établissements.

## 2.1. ASS Tableaux d'avancement

Répartition Femmes Hommes en 2016



Taux de femmes sur le nombre de promus



En 2016, pas de promus AAE, ATEE P2, ATEE 1C.

Évolution sur 2 ans

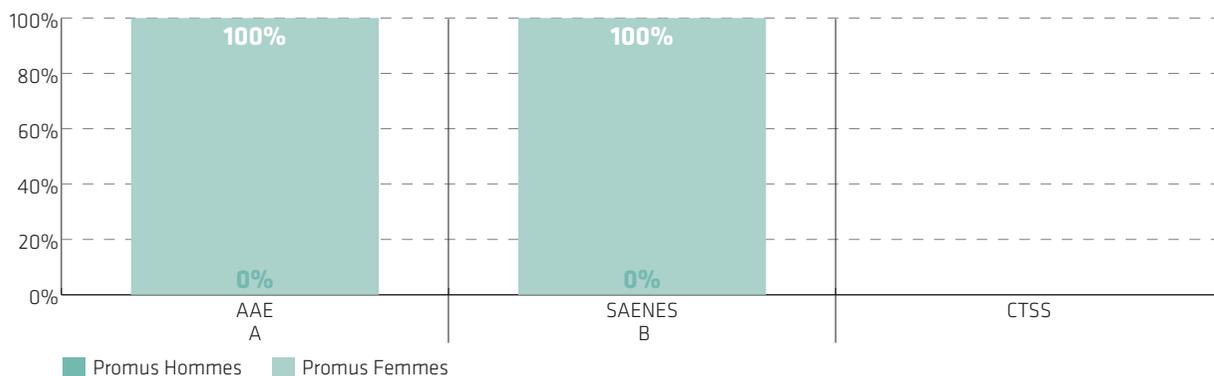
		Promouvables		Candidats		Classés		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total		Contingent AMU	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
A	AAE HC		22		7		2		1		1		2		
	AAE	5	5	1	2	1	2								
B	SAENES CE	14	12	12	11	2	2			1	1	1	1	1	1
	SAENES CS	40	41	37	38	2	4		1	2	2	2	3	2	3
C	ADJAENES P1	23	20	20	16	6	5			5	5	5	5	5	5
	ADJAENES P2	50	47	45	41	13	11	1	1	11	10	12	11	12	11
	ADJAENES 1C	16	12	16	12	12	6			11	6	11	6	11	6
	ATEE P2	1	1	1	1	1									
	ATEE 1C	1	1												
ASS	INF CS	5	3	5	3	5	3			2	1	2	1		
	INF HC	4	4	4	4	4	4			1	1	1	1		

Concernant les agents de catégories B et C, on note une diminution des promotions au grade d'ADJAENES 1<sup>ère</sup> classe (45%) qui s'explique par la baisse du contingent attribué à AMU par le rectorat.

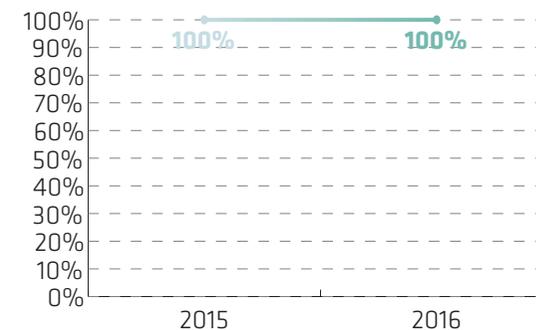
Tous grades confondus, AMU a obtenu 28 promotions par tableau d'avancement en 2016 contre 34 en 2015. Le taux de réussite est de 22% sur 135 candidatures.

## 2.2. ASS Liste d'aptitude

Répartition Femmes Hommes en 2016



Taux de femmes sur le nombre de promus



En 2016, pas de promus CTSS.

Évolution sur 2 ans

	Promouvables		Candidats		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>A AAE</b>	73	64	13	13			1	1	1	1
<b>B SAENES</b>	175	167	45	46			2	2	2	2
<b>CTSS</b>	1	1	1	1						

Les données concernant les promouvables en 2013 ne sont pas disponibles

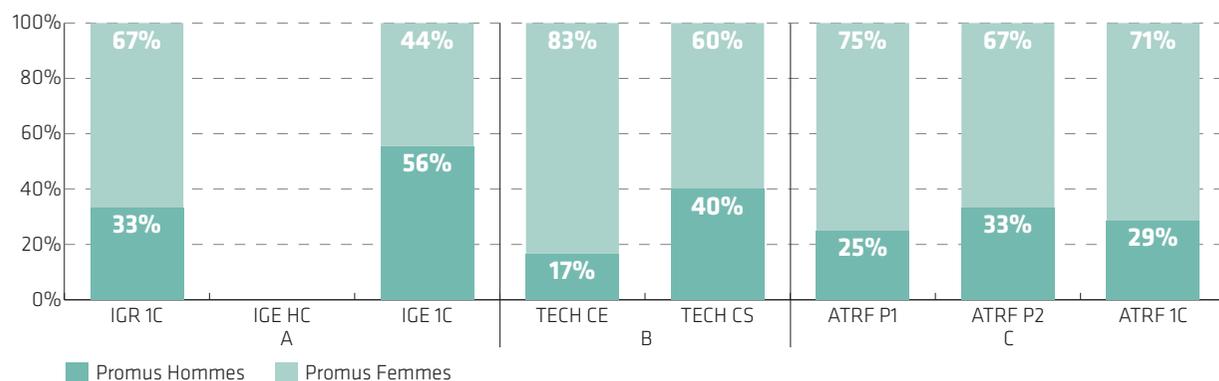
Le nombre de promouvables a fortement baissé depuis deux ans (-14% des promouvables pour l'accès au corps des SAENES ; -11% pour l'accès au corps des attachés). Cette baisse s'explique par des départs en retraite ou en mobilité externe.

On note une stabilité du nombre de candidats au regard de l'année précédente.

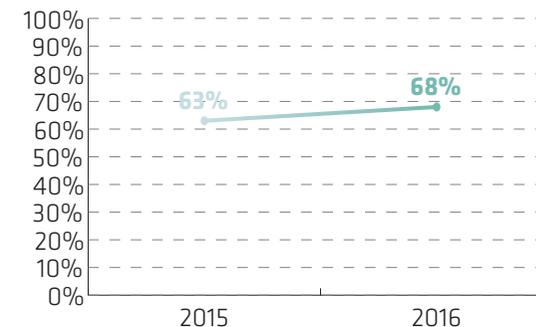
Le nombre d'agents AMU bénéficiant d'une promotion par liste d'aptitude est très faible, mais reste stable. La faiblesse du contingent académique ne permet pas la détermination d'un contingent propre à AMU. Il est donc important que les dossiers proposés par l'établissement après CPE répondent aux critères valorisés en CAPA ou CAPN, tant sur les mérites professionnels que sur l'ancienneté de l'agent.

## 2.3. ITRF Tableaux d'avancement

Répartition Femmes Hommes en 2016



Taux de femmes sur le nombre de promus



En 2016, pas de promus IGE HC.

Évolution sur 2 ans

		Promouvables		Candidats		Classés		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total		Contingent		Type
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	
A	IGR 1C	36	38	27	24	7	7	4	2	1	4	5	6	137	138	Contingent National
	IGE HC	3	1	1		1		1				1	0	57	63	
	IGE 1C	56	71	31	40	9	9	4	5	5	4	9	9	364	379	
B	TECH CE	44	57	23	34	6	7	2	1	3	5	5	6	129	145	Contingent National
	TECH CS	136	136	73	67	9	7	1	2	5	3	6	5	282	303	
C	ATRF P1	117	118	66	71	16	16	3	4	10	12	13	16	13	30	Contingent Académique
	ATRF P2	124	126	75	86	9	12	3	4	6	8	9	12	9	15	
	ATRF 1C	133	128	76	67	21	22	6	6	10	15	16	21	16	25	

Les contingents ont augmenté de 9% entre 2015 et 2016, passant de 1 007 à 1 098 promotions escomptées. On note particulièrement une augmentation du contingent des TECH CS, des ATRF P1 et P2.

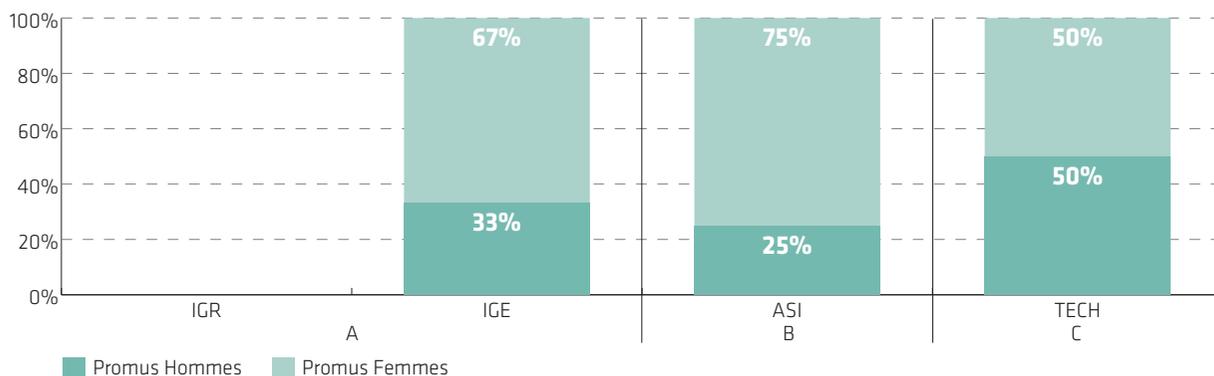
Pour autant, le nombre de promotions obtenues n'a pas évolué en rapport avec les contingents annoncés, contrairement aux années précédentes (notamment ATRF P1).

Tous grades confondus, AMU a obtenu 75 promotions par tableau d'avancement en 2016 contre 83 en 2015. Le taux de réussite est de 19% sur 389 candidatures.

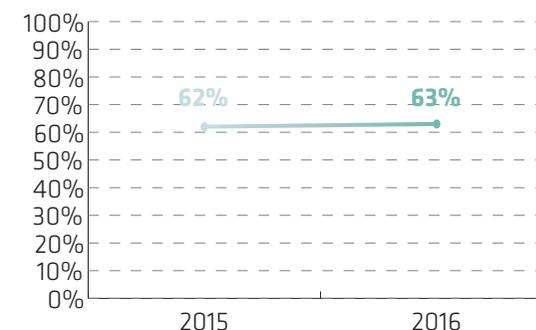
La diffusion des guides évoqués précédemment doit permettre d'améliorer la qualité des dossiers présentés dans le cadre des tableaux d'avancement.

## 2.4. ITRF Liste d'aptitude

Répartition Femmes Hommes en 2016



Taux de femmes sur le nombre de promus



En 2016, pas de promus IGR.

Évolution sur 2 ans

		Promouvables		Candidats		Classés		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total		Contingent	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
A	IGR	164	167	73	58	3	3	1				1		27	28
	IGE	87	98	44	57	6	5		1	2	2	2	3	102	106
B	ASI	287	304	150	148	5	4	1	1		3	1	4	97	98
C	TECH	618	660	267	311	12	13	3	2	5	2	8	4	230	271

Le nombre d'ayants droits est assez stable, hormis pour l'accès au corps des techniciens pour lequel une forte augmentation peut être soulignée (+16% par rapport à 2014, +7% par rapport à 2015). Cette hausse s'est répercutée sur le nombre de candidats.

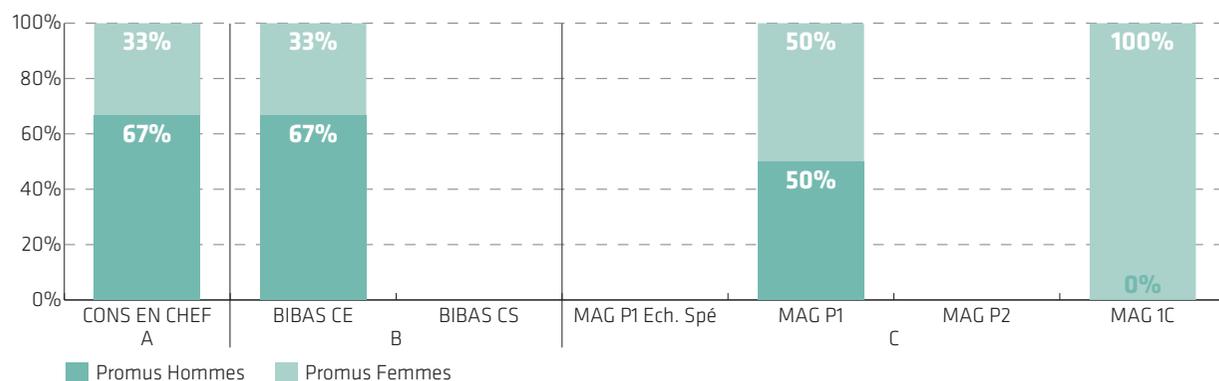
Le nombre de promotions obtenues toutes catégories confondues est stable (11 contre 12 en 2015), mais on note une diminution de moitié du nombre d'agents ayant bénéficié d'un accès au corps des techniciens par rapport aux années précédentes, alors même qu'AMU connaissait une augmentation significative de son contingent (+18%). Aucune promotion n'a été obtenue dans le cadre de l'accès au corps des ingénieurs de recherche.

Une analyse des motifs de ces faibles taux de promotion a été conduite. L'établissement souhaite favoriser l'amélioration de la qualité des dossiers présentés, tant sur la forme que sur fond. Il est important, par exemple, de rédiger les rapports d'aptitude et d'activité en mettant en valeur l'adéquation des missions actuelles de l'agent avec celles du corps de promotion.

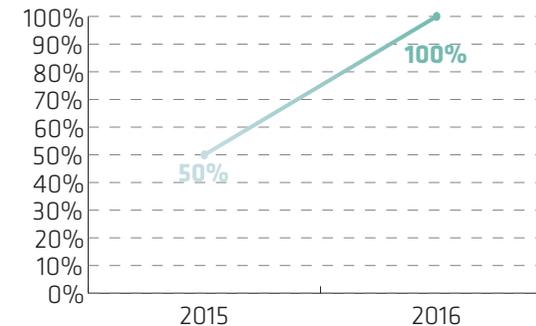
AMU a créé un groupe de travail « avancement » auquel ont été associées les organisations syndicales. Ce groupe de travail a permis d'élaborer des guides rédactionnels à l'attention des agents et des encadrants, en s'appuyant notamment sur l'expérience de nos représentants syndicaux également membres des CAP. L'objectif est de favoriser le classement des dossiers des agents d'AMU par les commissions administratives paritaires.

## 2.5. Bibliothécaires Tableaux d'avancement

Répartition Femmes Hommes en 2016



Taux de femmes sur le nombre de promus



En 2016, pas de promus BIBAS CS, MAG P1 échellon spécialisé et MAG P2.

Évolution sur 2 ans

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

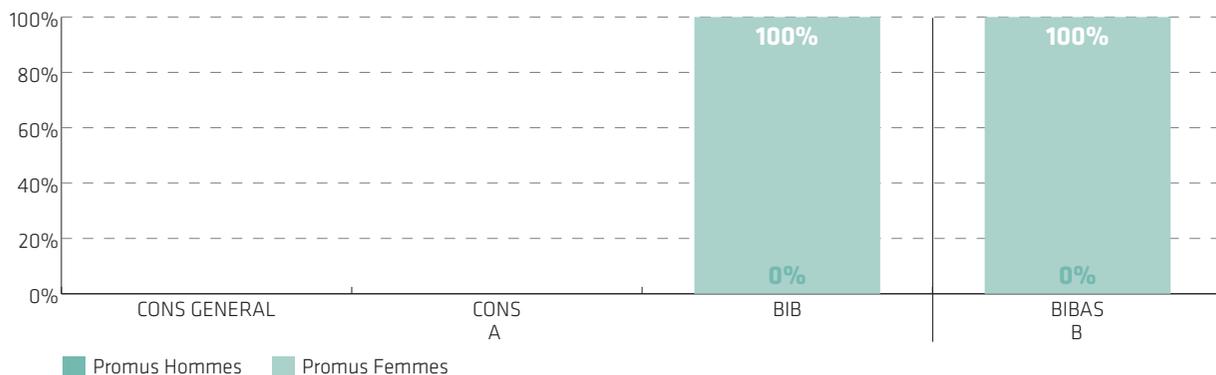
À la différence des autres filières, la procédure d'avancement ne prévoit pas la détermination de contingent par établissement.

Le nombre de promotions attribuées au niveau national est faible.

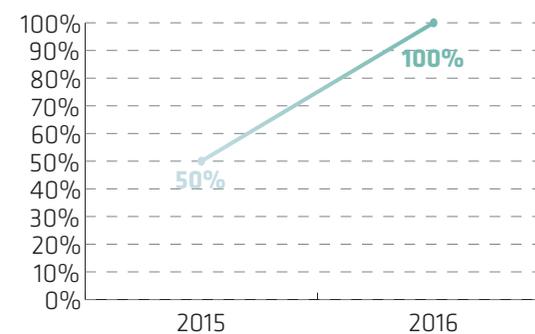
Tous grades confondus, AMU a obtenu 12 promotions par tableau d'avancement en 2016 contre 9 en 2015. le taux de réussite est de 30% pour 40 candidatures.

## 2.6. Bibliothécaires Liste d'aptitude

Répartition Femmes Hommes en 2016



Taux de femmes sur le nombre de promus



En 2016, pas de promus Conservateur générale et conservateurs.

Évolution sur 2 ans

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

## Partie 4 : Rémunération

### 1. Masse salariale

#### 1.1. Dépenses décaissées de masse salariale dont primes et indemnités

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	EC, ens, chercheurs et doc		BIATSS		Total		pour info : dont ressources propres et Recherche + A*Midex
		Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	
Rémunération principale	Femme	14 619 102 €	48 168 355 €	18 130 430 €	32 853 493 €	32 749 532 €	81 021 848 €	38 321 242 €
	Homme	16 978 044 €	87 218 307 €	12 058 554 €	19 040 933 €	29 036 598 €	106 259 241 €	
Total Rémunération principale		31 597 146 €	135 386 662 €	30 188 985 €	51 894 426 €	61 786 130 €	187 281 089 €	
Indemnité de résidence	Femme	125 562 €	1 414 748 €	483 901 €	971 693 €	609 463 €	2 386 441 €	807 535 €
	Homme	169 896 €	2 563 347 €	246 708 €	568 670 €	416 605 €	3 132 017 €	
Total Indemnité de résidence		295 458 €	3 978 095 €	730 609 €	1 540 363 €	1 026 067 €	5 518 458 €	
Primes et indemnités	Femme	4 379 994 €	5 045 570 €	1 390 879 €	6 904 928 €	5 770 873 €	11 950 498 €	21 305 778 €
	Homme	5 915 496 €	8 546 804 €	900 778 €	4 583 247 €	6 816 274 €	13 130 051 €	
Total Primes et indemnités		10 295 490 €	13 592 374 €	2 291 657 €	11 488 175 €	12 587 147 €	25 080 549 €	
Cotisations	Femme	7 577 357 €	44 723 353 €	8 312 138 €	30 713 903 €	15 889 495 €	75 437 256 €	23 243 652 €
	Homme	9 127 598 €	80 191 290 €	5 474 371 €	17 733 249 €	14 601 969 €	97 924 539 €	
Total Cotisations		16 704 955 €	124 914 643 €	13 786 509 €	48 447 152 €	30 491 464 €	173 361 795 €	
Dont «Cas Pension»	Femme		35 921 772 €		24 361 573 €		60 283 346 €	23 243 652 €
	Homme		64 801 256 €		14 151 166 €		78 952 422 €	
Total Cotisations		16 704 955 €	124 914 643 €	13 786 509 €	48 447 152 €	30 491 464 €	173 361 795 €	
Total général	Femme	26 702 015 €	99 352 026 €	28 317 348 €	71 444 017 €	55 019 363 €	170 796 043 €	83 678 207 €
	Homme	32 191 034 €	178 519 748 €	18 680 412 €	41 926 099 €	50 871 446 €	220 445 848 €	
	Total	58 893 049 €	277 871 774 €	46 997 760 €	113 370 116 €	105 890 809 €	391 241 891 €	
TOTAL dépenses de MS décaissées *		336 764 823 €		160 367 876 €		497 132 699 €		
Autres dépenses de Masse salariale **						2 724 120 €		2 724 120 €
TOTAL GÉNÉRAL						499 856 819 €		86 402 327 €

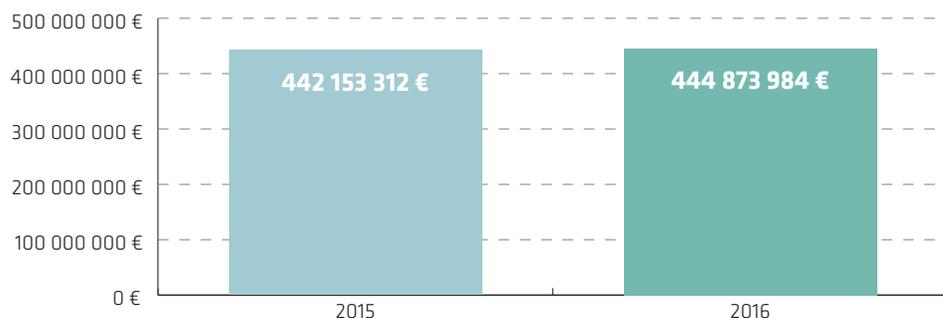
\* Les dépenses décaissées correspondent aux versements effectués dans le cadre de la paie.

\*\* Les autres dépenses de masse salariale correspondent aux dépenses d'honoraires, d'actions sociales, variation de charges à payer (hors paie)...

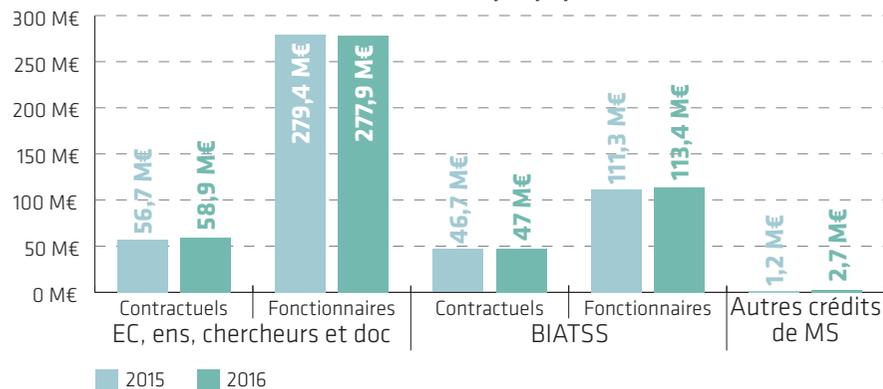
### Dont Allocation de Retour à l'Emploi

Femme	16 887,90 €
Homme	16 326,30 €
Total	33 214,20 €

### Évolution de la dotation État masse salariale



### Évolution de la masse salariale par population et statut



La masse salariale enregistre une hausse de 0,9% soit 4,47M€ entre 2015 et 2016. Le taux d'exécution du budget 2016 est de 98%.

Les variations de traitement brut et les charges afférentes sont liées à l'évolution du nombre de contractuels financés sur contrats de recherche, à la revalorisation des rémunérations des doctorant contractuels et au GVT.

La variation des autres dépenses de Masse salariale « Charge à payer » de +1,5 M€ est due à un décalage de paiement de la PEDR de 565 K€, une augmentation sur les HCC, PRP/PCA de 326,8 K€, les vacances, indemnités et contrats étudiants de 135 K€, une hausse des recrutements sur 2016 avec prise en charge en paie en 2017 de 156,5 K€ et une hausse de la provision pour les CET de 26 K€.

Les rémunérations accessoires ont enregistré une diminution des heures de cours complémentaires en 2016 de 503 K€ par rapport à 2015. Celles-ci s'entendent hors variation de charges à payer et hors PRP/EQS/PCA. Les primes et gratifications ont diminué de 2 M€ soit -9% par rapport à 2015 du fait du double paiement de la Prime de Responsabilité Pédagogique (PRP) et de la Prime de Charges Administratives (PCA) en 2015 générant une diminution respective de 730 K€ en 2015 et de 678 K€ en 2016, du non-paiement de la PEDR en Décembre 2016, de la hausse de la Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) de 215 K€ et de la baisse de du complément indemnitaire-RCE de 145 K€.

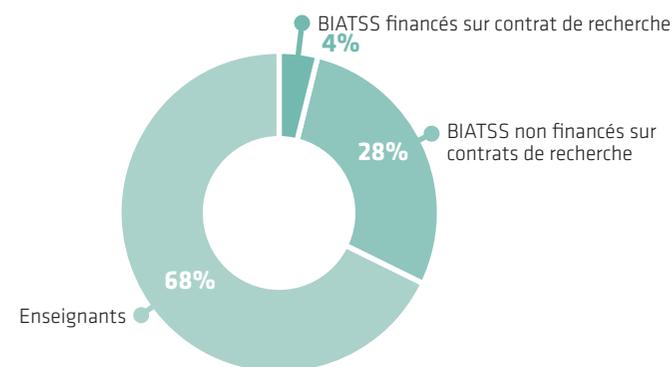
L'évolution du point d'indice impacte la masse salariale de 1,3 M€, et la revalorisation des doctorants contractuels de 340 K€.

L'écart entre le budget et l'exécution des dépenses 2016 est de 11,43 M€ dont : les contrats de recherche hors A\*Midex (baisse de 2 M€, soit 78,60% des crédits ouverts), la masse salariale ÉTAT (hors doctorants MENESR) (baisse de 3,16 M€, soit 99,21% des crédits ouverts). Cet écart s'explique par la volonté de l'établissement de définir exactement le nombre d'agents intéressés par le protocole Sauvadet 2. Un décalage de publication des postes de la session 2017 à la session 2018 a été acté afin d'avoir la possibilité de présenter et expliquer ce protocole par le biais d'entretiens individuels dans les DRH-campus de proximité. Cet écart s'explique aussi par l'endo-recrutement avec des lauréats de concours composés à 94% d'agents déjà présents dans l'université. La masse salariale sur Ressources propres baisse de 579 K€ (soit 98,90% des crédits ouverts), les autres dépenses de masse salariale enregistrent une variation négative des CAP de 1,2 M€.

### Évolution des dépenses de masse salariale par statut

	2015	2016	Évolution en valeur	Évolution en %
EC, ens, chercheurs et doc	336,2M€	336,8M€	584 220,92	0%
BIATSS	158,0M€	160,4M€	2 391 166,86	2%
Autres dépenses de MS	1,2M€	2,7M€	1 490 435,41	121%
<b>Total</b>	<b>495,4M€</b>	<b>499,9M€</b>	<b>4 465 823,19</b>	<b>1%</b>

### Répartition des dépenses de masse salariale dont primes et indemnités par statut et qualité



### Dépenses de masse salariale dont primes et indemnités - BIATSS financés sur contrats de recherche / BIATSS non financés sur contrats de recherche

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	BIATSS financés sur contrats de recherche		BIATSS non financés sur contrats de recherche		BIATSS TOTAL	
		Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femme	6 363 182,00 €		11 767 248,00 €	32 853 493,00 €	18 130 430 €	32 853 493 €
	Homme	7 137 887,00 €		4 920 667,00 €	19 040 933,00 €	12 058 554 €	19 040 933 €
Total Rémunération principale		13 501 069,00 €	- €	16 687 915,00 €	51 894 426,00 €	30 188 984,00 €	51 894 426,00 €
Indemnité de résidence	Femme	133 985,53		349 915,30 €	971 692,59 €	483 901 €	971 693 €
	Homme	112 934,36		133 774,05 €	568 670,29 €	246 708 €	568 670 €
Total Indemnité de résidence		246 919,89 €	- €	483 689,35 €	1 540 362,88 €	730 609,24 €	1 540 362,88 €
Primes et indemnités	Femme	270 124,00 €		1 120 755,00 €	6 904 928,00 €	1 390 879 €	6 904 928 €
	Homme	318 441,00 €		582 337,00 €	4 583 247,00 €	900 778 €	4 583 247 €
Total Primes et indemnités		588 565,00 €	- €	1 703 092,00 €	11 488 175,00 €	2 291 657,00 €	11 488 175,00 €
Cotisations	Femme	2 801 324,00 €		5 510 813,00 €	30 713 903,03 €	8 312 137 €	30 713 903 €
	Homme	3 128 493,00 €		2 345 877,00 €	17 733 247,74 €	5 474 370 €	17 733 248 €
Dont «Cas Pension»	Femme				24 324 820,03 €	- €	24 324 820 €
	Homme				14 100 777,74 €	- €	14 100 778 €
Total Cotisations		5 929 817,00 €	- €	7 856 690,00 €	48 447 150,77 €	13 786 507,00 €	48 447 150,77 €
Total général	Femme	9 568 615,53 €	- €	18 748 731,30 €	71 444 016,62 €	28 317 346,83 €	71 444 016,62 €
	Homme	10 697 755,36 €	- €	7 982 655,05 €	41 926 098,03 €	18 680 410,41 €	41 926 098,03 €
Total général		20 266 370,89 €	- €	26 731 386,35 €	113 370 114,65 €	46 997 757,24 €	113 370 114,65 €
		20 266 370,89 €		140 101 501,00 €		160 367 871,89 €	

## 2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut et par catégorie

### 2.1. BIATSS

#### Rémunération

		2015	2016	Évolution en €	Évolution en %
Cat A	Femmes	2 450 €	2 419 €	-31 €	-1%
	Hommes	2 350 €	2 523 €	173 €	7%
	<b>Total</b>	<b>2 393 €</b>	<b>2 467 €</b>	<b>74 €</b>	<b>3%</b>
Cat B	Femmes	1 792 €	1 760 €	-32 €	-2%
	Hommes	1 722 €	1 852 €	130 €	8%
	<b>Total</b>	<b>1 747 €</b>	<b>1 794 €</b>	<b>47 €</b>	<b>3%</b>
Cat C	Femmes	1 480 €	1 490 €	10 €	1%
	Hommes	1 451 €	1 527 €	76 €	5%
	<b>Total</b>	<b>1 461 €</b>	<b>1 503 €</b>	<b>42 €</b>	<b>3%</b>
<b>Total</b>	Femmes	1 756 €	1 812 €	56 €	3%
	Hommes	1 893 €	1 990 €	97 €	5%
	<b>Total</b>	<b>1 806 €</b>	<b>1 880 €</b>	<b>73 €</b>	<b>4%</b>

#### INM

		2015	2016	Évolution	Évolution en %
Cat A	Femmes	517	505	-12	-2%
	Hommes	507	518	11	2%
	<b>Total</b>	<b>511</b>	<b>510</b>	<b>-1</b>	<b>0%</b>
Cat B	Femmes	389	385	-4	-1%
	Hommes	386	392	6	2%
	<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>388</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
Cat C	Femmes	340	337	-3	-1%
	Hommes	334	343	9	3%
	<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>339</b>	<b>3</b>	<b>1%</b>
<b>Total</b>	Femmes	414	400	-14	-3%
	Hommes	393	423	30	8%
	<b>Total</b>	<b>400</b>	<b>408</b>	<b>8</b>	<b>2%</b>

### 2.2. EC, ens, chercheurs

#### Rémunération

		2015	2016	Évolution en €	Évolution en %
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	Femmes	2 947 €	2 799 €	-148 €	-5%
	Hommes	2 734 €	2 972 €	238 €	9%
	<b>Total</b>	<b>2 846 €</b>	<b>2 889 €</b>	<b>43 €</b>	<b>2%</b>
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	2 835 €	2 904 €	69 €	2%
	Hommes	2 826 €	2 922 €	96 €	3%
	<b>Total</b>	<b>2 831 €</b>	<b>2 914 €</b>	<b>83 €</b>	<b>3%</b>
Professeurs des universités (EC et PU)	Femmes	4 292 €	3 995 €	-297 €	-7%
	Hommes	3 996 €	4 281 €	285 €	7%
	<b>Total</b>	<b>4 227 €</b>	<b>4 213 €</b>	<b>-14 €</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>	Femmes	2 877 €	2 954 €	77 €	3%
	Hommes	3 324 €	3 378 €	54 €	2%
	<b>Total</b>	<b>3 152 €</b>	<b>3 211 €</b>	<b>59 €</b>	<b>2%</b>

#### INM

		2015	2016	Évolution	Évolution en %
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	Femmes	757	703	-54	-7%
	Hommes	705	756	51	7%
	<b>Total</b>	<b>732</b>	<b>731</b>	<b>-1</b>	<b>0%</b>
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	714	711	-3	0%
	Hommes	712	704	-8	-1%
	<b>Total</b>	<b>713</b>	<b>707</b>	<b>-6</b>	<b>-1%</b>
Professeurs des universités (EC et PU)	Femmes	1 074	986	-88	-8%
	Hommes	992	1 064	72	7%
	<b>Total</b>	<b>1 056</b>	<b>1 045</b>	<b>-11</b>	<b>-1%</b>
<b>Total</b>	Femmes	724 €	704 €	-20	-3%
	Hommes	837 €	815 €	-22	-3%
	<b>Total</b>	<b>793 €</b>	<b>770 €</b>	<b>-23</b>	<b>-3%</b>

Afin d'avoir le même périmètre en 2015 et 2016 et d'avoir ainsi des données comparables, les doctorants contractuels et post-doctorants ont été supprimés des données de 2015 (total 2015).

Pour rappel, la valeur du point d'indice qui est de 56,2323 €/an et 4,6860 €/mois (brut).

### 3. Rémunérations nettes mensuelles médianes, 1<sup>er</sup> quartile et dernier quartile

#### 3.1. BIATSS

##### Rémunération

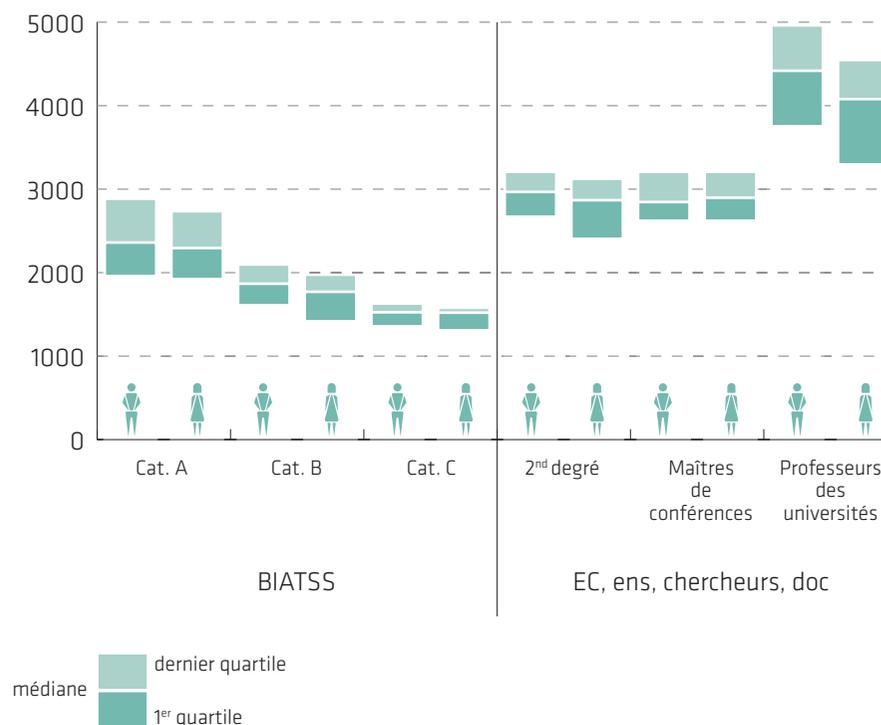
		1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	Dernier quartile
Cat A	Femmes	1 930 €	2 295 €	2 736 €
	Hommes	1 971 €	2 361 €	2 886 €
	<b>Total</b>	<b>1 959 €</b>	<b>2 320 €</b>	<b>2 822 €</b>
Cat B	Femmes	1 429 €	1 771 €	1 976 €
	Hommes	1 621 €	1 868 €	2 098 €
	<b>Total</b>	<b>1 525 €</b>	<b>1 798 €</b>	<b>2 017 €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

#### 3.2. EC, ens, chercheurs

##### Rémunération

		1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	Dernier quartile
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	Femmes	2 421 €	2 868 €	3 124 €
	Hommes	2 684 €	2 967 €	3 208 €
	<b>Total</b>	<b>2 501 €</b>	<b>2 895 €</b>	<b>3 155 €</b>
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	2 630 €	2 898 €	3 208 €
	Hommes	2 630 €	2 846 €	3 208 €
	<b>Total</b>	<b>2 630 €</b>	<b>2 877 €</b>	<b>3 208 €</b>
Professeurs des universités (EC et PU)	Femmes	3 304 €	4 080 €	4 548 €
	Hommes	3 763 €	4 419 €	4 962 €
	<b>Total</b>	<b>3 725 €</b>	<b>4 302 €</b>	<b>4 877 €</b>
<b>Total</b>	Femmes	<b>2 694 €</b>	<b>3 022 €</b>	<b>3 379 €</b>
	Hommes	<b>2 694 €</b>	<b>3 022 €</b>	<b>3 379 €</b>
	<b>Total</b>	<b>2 753 €</b>	<b>3 151 €</b>	<b>3 765 €</b>

Comparaison des rémunérations nettes mensuelles par 1<sup>er</sup> quartile, médiane et dernier quartile



## 4. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

### Bénéficiaires de la GIPA en 2016

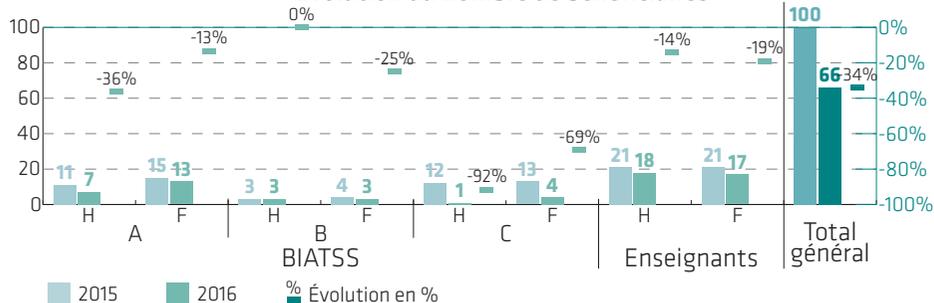
		2016		
		Nombre d'agents	Montants en €	
BIATSS	A	Hommes	7	21 060,80 €
		Femmes	13	34 450,64 €
	B	Hommes	3	1 722,02 €
		Femmes	3	2 724,85 €
	C	Hommes	1	855,76 €
		Femmes	4	2 892,35 €
ENS	Hommes	18	185 659,90 €	
	Femmes	17	110 783,42 €	
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>360 149,74 €</b>	

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. Les enseignants sont les principaux bénéficiaires de cette mesure (53% des bénéficiaires). Ils représentent 82% du montant total de la GIPA (plus les INM des agents sont élevés plus les montants perçus de GIPA sont importants).

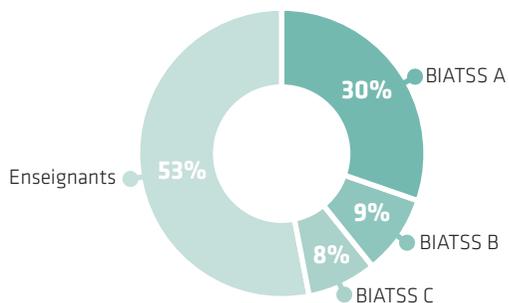
Le montant total de la GIPA a diminué de 39%, passant de 591 775 € à 360 149 €, de même que le nombre de bénéficiaires qui a baissé de 34% par rapport à 2015, passant de 100 bénéficiaires à 66.

Les BIATSS représentent 47% des bénéficiaires et 18% du montant total. Parmi eux, ce sont les agents de catégorie A les plus concernés (65% des BIATSS et 87% du montant alloué aux BIATSS), suivis des agents de catégorie B (19% des agents et 7% du montant alloué aux BIATSS) et C (16% des agents et 6% du montant alloué aux BIATSS). La baisse des montants totaux alloués entre 2015 et 2016 s'explique par des régularisations faites en 2015 pour 2014.

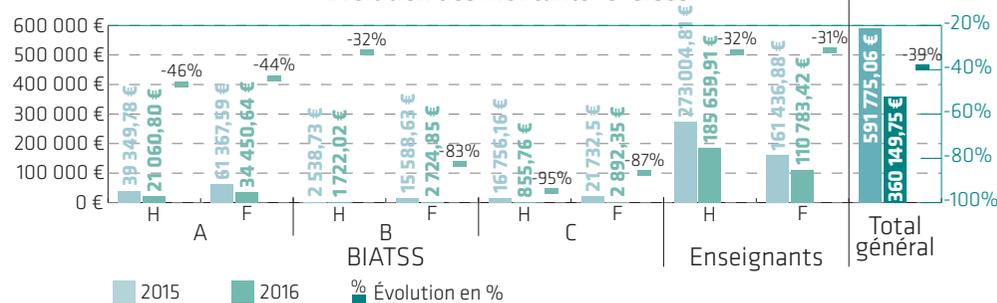
### Évolution du nombre de bénéficiaires



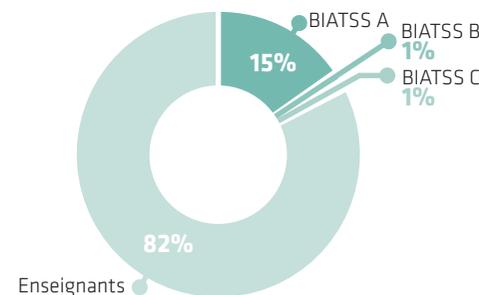
### Répartition des bénéficiaires par catégorie et type de population



### Évolution des montants reversés



### Répartition des montants reversés par catégorie et type de population



## 5. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

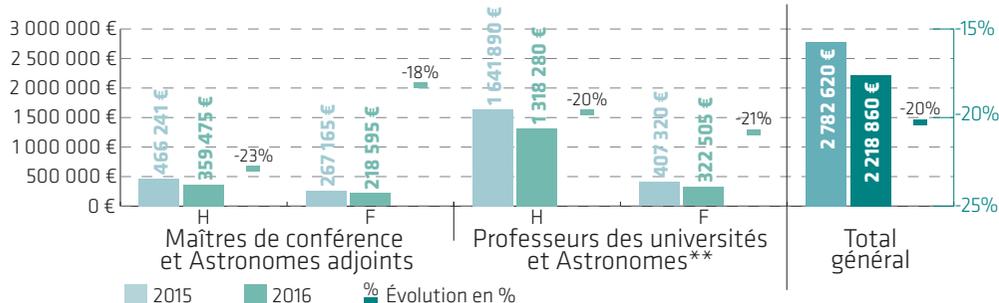
La PEDR nouveau régime se substitue désormais à la PES. Les critères d'attribution ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 23 février 2016. La Commission de la Recherche du 28 janvier 2016 a défini les critères, la méthodologie et les barèmes d'attribution.

La baisse des montants totaux alloués entre 2015 et 2016 s'explique par des régularisations faites en 2015 pour 2014 et un décalage du versement de décembre 2016 et 2017.

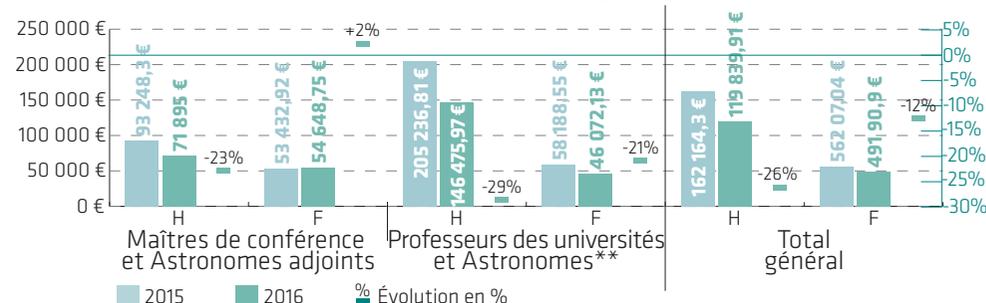
### Enseignants bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

Agents bénéficiaires	Sexe	2015		2016	
		Montant		Montant	
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	Hommes	466 241,31 €	733 405,92 €	359 475,00 €	578 070,00 €
	Femmes	267 164,61 €		218 595,00 €	
Professeurs des universités et Astronomes**	Hommes	1 641 894,49 €	2 049 214,31 €	1 318 283,72 €	1 640 788,64 €
	Femmes	407 319,82 €		322 504,92 €	
Total	Hommes	2 108 135,80 €	2 782 620,23 €	1 677 758,72 €	2 218 858,64 €
	Femmes	674 484,43 €		541 099,92 €	

### Répartition des montants cumulés de la PEDR par corps et par sexe



### Montant moyen et évolution par le grade et par sexe



### Candidats AMU à la PEDR

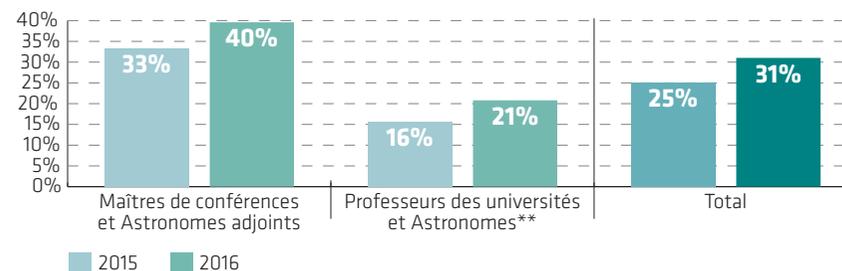
	2015			2016			Évolution 2015-2016	
	H	F	Total	H	F	Total	en nb	en %
<b>Maîtres de conférences et Astronomes adjoints</b>	106	53	159	90	59	149	-10	-6%
<b>Professeurs des universités et Astronomes**</b>	114	21	135	99	26	125	-10	-7%
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>74</b>	<b>294</b>	<b>189</b>	<b>85</b>	<b>274</b>	<b>-20</b>	<b>-7%</b>

### dont candidats retenus

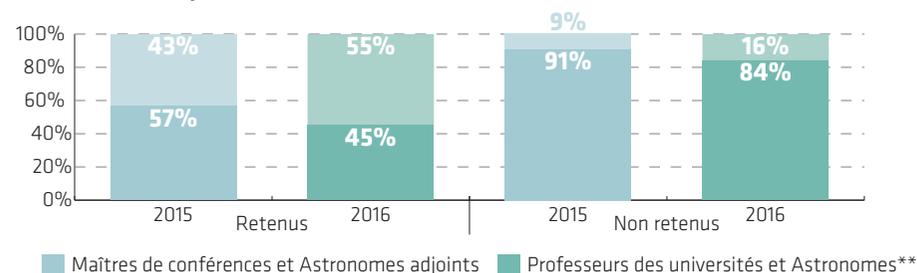
	2015			2016			Évolution 2015-2016	
	H	F	Total	H	F	Total	en nb	en %
<b>Maîtres de conférences et Astronomes adjoints</b>	25	13	38	39	17	56	18	47%
<b>Professeurs des universités et Astronomes**</b>	52	17	69	37	18	55	-14	-20%
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>30</b>	<b>107</b>	<b>76</b>	<b>35</b>	<b>111</b>	<b>4</b>	<b>4%</b>

Les principales augmentations, en ce qui concerne les candidats retenus, a lieu sur les maîtres de conférences (+18 soit une hausse de 47%), particulièrement chez les hommes (+14 maîtres de conférences, soit une hausse de 56%), les femmes ayant elles aussi augmenté, mais dans une moindre mesure (+4 femmes soit une hausse de 31%). En revanche, le nombre de professeurs a baissé (-14 professeurs soit une baisse de 20%). Cette baisse n'est pas homogène puisque si le nombre d'hommes diminue (-15 professeurs, soit une baisse de 29%), le nombre de femmes est en hausse (+1 femme soit une hausse de 6%). D'une manière générale, le nombre de femmes augmente (+ 5 femmes soit une hausse de 17%), alors que le nombre d'hommes diminue très légèrement (-1 homme soit une baisse de 17%). Ces évolutions influent sur le taux global de femmes bénéficiaires (lequel passe de 25 à 31% entre 2015 et 2016).

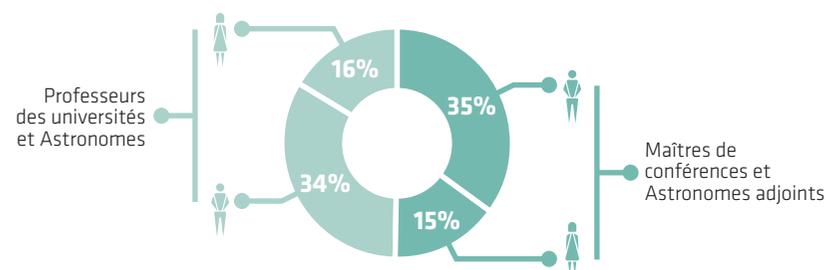
### Part des femmes parmi les candidats retenus



### Répartition des candidats retenus et non retenus



### Répartition des candidats retenus à la PEDR



## 6. Prime de Responsabilité Pédagogique

La prime de responsabilité pédagogique a été instituée par le décret n°99-855 du 4 octobre 1999. Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés et aux enseignants qui exercent des responsabilités pédagogiques en plus de leurs obligations statutaires de service. La liste des fonctions éligibles et les modalités de valorisation ont été approuvées par le Conseil d'Administration du 21 avril 2015.

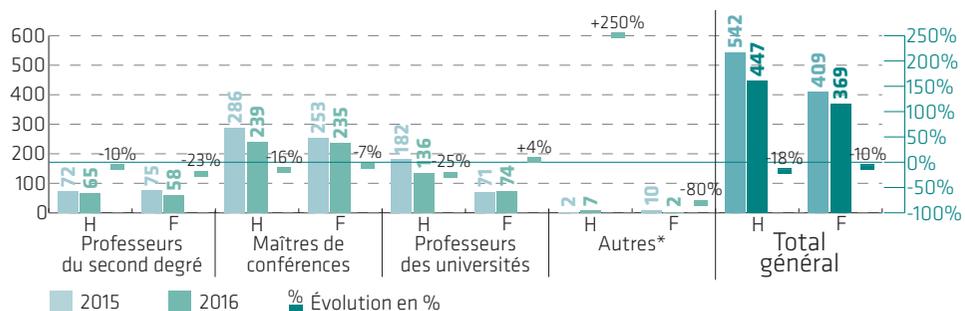
Les maîtres de conférences représentent la majorité des bénéficiaires en 2016 (50%), suivis par les professeurs des universités (26%) et les professeurs du second degré (15%). Les autres populations représentent 1%. La répartition entre les hommes et les femmes est équilibrée pour les professeurs du second degré (47% de femmes) et pour les maîtres de conférences (50% de femmes). Parmi les professeurs ayant touché la prime de responsabilité pédagogique, 35% sont des femmes.

### Enseignants bénéficiaires

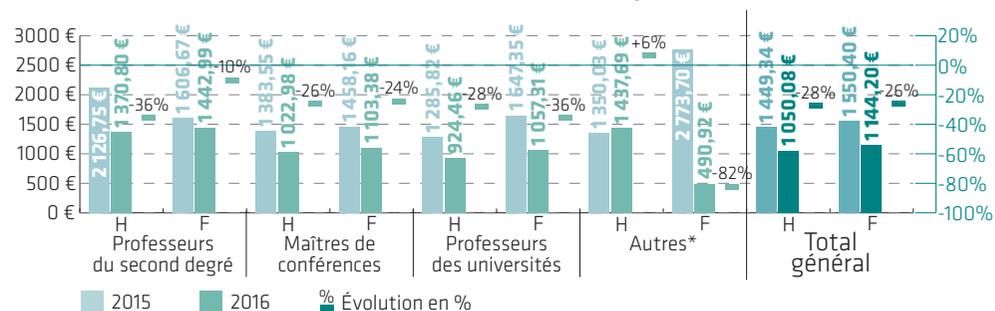
		Nb de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
Professeurs du second degré	Hommes	65	123	89 101,99 €	172 795,67 €	1 370,80 €	1 404,84 €
	Femmes	58		83 693,68 €		1 442,99 €	
Maîtres de conférences	Hommes	239	474	244 492,9 €	503 787,87 €	1 022,98 €	1 062,84 €
	Femmes	235		259 294,97 €		1 103,38 €	
Professeurs des universités	Hommes	136	210	125 727,09 €	203 967,68 €	924,46 €	971,27 €
	Femmes	74		78 240,59 €		1 057,31 €	
Autres*	Hommes	7	9	10 063,86 €	11 045,70 €	1 437,69 €	1 227,30 €
	Femmes	2		981,84 €		490,92 €	
Total	Hommes	447	816	469 385,84 €	891 596,92 €	1 050,08 €	1 092,64 €
	Femmes	369		422 211,08 €		1 144,20 €	

\*Vacataires, professeurs des écoles, professeurs contractuels, personnels d'orientation et d'éducation

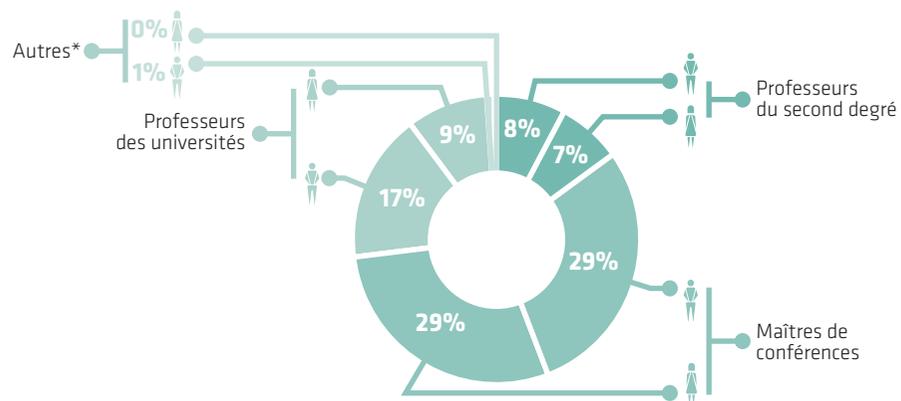
### Évolution du nombre de bénéficiaires



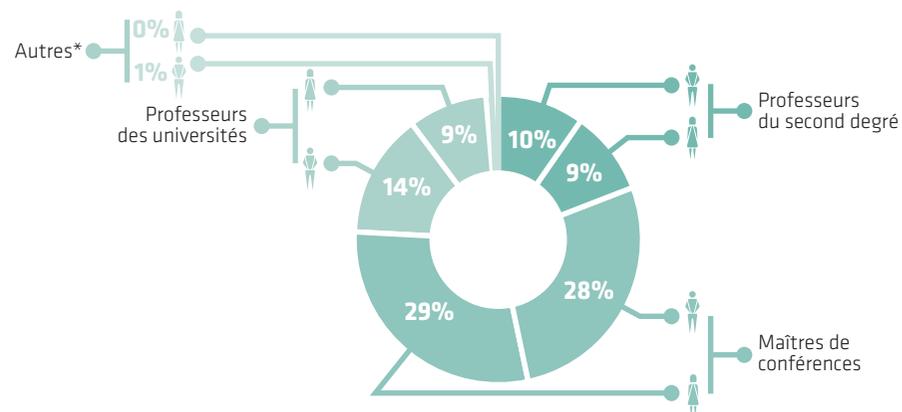
### Évolution du montant moyen



### Répartition des bénéficiaires par corps et par sexe



### Répartition du montant annuel



\*Vacataires, professeurs des écoles, professeurs contractuels, personnels d'orientation et d'éducation

## 7. Prime pour Charge Administrative

Instituée par décret du 12 janvier 1990, la Prime de Charge Administrative (PCA) est attribuée pour compenser l'exercice au sein de l'établissement d'une responsabilité administrative ou d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an. Le taux et les critères d'attribution des primes de charges administratives (PCA) ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 21 avril 2015. 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 avis du Conseil Académique restreint.

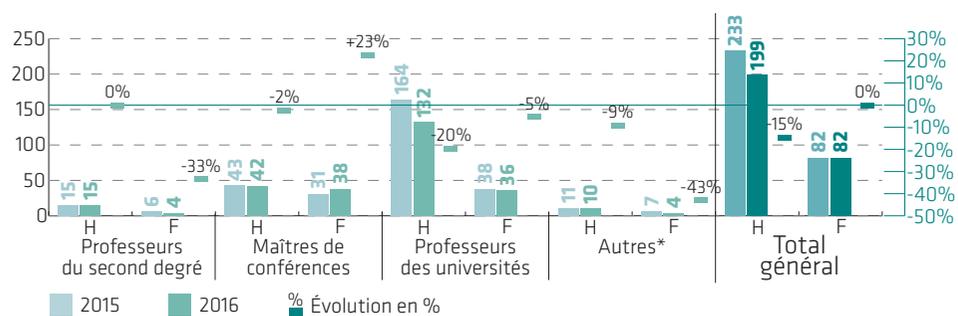
Les professeurs des universités représentent la majorité des bénéficiaires en 2016 (60%), suivis par les maîtres de conférences (28%), les professeurs du second degré (7%) et les autres\*(5%). La répartition entre les hommes et les femmes est équilibrée pour les maîtres de conférences (48% de femmes). Elles représentent 21% des professeurs du second degré, 21% des professeurs des universités, et 29% des autres populations.

### Enseignants bénéficiaires

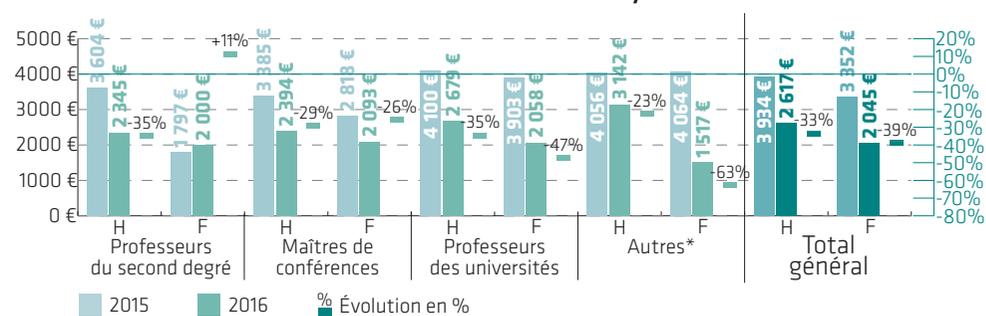
		Nb de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
Professeurs du second degré	Hommes	15	19	35 173,73 €	43 173,73 €	2 344,92 €	2 272,30 €
	Femmes	4		8 000,00 €		2 000,00 €	
Maîtres de conférences	Hommes	42	80	100 539,11 €	180 059,33 €	2 393,79 €	2 250,74 €
	Femmes	38		79 520,22 €		2 092,64 €	
Professeurs des universités	Hommes	132	168	353 579,33 €	427 677,84 €	2 678,63 €	2 545,70 €
	Femmes	36		74 098,51 €		2 058,29 €	
Autres*	Hommes	10	14	31 417,15 €	37 485,29 €	3 141,72 €	2 677,52 €
	Femmes	4		6 068,14 €		1 517,04 €	
Total	Hommes	199	281	520 709,32 €	688 396,19 €	2 616,63 €	2 449,81 €
	Femmes	82		167 686,87 €		2 044,96 €	

\*Professeurs des écoles, professeurs, personnels d'orientation et d'éducation

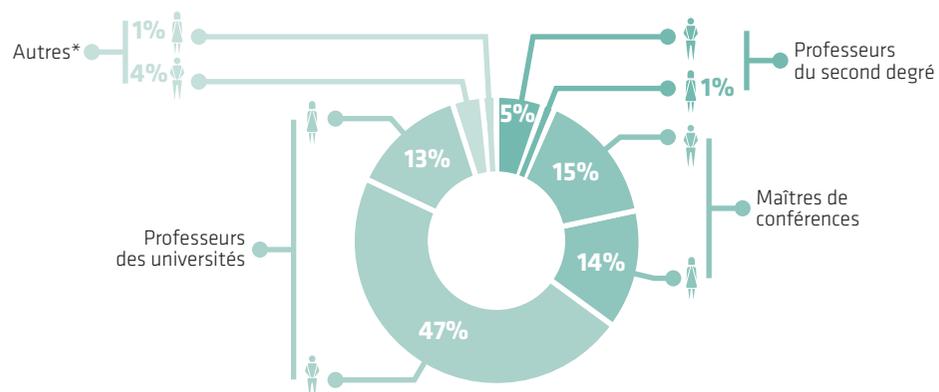
### Évolution du nombre de bénéficiaires



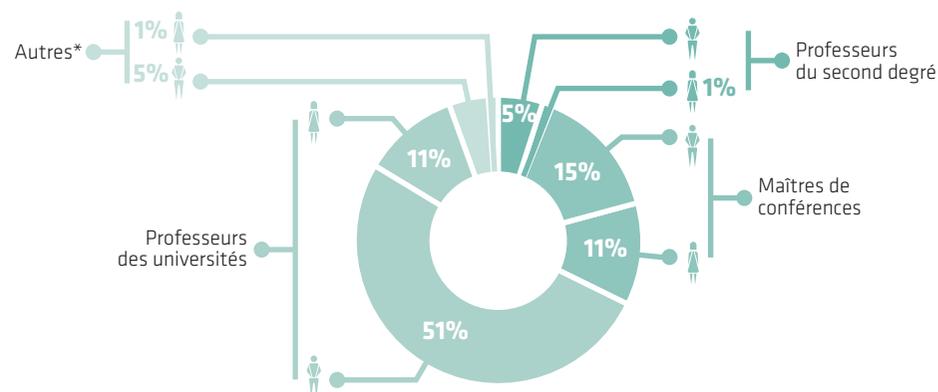
### Évolution du montant moyen



### Répartition des bénéficiaires par corps et par sexe



### Répartition du montant annuel



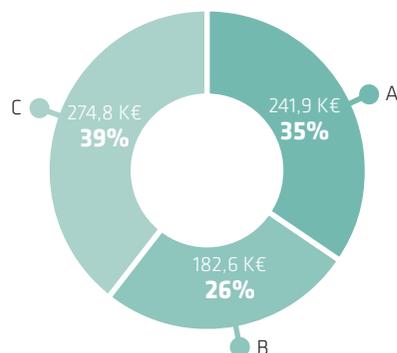
## 8. Intéressement

Un régime d'intéressement existe en faveur des personnels BIATSS de l'université dont la ou les primes statutaires sont au plafond légal. La prime d'intéressement est également utilisée pour rémunérer la fonction d'agent de Prévention. S'agissant de la politique universitaire, les variations sont liées au nombre de bénéficiaires en exercice.

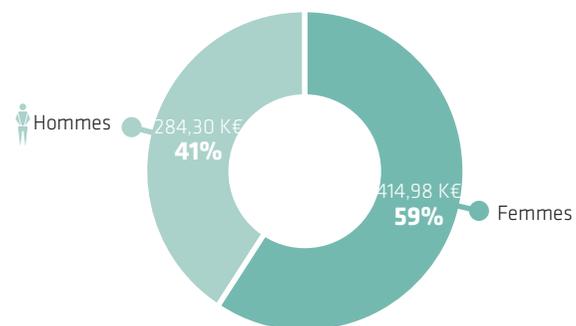
### Répartition des versements intéressement

	Politique Indemnitaire			Assistants de prévention			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>A</b>	129 714,97 €	86 634,29 €	<b>216 349,26 €</b>	7 310,41 €	15 773,20 €	<b>23 083,61 €</b>	1 533,84 €	924,46 €	<b>2 458,30 €</b>	138 559,22 €	103 331,95 €	<b>241 891,17 €</b>
<b>B</b>	96 963,37 €	58 790,50 €	<b>155 753,87 €</b>	8 991,66 €	15 949,46 €	<b>24 941,12 €</b>	1 365,49 €	556,03 €	<b>1 921,52 €</b>	107 320,52 €	75 295,99 €	<b>182 616,51 €</b>
<b>C</b>	164 063,62 €	99 466,45 €	<b>263 530,07 €</b>		2 481,85 €	<b>2 481,85 €</b>	5 037,43 €	3 722,72 €	<b>8 760,15 €</b>	169 101,05 €	105 671,02 €	<b>274 772,07 €</b>
<b>Total</b>	<b>390 741,96 €</b>	<b>244 891,24 €</b>	<b>635 633,20 €</b>	<b>16 302,07 €</b>	<b>34 204,51 €</b>	<b>50 506,58 €</b>	<b>7 936,76 €</b>	<b>5 203,21 €</b>	<b>13 139,97 €</b>	<b>414 980,79 €</b>	<b>284 298,96 €</b>	<b>699 279,75 €</b>

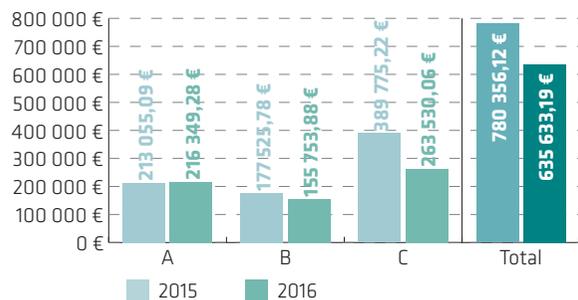
Répartition par catégorie



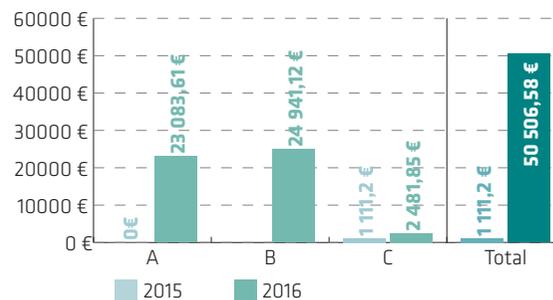
Répartition par sexe



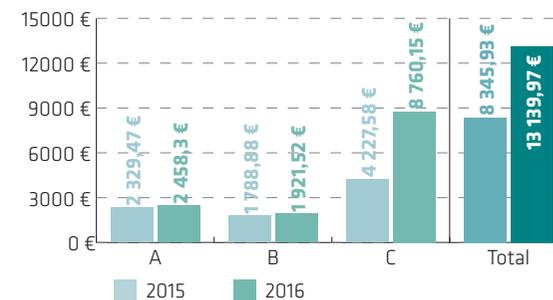
Évolution de la politique indemnitaire



Évolution des Assistants de prévention



Évolution des Ouvertures le samedi matin BU



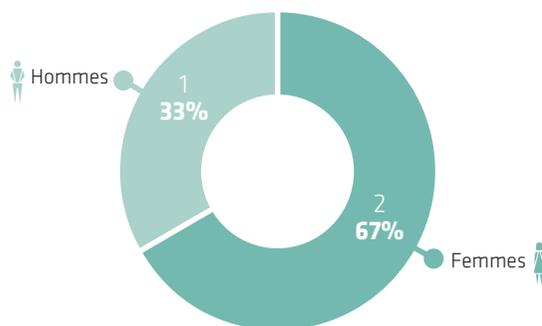
## 9. Intéressement Recherche

### Répartition des versements intéressement recherche

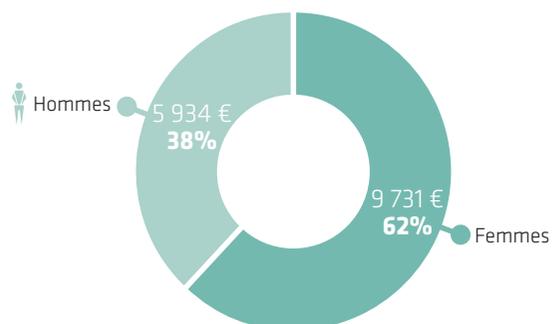
	Femmes	Hommes	Total
A	9 731 €	5 934 €	15 665 €
<b>Total</b>	<b>9 731 €</b>	<b>5 934 €</b>	<b>15 665 €</b>

Le montant de l'intéressement recherche peut varier en fonction du nombre de contrats générant des ressources résiduelles permettant de financer cet intéressement, en application de la réglementation en vigueur.

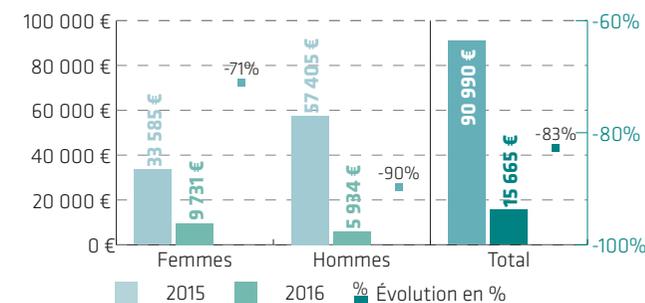
### Répartition des bénéficiaires de l'intéressement



### Répartition des sommes versées dans le cadre de l'intéressement



### Évolution entre 2015 et 2016

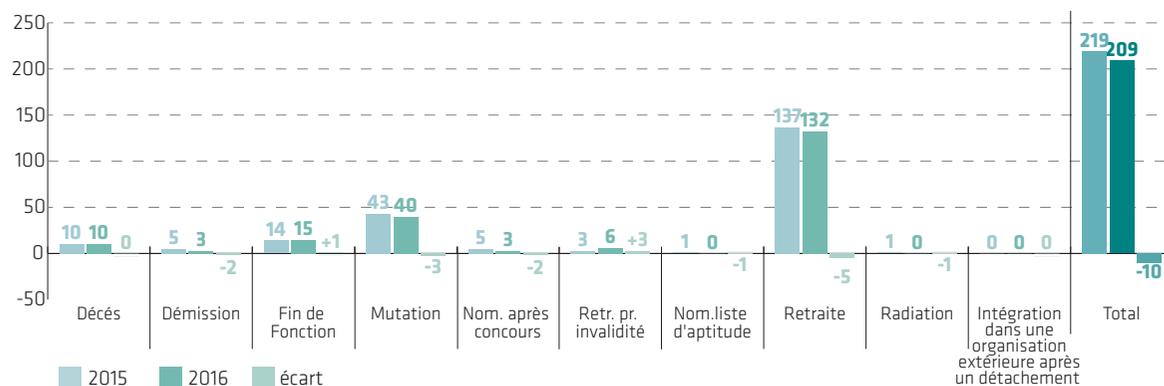


# Partie 5 : Départs

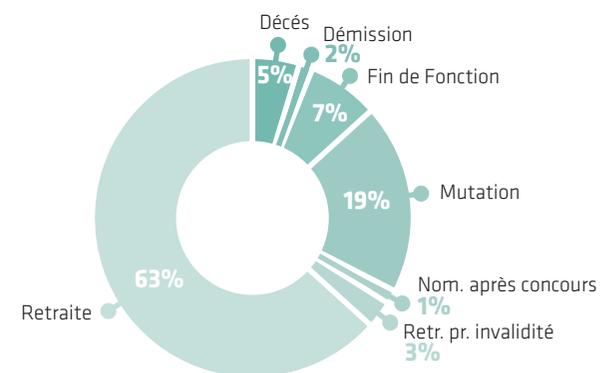
Les chiffres sont extraits au 30/06/2017. Les chiffres de 2015 ont été réactualisés.

## 1. Départs définitifs

Évolution du nombre de départs définitifs entre 2015 et 2016



Répartition des départs définitifs

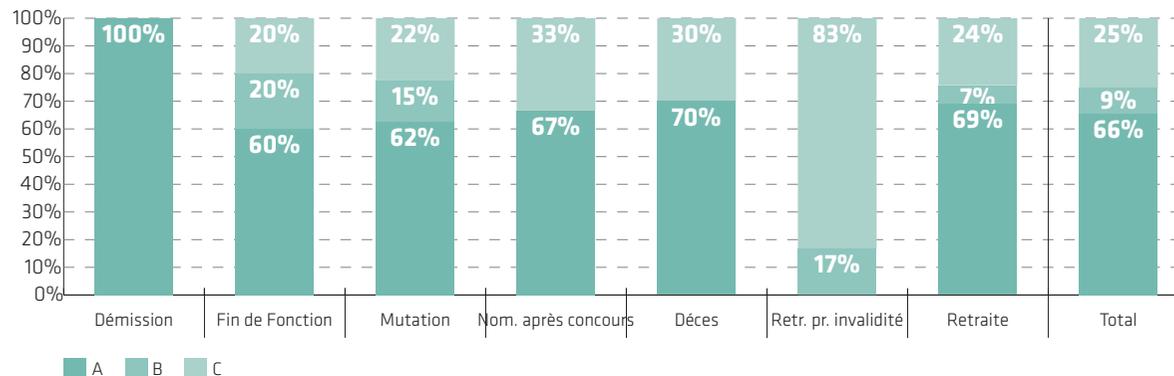


Le motif principal de départ reste la retraite : 63% des départs. On constate peu d'évolution d'une année sur l'autre mis à part les départs en retraite pour invalidité qui ont doublé : ils pèsent 3% des départs en 2016 contre 1% en 2015.

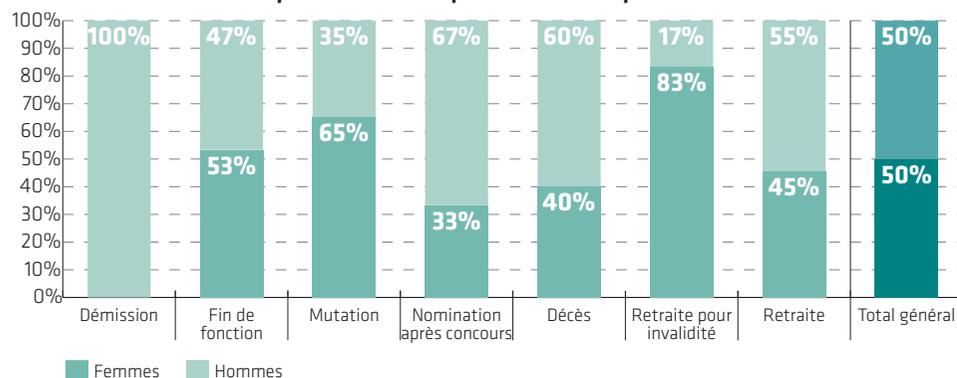
### Répartition des départs définitifs par population et catégorie

	BIATSS			Enseignants
	A	B	C	A
Démission				3
Fin de Fonction	4	3	3	5
Mutation	9	6	9	16
Nom. après concours			1	2
Décès	2		3	5
Retr. pr. invalidité		1	5	
Retraite	13	9	32	78
<b>Total général</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>53</b>	<b>109</b>

### Répartition des départs définitifs par catégorie



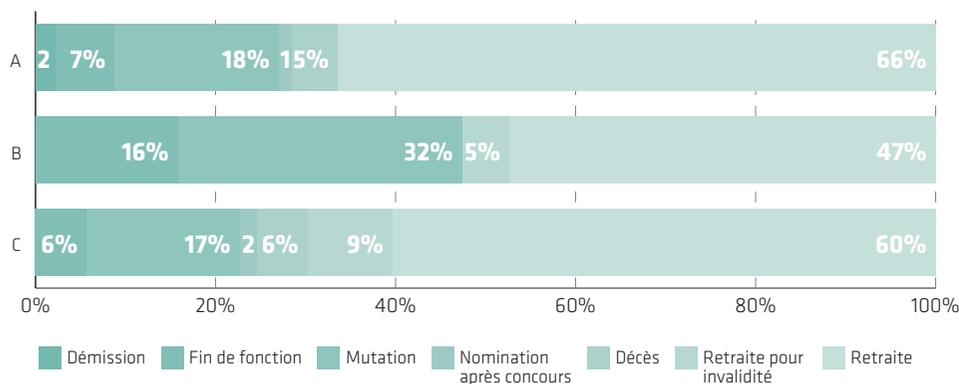
### Répartition des départs définitifs par sexe



Les départs définitifs en 2016 représentent 3% des effectifs AMU (3% des BIATSS et 3% des enseignants).

La première cause de départ est la même chez les hommes et les femmes (les départs en retraite représentent 58% des causes de départs des femmes et 69% des causes de départs chez les hommes). La mutation est la seconde cause de départ (25% des femmes et 13% des hommes) suivie des fin de fonctions (8% des femmes et 7% des hommes). Les principales différences entre les hommes et les femmes résident dans les départs à la retraite pour invalidité (4<sup>e</sup> cause de départ chez les femmes avec 5% des départs féminin, et dernière cause de départ pour les hommes avec 1% des départs masculins et les démissions (5<sup>e</sup> cause de départ chez les hommes).

### Répartition des départs définitifs catégorie et circonstance



Les démissions concernent uniquement les agents de catégorie A. Les fins de fonction, les mutations, les nominations après concours concernent principalement les agents de catégorie A. En revanche, les retraites pour invalidité ne concernent que les agents de catégories B et C.

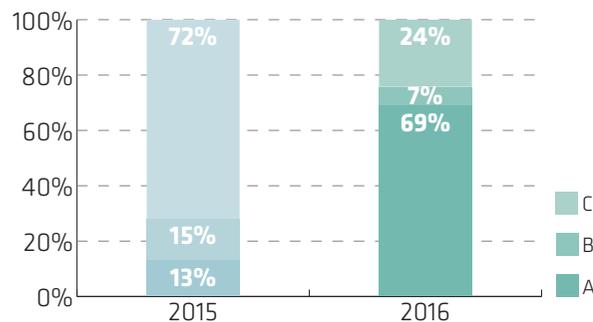
## 2. Départs à la retraite

### Nombre d'agents partis à la retraite

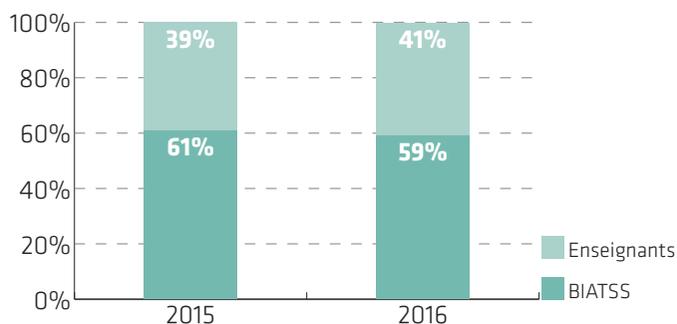
	Femmes	Hommes	Total
<b>BIATSS</b>	42	12	54
<b>A</b>	11	2	13
<b>B</b>	8	1	9
<b>C</b>	23	9	32
<b>Enseignants</b>	18	60	78
<b>A</b>	18	60	78
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>72</b>	<b>132</b>

Si l'on rapporte ces chiffres à l'effectif AMU, les agents BIATSS partis à la retraite représentent 2% des effectifs AMU (2% des BIATSS et 2% des enseignants).

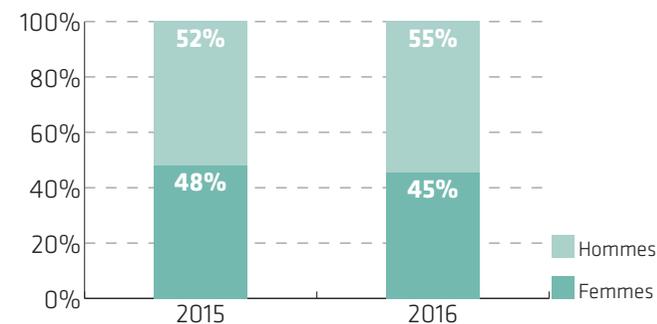
### Répartition des départs en retraite par catégorie



### Répartition des départs en retraite par type de population



### Répartition des départs en retraite par type de population



### Âge moyen de départ à la retraite



	Femmes	Hommes	Total général
<b>BIATSS</b>	62	63	<b>62</b>
<b>A</b>	63	62	<b>63</b>
<b>B</b>	62	62	<b>62</b>
<b>C</b>	62	63	<b>62</b>
<b>Enseignants</b>	64	66	<b>65</b>
<b>A</b>	64	66	<b>65</b>
<b>Total général</b>	<b>63</b>	<b>65</b>	<b>64</b>





# VIE DES PERSONNELS

---

## Temps de travail

Personnels à temps partiels



**19%**  
des personnels  
AMU



**70%**  
des fonctionnaires  
à temps partiel  
sont à 80%



**14%**  
des femmes



**5%**  
des hommes

## Absences

Près de **82 000**  
**jours d'absences**  
(hors congés annuels),  
soit **2,2%** du potentiel de travail

**25%**  
de congés pour  
longue durée ou  
longue maladie



**21%**  
de congés pour  
raison familiale



l'équivalent de  
**176 ETP**



**54%**  
de congés pour  
maladie ordinaire

## Santé sécurité



**145**  
personnels  
en situation  
de handicap



**173**  
assistants de  
prévention



**137**  
accidents de travail,  
mission, trajet



**1920**  
visites médicales

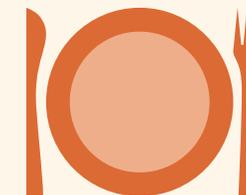


**430**  
visites médicales  
au titre de la surveillance  
médicale particulière

## Action sociale



**1 M€**  
de dotation



**166 000 €**  
de prise en charge  
des repas



**42 000 €**  
dédiés à l'action sociale



**2 200**  
enfants à  
l'arbre de Noël



**826**  
entretiens avec les  
assistantes sociales

# Partie 1 : Congés

## 1. Départs temporaires

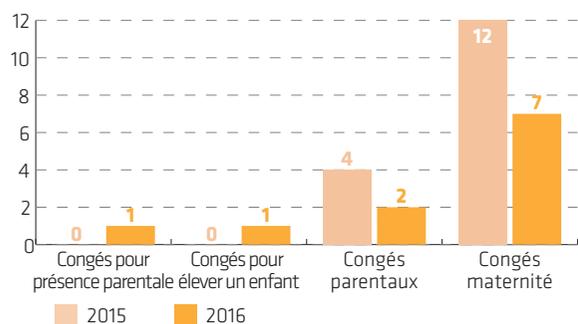
### 1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

Les effectifs des agents partis en congés supérieurs à 6 mois en 2016 sont moins nombreux qu'en 2015 (-5 agents, soit une baisse de 31%).

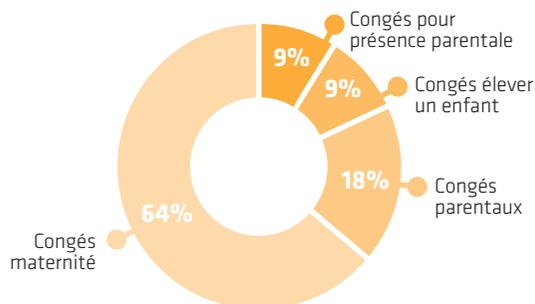
Pour le congé maternité, sont pris en compte le congé pré-natal et le congé post-natal. La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et de ceux à charge. Certains congés maternité peuvent dépasser les 6 mois, en cas d'allongement du congé prénatal et dans le cas de grossesses multiples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

Comme en 2015, seuls les femmes ont pris des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois.

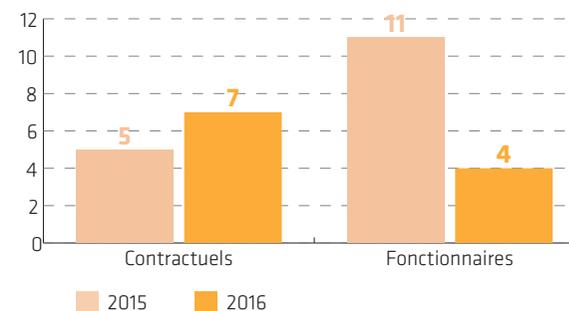
Évolution des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois



Répartition 2016 par type de congés



Répartition 2016 par statut



### 1.2. Mises à disposition

	Femmes	Hommes	Total
2015	1	2	3
2016	2	2	4

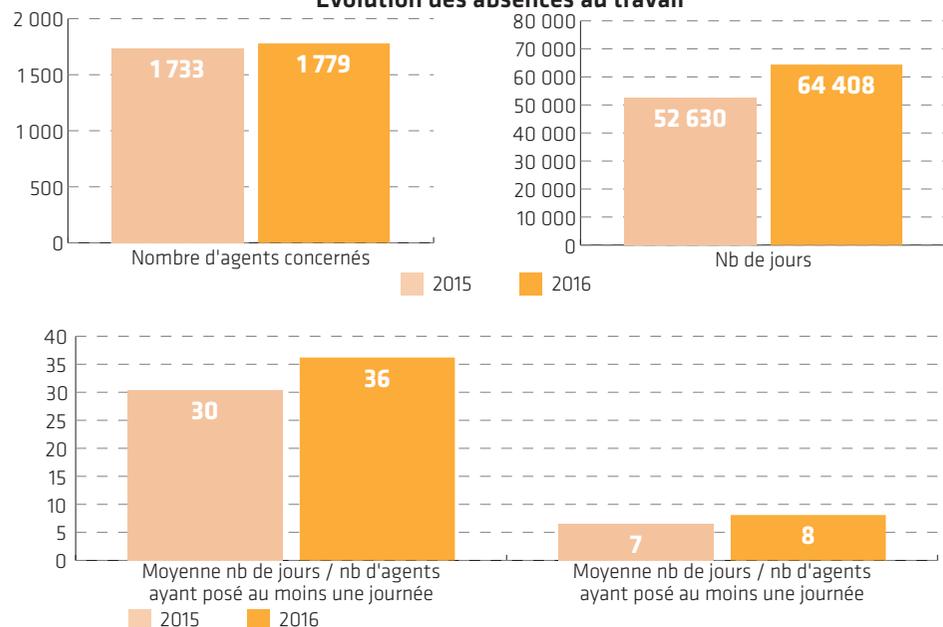
## 2. Absences au travail pour raisons de santé

### 2.1. Jours d'arrêt pour raison de santé

Absences en 2016

	Femmes				Hommes				Total			
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents féminins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents féminins AMU	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents masculins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents masculins AMU	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 au total
<b>Congés longue durée ou grave maladie</b>	43	14 949	348	3,6	19	5 490	289	1,5	62	20 439	330	2,6
<b>Congés maladie ordinaire</b>	1 230	30 377	25	7,3	487	13 592	28	3,6	1 717	43 969	26	5,5
<b>Total</b>	<b>1 273</b>	<b>45 326</b>	<b>36</b>	<b>10,8</b>	<b>506</b>	<b>19 082</b>	<b>38</b>	<b>5,1</b>	<b>1 779</b>	<b>64 408</b>	<b>36</b>	<b>8,1</b>

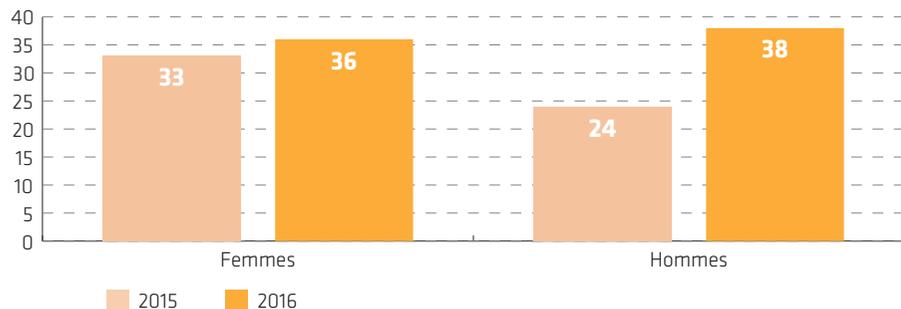
Évolution des absences au travail



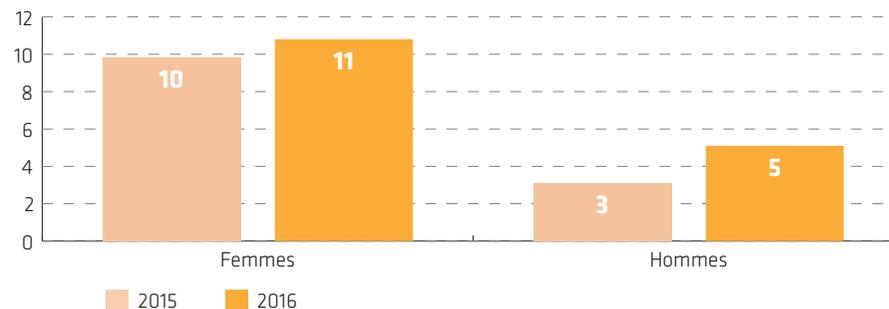
Les fonctionnaires et contractuels dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions pour raisons de santé, bénéficient de congés de maladie rémunérés. Les droits à un congé s'apprécient sans tenir compte des droits ouverts au titre d'un autre régime de congés.

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

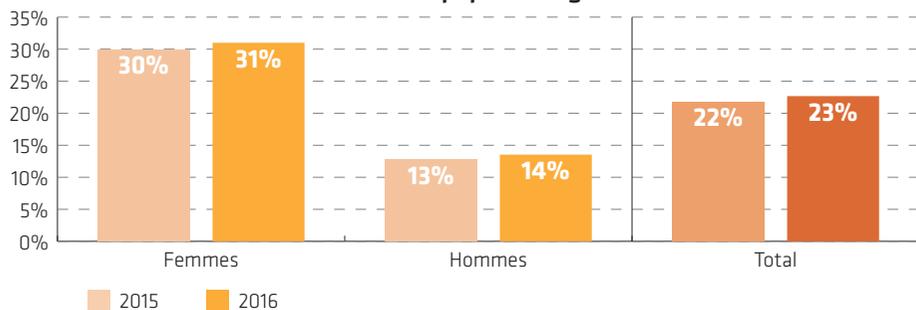
**Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée**



**Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU**



**Parts d'agents ayant déposé au moins un arrêt pour maladie sur la population globale AMU**



Les fonctionnaires (65% de l'effectif AMU) représentent 72% des agents ayant déposé au moins un jour de congé maladie et 73% des jours déposés pour raison de santé. En moyenne, ils sont absents pour raison de santé 37,5 jours, contre 32,5 jours pour les contractuels.

Le nombre d'agents ayant déposé des jours de congés pour raison de santé et le nombre de jours déposés en moyenne sont en hausse, principalement pour les hommes (5% d'agents contre +2% pour les femmes, et +64% de jours pour les hommes contre +11% pour les femmes). Malgré ces évolutions, les femmes restent plus nombreuses que les hommes, puisqu'elles représentent 72% des agents ayant déposé des jours de congés. Cette répartition est bien au-dessus de la répartition générale hommes-femmes d'AMU (les femmes représentent 52%).

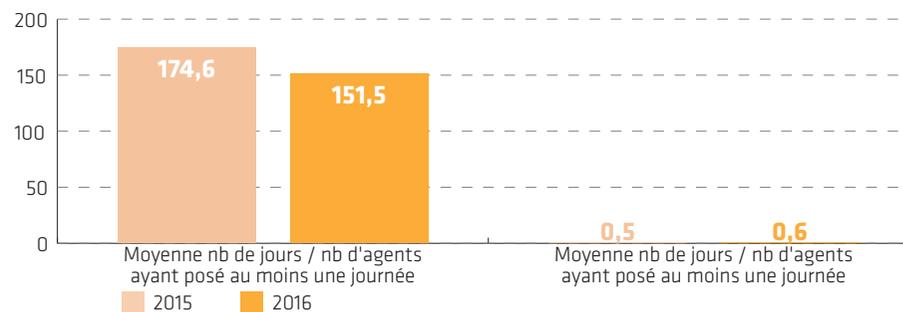
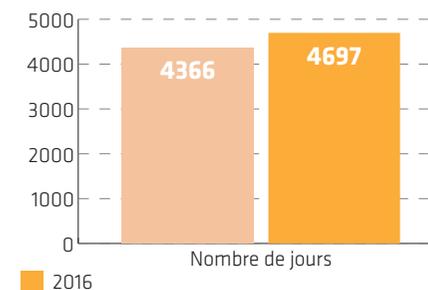
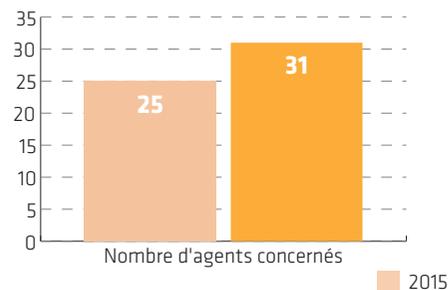
Si l'on totalise le nombre de jours déposés pour raison de santé, cela équivaut à 176 ETP en 2016 (total de nombre de jours déposés/365 jours).

À noter qu'un agent peut cumuler plusieurs arrêts maladie sur plusieurs rubriques au cours de la même année.

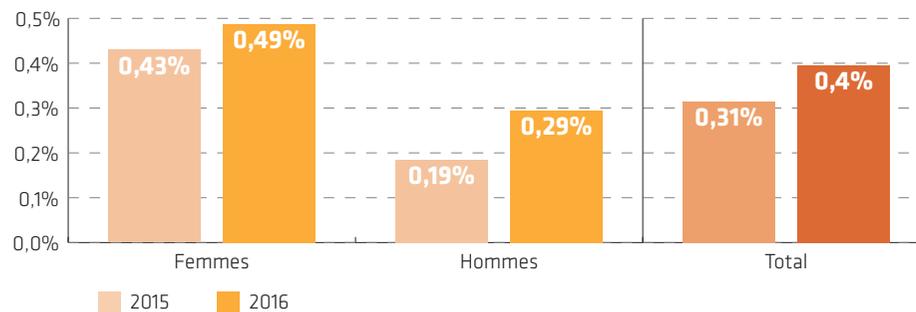
## 2.2. Temps partiels thérapeutiques

	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
<b>Femmes</b>	20	3 372	168,6	0,8
<b>Hommes</b>	11	1 325	120,5	0,4
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>4 697</b>	<b>151,5</b>	<b>0,6</b>

Cette année, la part des femmes est en baisse par rapport à 2015 (elles représentent 65% contre 72% en 2015).



### Parts d'agents à temps partiel thérapeutique sur la population globale AMU



## 3. Congés maternité et paternité

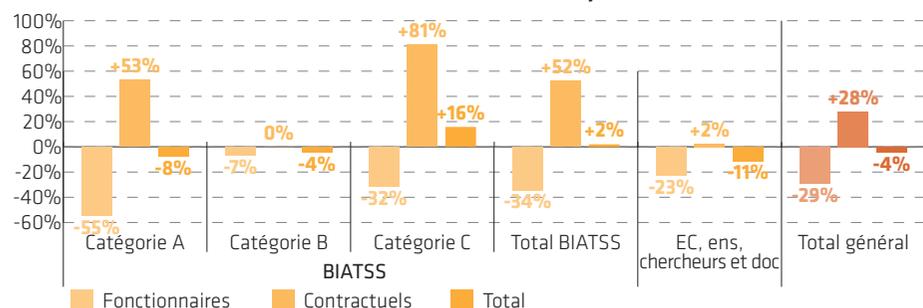
### 3.1. Congés maternité et adoption

	Fonctionnaires		Contractuels		Total		
	nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris	
BIATSS	Catégorie A	10	824	26	2 569	36	3 393
	Catégorie B	13	1 306	9	1 003	22	2 309
	Catégorie C	15	1 377	29	2 556	44	3 933
	<b>Total BIATSS</b>	<b>38</b>	<b>3 507</b>	<b>64</b>	<b>6 128</b>	<b>102</b>	<b>9 635</b>
EC, ens, chercheurs et doc	37	3 461	41	3 923	78	7 384	
<b>Total général</b>	<b>75</b>	<b>6 968</b>	<b>105</b>	<b>10 051</b>	<b>180</b>	<b>17 019</b>	

Les enseignantes représentent 44% des congés maternité contre 47% en 2015, les BIATSS 56% contre 53% en 2015. Pour les BIATSS, la répartition catégorielle est la suivante : 35% sont des agents de catégorie A (39% en 2015), 22% sont des agents de catégorie B (23% en 2015) et 43% sont des agents de catégorie C (38% en 2015). À l'inverse de l'année dernière, les contractuels sont plus nombreux que les fonctionnaires à avoir pris un congé maternité (61% sont contractuels, 39% fonctionnaires contre 44% de contractuels et 56% de fonctionnaires en 2015).

Les congés maternité sont souvent posés sur deux années. Afin de ne pas les comptabiliser deux fois, nous avons calculé non pas le nombre de jours du congés maternité, mais au nombre de jours pris exclusivement en 2016 au titre du congés maternité de l'agent. Les données en nombre ne sont donc pas comparables avec 2015, et le nombre de jours moyen n'est plus pertinent.

Évolution entre 2015 et 2016 par statut



Les femmes fonctionnaires en position d'activité ont droit à un congé de maternité avec traitement en cas de grossesse dûment constatée. Ce congé est d'une durée égale à celle prévue pour le régime général de sécurité sociale. Le congé de maternité n'est pas un congé de maladie et ne doit pas être décompté à ce titre. Il se compose d'une fraction située avant la naissance : le congé prénatal et d'une autre, après la naissance : le congé postnatal. La durée du congé de maternité est fonction à la fois du nombre d'enfants à naître et à charge du ménage.

Les contractuelles en activité peuvent également bénéficier du congé de maternité. Pour cela, il revient à l'agent contractuel concerné de fournir un certificat de grossesse à l'administration.

Ces agents restent, dans tous les cas énoncés ci-après, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maternité.

## 3.2. Congés paternité

	Fonctionnaires		Contractuels		Total		
	nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris	
BIATSS	Catégorie A	5	62	6	66	11	128
	Catégorie B	3	33	1	11	4	44
	Catégorie C	8	96			8	96
	<b>Total BIATSS</b>	16	191	7	77	23	268
EC, ens, chercheurs et doc	13	151		99	13	250	
<b>Total général</b>	29	342	7	176	36	518	

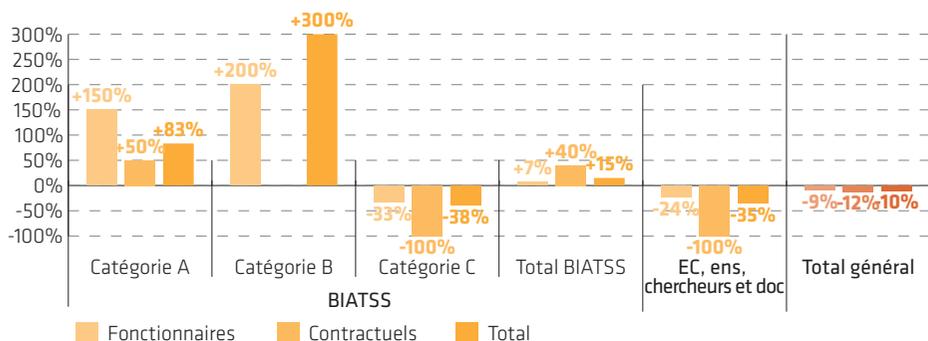
Les enseignants représentent 36% des congés paternité contre 50% en 2015, et les BIATSS 64%. Au sein des BIATSS, la répartition catégorielle est la suivante : 48% sont des agents de catégorie A (30% en 2015), 17% sont des agents de catégorie B (5% en 2015) et 35% sont des agents de catégorie C (65% en 2015).

La répartition entre fonctionnaires et contractuels est la même que l'année dernière (81% sont fonctionnaires et 20% sont contractuels).

Cette année, les congés paternité et paternité accueil d'enfant ont été regroupés car ils ont le même cadre légal.

L'article 34 de la loi 84-16 modifiée du 11 janvier 1984 prévoit que peuvent bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le père fonctionnaire de l'enfant ainsi que, le cas échéant, le conjoint fonctionnaire de la mère ou le fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Évolution entre 2015 et 2016 par statut



Les fonctionnaires et les contractuels en position d'activité ont droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant à l'occasion de la naissance d'un enfant. Il est accordé au père de l'enfant ou au conjoint de la mère dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Ce congé est d'une durée égale à celle prévue par le régime général de la sécurité sociale : 11 jours calendaires en cas de naissance simple et 18 jours calendaires si naissances multiples.

## 4. Délégations

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

### 4.1. Candidats à la délégation

Répartition par genre des candidats à la délégation

	2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Maîtres de conférences</b>	27	15	27	15
<b>Professeurs</b>	13	3	17	8
<b>Total</b>	40	18	44	23
	58		67	

	2015		2016	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
<b>Maîtres de conférences</b>	32	10	24	18
<b>Professeurs</b>	13	3	21	4
<b>Total</b>	45	13	45	22
	58		67	

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

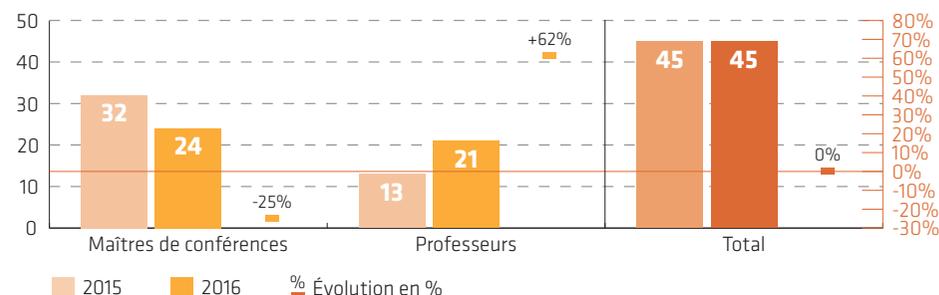
### 4.2. Candidats ayant obtenus une délégation

Répartition hommes/femmes

	2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Maîtres de conférences</b>	20	12	15	9
<b>Professeurs</b>	10	3	15	6
<b>Total</b>	30	15	30	15
	45		45	

Durée des délégations obtenues

	2015		2016	
	Délégations pour 6 mois	Délégations pour 12 mois	Délégations pour 6 mois	Délégations pour 12 mois
<b>Maîtres de conférences</b>	24	8	10	14
<b>Professeurs</b>	8	5	7	14
<b>Total</b>	32	13	17	28
	45		45	



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

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

## 5. Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques

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

### 5.1. CRCT voie nationale

#### Nombre de candidats

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

#### Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes

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

#### Résultats des candidatures

	2015		2016	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
<b>Maîtres de conférences</b>	4	37	5	31
<b>Professeurs</b>	5	7	3	16
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>47</b>
	53		55	

#### Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres

	2015		2016	
	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres
<b>Maîtres de conférences</b>	4	0	5	0
<b>Professeurs</b>	4	1	3	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
	9		8	

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

## 5.2. CRCT voie locale

### Nombre de candidats

	2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Maîtres de conférences</b>	26	20	17	19
<b>Professeurs</b>	9	3	11	8
<b>Total</b>	35	23	28	27
	58		55	

### Résultats des candidatures

	2015		2016	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
<b>Maîtres de conférences</b>	4	37	5	31
<b>Professeurs</b>	5	7	3	16
<b>Total</b>	9	44	8	47
	53		55	

### Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes

	2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Maîtres de conférences</b>	16	30	14	22
<b>Professeurs</b>	4	8	5	14
<b>Total</b>	20	38	19	36
	9		8	

### Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres

	2015		2016	
	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres
<b>Maîtres de conférences</b>	4	0	14	0
<b>Professeurs</b>	4	1	4	1
<b>Total</b>	8	1	18	1
	9		19	

Comme pour les CRCT par voie nationale, pour les CRCT par voie locale, la part de femmes augmente chez les candidats passant de 40% de femmes en 2015 à 49% en 2016. Elle augmente aussi chez les candidats retenus, puisqu'elle passe de 55% à 63%.

## 6. Enseignants-chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France

### 6.1. CRCT

	2015			2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Seniors</b>			0	2	1	3
<b>Juniors</b>	4	2	6	3	0	3
<b>Total</b>	4	2	6	5	1	6

L'Institut Universitaire de France a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les universités et de renforcer l'interdisciplinarité, en poursuivant trois objectifs : encourager les établissements et les enseignants-chercheurs à l'excellence en matière de recherche, avec les conséquences positives que l'on peut en attendre sur l'enseignement, la formation des jeunes chercheurs et plus généralement la diffusion des savoirs, contribuer à la féminisation du secteur de la recherche et contribuer à une répartition équilibrée de la recherche universitaire dans le pays, et donc à une politique de maillage scientifique du territoire. Les membres de l'IUF sont des enseignants-chercheurs sélectionnés par un jury international pour la qualité exceptionnelle de leurs recherches. Les membres seniors sont nommés pour cinq ans, renouvelable une fois, les membres juniors pour cinq ans non renouvelable.

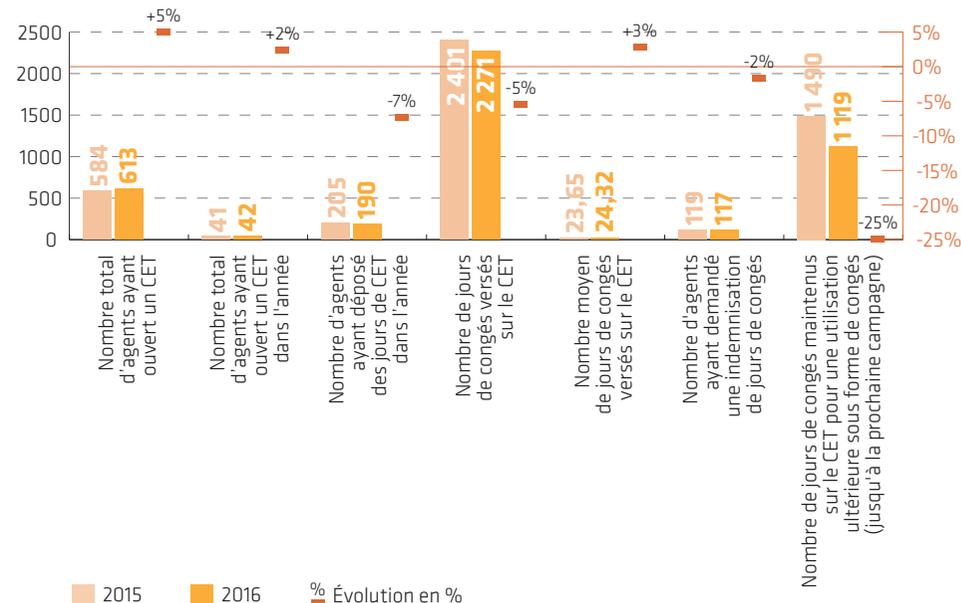
## 7. Compte Épargne Temps

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.

Le montant de l'indemnisation des jours épargnés est précisé par la réglementation : les agents de catégorie A perçoivent 125€, les agents de catégorie B : 80€ et les agents de catégorie C : 65€. 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.

		2015			2016		
		H	F	Total	H	F	Total
Nb total d'agents ayant ouvert un CET	Catégorie A	111	145	256	119	151	270
	Catégorie B	48	86	134	49	94	143
	Catégorie C	60	134	194	62	138	200
	<b>Total</b>	<b>219</b>	<b>365</b>	<b>584</b>	<b>230</b>	<b>383</b>	<b>613</b>
Nb total d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	Catégorie A	13	8	21	7	7	14
	Catégorie B	3	8	11	5	9	14
	Catégorie C	4	5	9	3	11	14
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>42</b>
Nb d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Catégorie A	59	64	123	46	55	101
	Catégorie B	18	27	45	16	27	43
	Catégorie C	16	21	37	17	29	46
	<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>112</b>	<b>205</b>	<b>79</b>	<b>111</b>	<b>190</b>
Nb de jours de congés versés sur le CET	Catégorie A	807	754	1 561	629	626	1 255
	Catégorie B	178	256	434	211	325	536
	Catégorie C	226	180	406	217	263	480
	<b>Total</b>	<b>1 211</b>	<b>1 190</b>	<b>2 401</b>	<b>1 057</b>	<b>1 214</b>	<b>2 271</b>
Nb moyen de jours de congés versés sur le CET	Catégorie A	14	12	25	14	11	25
	Catégorie B	10	9	19	13	12	25
	Catégorie C	14	9	23	13	9	22
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>
Nb d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés	Catégorie A	38	38	76	36	39	75
	Catégorie B	12	14	26	11	13	23
	Catégorie C	11	6	17	9	10	19
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>58</b>	<b>119</b>	<b>56</b>	<b>62</b>	<b>117</b>
Nb de jours de congés maintenus sur le CET pour une utilisation ultérieure sous forme de congés (jusqu'à la prochaine campagne)	Catégorie A	443	551	994	250	410	660
	Catégorie B	152	125	277	111	122	233
	Catégorie C	66	153	219	26	200	226
	<b>Total</b>	<b>661</b>	<b>829</b>	<b>1 490</b>	<b>387</b>	<b>732</b>	<b>1 119</b>

Évolution entre 2015 et 2016



La majorité des CET détenus le sont par des agents de catégorie A (44%) et par des femmes (63% des CET).

17% des BIATSS détiennent un CET, soit 7% de l'ensemble des agents AMU. Cela équivaut à 21% des agents BIATSS de catégorie A, 18% des agents BIATSS de catégorie B et 12% des agents BIATSS de catégorie C.

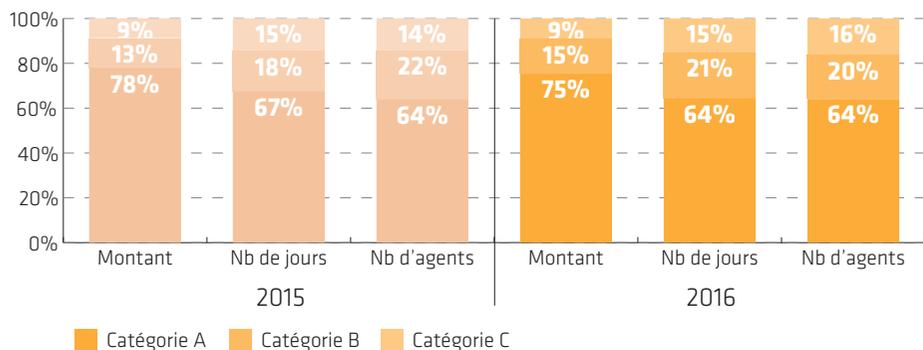
Si en 2015, les CET ouverts dans l'année l'avaient été principalement par des agents de catégorie A, en 2016, ils le sont par toutes les catégories de manière égale. Parmi les 480 jours déposés sur l'ensemble des CET, 55% le sont par des agents de catégorie A, 24% par des agents de catégorie B et 21% par des agents de catégorie C.

## 7.1. Indemnités de congés non pris

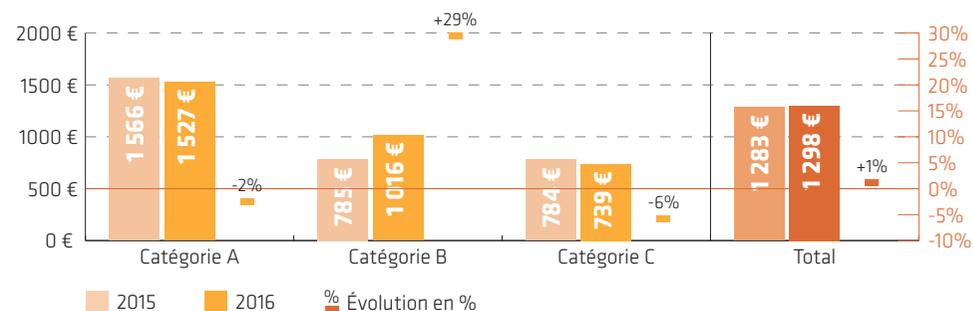
	CET 2015			CET 2016		
	Montant	Nb de jours	Nb d'agents	Montant	Nb de jours	Nb d'agents
<b>Catégorie A</b>	119 000 €	952	76	114 500 €	916	75
<b>Catégorie B</b>	20 400 €	255	26	23 360 €	292	24
<b>Catégorie C</b>	13 325 €	205	17	14 040 €	216	19
<b>Total</b>	<b>152 725 €</b>	<b>1 412</b>	<b>119</b>	<b>151 900 €</b>	<b>1 424</b>	<b>118</b>

Entre 2015 et 2016, le montant total et le nombre d'agents ont diminué (respectivement -1% et -2%). Le nombre de jours de congés non pris est en hausse de 1% par rapport à 2015. La répartition catégorielle reste quasiment identique d'une année sur l'autre, que ce soit sur les montants et le nombre de jours (la part des agents de catégorie A diminue très légèrement au bénéfice des agents de catégorie B). Si le nombre d'agent évolue légèrement pour les catégories B (-2%) et les catégories C (+2%), il est toujours de 64% pour les catégories A qui restent majoritaires.

Répartition par catégorie



Évolution du montant moyen par agent et par catégorie

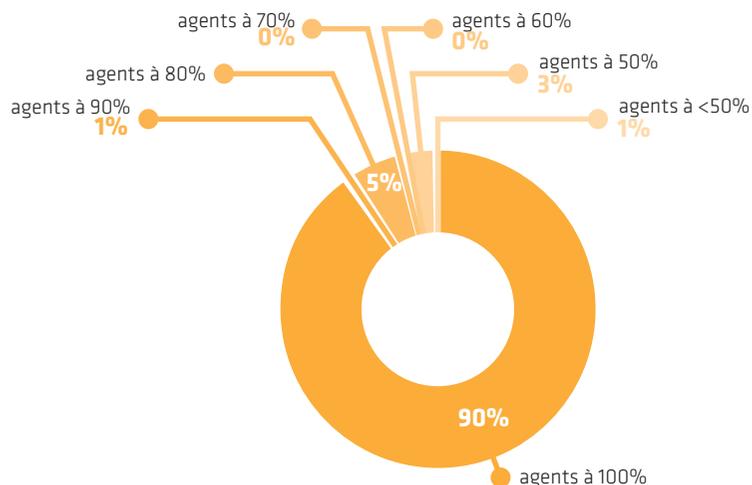


## 8. Temps de travail

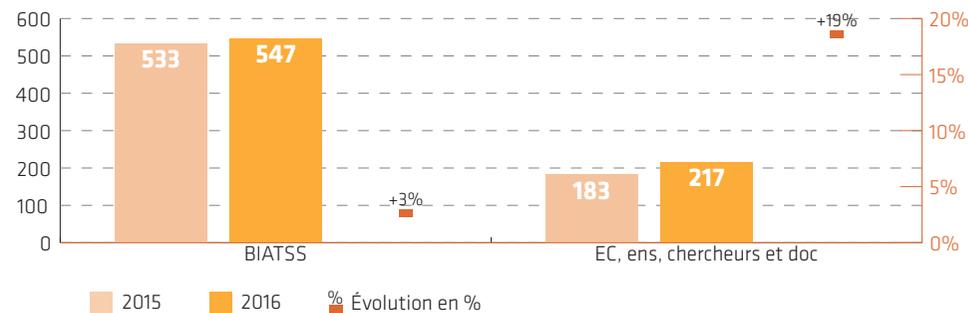
Qualité	Statut	Sexe	agents à <50%	agents à 50%	agents à 60%	agents à 70%	agents à 80%	agents à 90%	agents à 100%	Total	
BIATSS	contractuels	F	6	21	18	15	62	6	675	803	
		H	3	7	2	4	4		427	447	
	<b>Total contractuels</b>			<b>9</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>66</b>	<b>6</b>	<b>1 102</b>	<b>1 250</b>
	fonctionnaires	F	0	30	8	4	269	43	1121	1 475	
		H	0	12	2	1	26	4	740	785	
	<b>Total fonctionnaires</b>			<b>0</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>295</b>	<b>47</b>	<b>1 861</b>	<b>2 260</b>
<b>Total BIATSS</b>			<b>9</b>	<b>70</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>361</b>	<b>53</b>	<b>2 963</b>	<b>3 510</b>	
EC, ens, chercheurs et doc	contractuels	F	0	51	2	0		1	676	730	
		H	2	106		0			659	767	
	<b>Total contractuels</b>			<b>2</b>	<b>157</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1 335</b>	<b>1 497</b>
	fonctionnaires	F	0	7	2	2	20	4	1064	1 099	
		H	0	3	1	9	6	1	1721	1 741	
	<b>Total fonctionnaires</b>			<b>0</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>2 785</b>	<b>2 840</b>
<b>Total EC, ens, chercheurs et doc</b>			<b>2</b>	<b>167</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>4 120</b>	<b>4 337</b>	
<b>Total général</b>			<b>11</b>	<b>237</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>387</b>	<b>59</b>	<b>7 083</b>	<b>7 847</b>	

14% des femmes sont à temps partiel, contre 5% des hommes. La population à temps partiel est principalement féminine (75% des agents à temps partiel sont des femmes). Au total, 19% des agents AMU sont à temps partiel. La part des agents à temps partiel est plus importante chez les contractuels (11% des agents contractuels et 9% des agents fonctionnaires sont à temps partiel).

Répartition du temps de travail



Évolution du nombre d'agents à temps partiel par type de population



## Partie 2 : Personnels en situation de handicap et allocations temporaires d'invalidité

### 1. Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

#### 1.1. Répartition en nombre d'agents par catégorie et sexe

	2015									2016								
	Fonctionnaires			Contractuels			Total			Titulaires			Non titulaires			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total général	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total général
<b>Cat. A</b>	10	20	<b>30</b>	5	7	<b>12</b>	15	27	<b>42</b>	15	23	<b>38</b>	6	7	<b>13</b>	21	30	<b>51</b>
<b>Cat. B</b>	6	5	<b>11</b>	4	1	<b>5</b>	10	6	<b>16</b>	6	6	<b>12</b>	3	3	<b>6</b>	9	9	<b>18</b>
<b>Cat. C</b>	33	21	<b>54</b>	11	2	<b>13</b>	44	23	<b>67</b>	37	20	<b>57</b>	15	4	<b>19</b>	52	24	<b>76</b>
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>95</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>69</b>	<b>56</b>	<b>125</b>	<b>58</b>	<b>49</b>	<b>107</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>82</b>	<b>63</b>	<b>145</b>

Le nombre d'agents en situation de handicap a augmenté de 16% entre 2015 et 2016. Cette évolution concerne toutes les catégories, aussi bien les hommes (+19%) que les femmes (+13%), les fonctionnaires (+13% par rapport à 2015) et les contractuels (+24% par rapport à 2015).

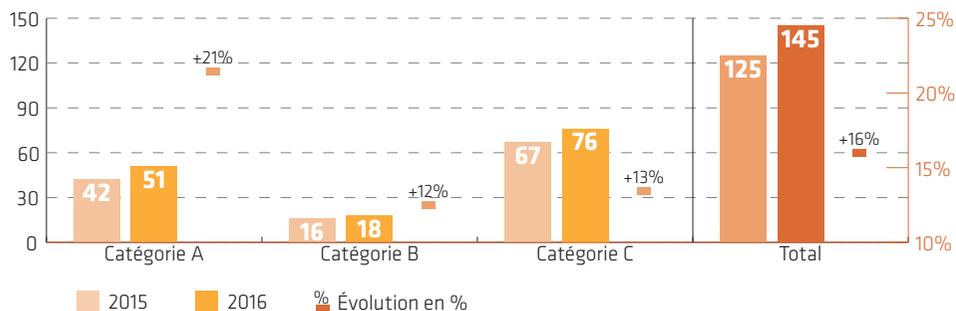
Parmi les agents déclarés en situation de handicap, 74% sont fonctionnaires (légère baisse de 2 points par rapport à 2015) et 26% sont contractuels (hausse de 2 points par rapport à 2015). La part des femmes diminue légèrement entre 2015 et 2016 (-2 points) pour représenter 43% des agents en situation de handicap en 2016.

Les répartitions restent similaires à 2015 : parmi les agents en situation de handicap, la catégorie C reste majoritaire (-1 point par rapport à 2015), suivie de la catégorie B (-1 point par rapport à 2015) et de la catégorie A (+2 points par rapport à 2015).

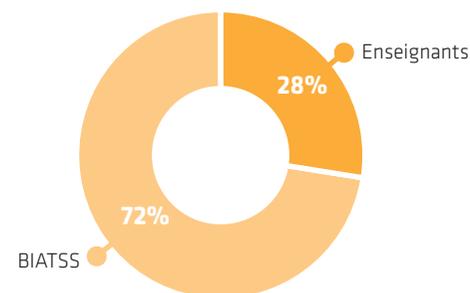
La tranche d'âge majoritaire reste celle de 41-55 ans (40%) des effectifs.

Le nombre d'enseignants déclarés en situation de handicap est en baisse par rapport à 2015 (-15 enseignants, soit une baisse de 27%), contrairement aux BIATSS (+35 agents, soit une hausse de 50%).

### Évolution du nombre d'agents par catégorie



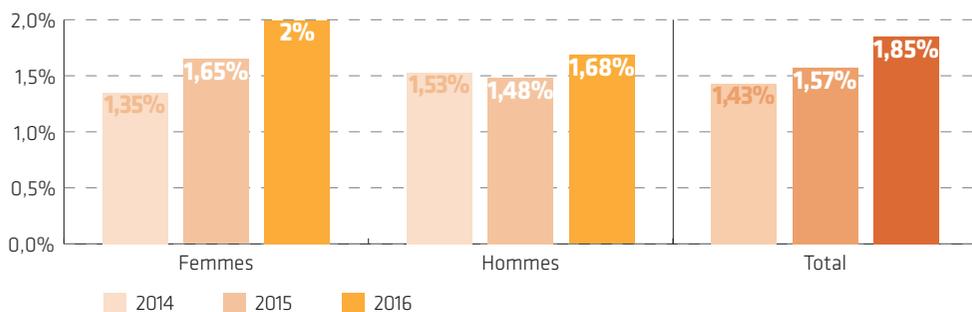
### Répartition enseignants/BIATSS



### Répartition par tranche d'âge

	2015			2016		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	0	1	1	0	0	0
25 à 39 ans	18	14	32	18	15	33
40 à 55 ans	30	20	50	35	23	58
Plus de 55 ans	21	21	42	29	25	54
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>56</b>	<b>125</b>	<b>82</b>	<b>63</b>	<b>145</b>

## 1.2. Taux d'agents en situation de handicap sur l'effectif global



Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 1,83%, soit en dessous du taux légal (6%). Une légère hausse est constatée par rapport à l'année dernière (+ 0,28 points) et à 2014 (+0,42 points) qui est due d'une part à une diminution de l'assiette de calcul (- 47 agents à comptabiliser dans l'effectif) et à une augmentation du nombre d'agents déclarés BOE (+ 20). Ce taux, bien qu'en évolution, est inférieur au taux moyen du MENESR qui est de 2,32 % pour les établissements RCE (source : bilan social 2014-2015)

Pondéré à la répartition globale des effectifs :

- 1% des agents de catégorie A sont en situation de handicap ;
- 2% des agents de catégorie B sont en situation de handicap ;
- 5% des agents de catégorie C sont en situation de handicap ;

L'arrêté du 23 décembre 2013 stipule que le taux d'emploi doit apparaître sur 3 ans dans le bilan social

### Agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste

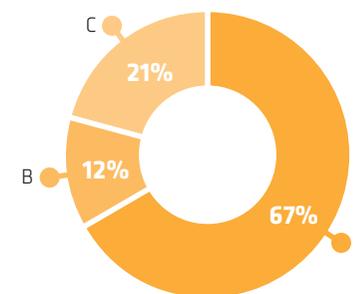
	2015			2016		
	F	H	Total	F	H	Total
<b>Cat. A</b>	4	2	6	3	2	5
<b>Cat. B</b>	2		2	2		2
<b>Cat. C</b>	7	2	9	1		1
<b>Total</b>	13	4	17	6	2	8

Il s'agit uniquement d'aménagements individuels du poste de travail, les travaux d'accessibilité ne sont pas considérés comme des aménagement de postes. Parmi les aménagements effectués en 2016, 62% concernent des enseignants.

## 2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

### Répartition des ATI par catégorie et par genre

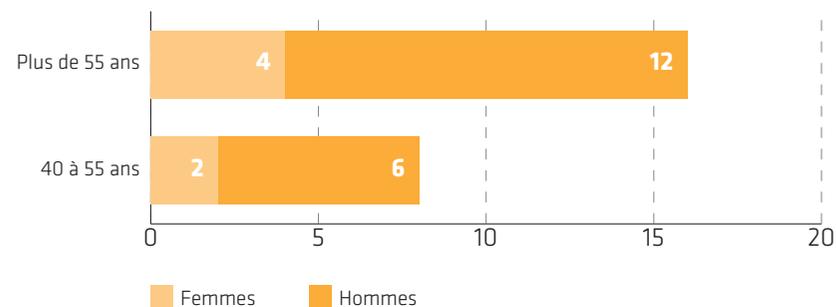
	2015			2016		
	F	H	Total	F	H	Total
<b>Cat. A</b>	3	13	16	3	13	16
<b>Cat. B</b>		1	1	1	2	3
<b>Cat. C</b>	2	4	6	2	3	5
<b>Total</b>	5	18	23	6	18	24



Un agent bénéficiaire d'une Allocation Temporaire d'Invalidité est un fonctionnaire atteint d'une invalidité résultant d'un accident de service (ou de trajet) ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % (régime de la preuve) ou d'une maladie professionnelle (sous certaines conditions).

L'allocation est attribuée pour 5 ans et fait l'objet d'une révision à l'expiration de cette période selon la même procédure que lors de l'attribution initiale. Lorsqu'elle est reconduite, elle est alors concédée à titre définitif.

Le nombre d'ATI augmente légèrement entre 2015 et 2016 (+1 agent). Comme l'année dernière, ce sont les hommes de catégorie A les plus concernés par les ATI. Les ATI concernent principalement les enseignants. La part des femmes augmente légèrement entre 2015 et 2016, passant de 22% à 25%.



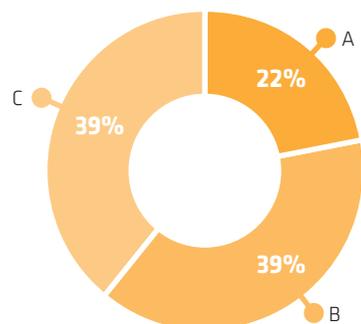
## Partie 3 : Action sociale

### 1. Présentation du service d'action sociale

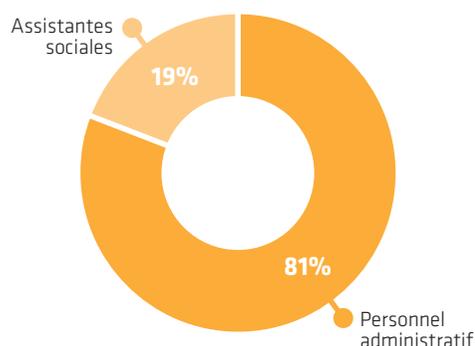
Le SCASC est un service commun qui a pour mission d'aider les personnels d'AMU à concilier au mieux leur vie personnelle, notamment familiale, et professionnelle. Par son action il garantit la cohésion de la communauté universitaire.

Le SCASC est rattaché à la Direction Générale des Services. Il met en œuvre la politique d'action sociale décidée par le Conseil d'Administration d'Aix-Marseille Université. Il est régi par ses propres statuts qui définissent ses missions, les bénéficiaires de ses actions et la désignation et l'organisation de ses instances. Il dispose d'un budget propre.

Répartition des effectifs du SCASC par catégorie



Répartition des effectifs du SCASC par mission



Conseil de gestion du SCASC

Constitué du Président représenté par le Vice-président de la communication, de la direction du SCASC, des membres élus lors de ses propres élections, de représentant des OS élues au CT : tous ont voix délibérative. Y siègent également des représentants de l'Administration, du Service de Médecine de Prévention des Personnels, du Service Universitaire des Activités Sportives, et les personnels du SCASC qui ont tous voix consultative.

En 2016 le SCASC a organisé ses élections, par correspondance, pour l'ensemble des personnels AMU.

De ce conseil émanent un Bureau élu parmi ses membres élus et des « groupes de travail » (GT) thématiques. Les thèmes qui rassemblent les participants sont les 4 grands champs d'actions du SCASC : les prestations sociales, l'enfance, la culture et les sports et loisirs.

Commission d'Action Sociale (CAS)

Composée de la Direction du SCASC, des représentants des OS élues au CT qui ont tous voix délibérative, et de représentants de l'Administration qui ont voix consultative. Elle se réunit mensuellement pour que les 3 ASS présentent, dans le plus strict anonymat, les dossiers des agents connaissant des difficultés financières.

## 1.1. Actions sociales

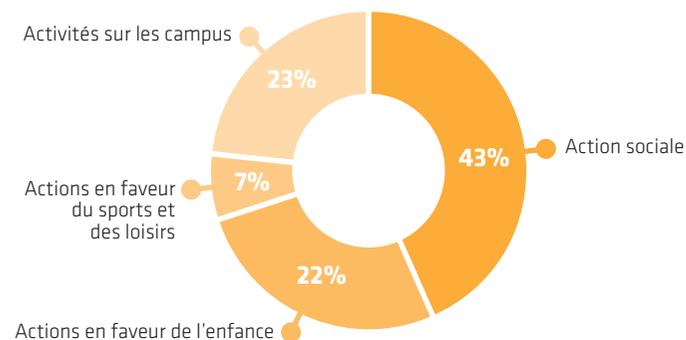
Les actions du service portent sur l'action sociale, les prestations en faveur des enfants, la culture, les sports et les loisirs dont la majorité relève du champ individuel, et des actions rassemblant les personnels organisées sur les campus.

### Nombre de bénéficiaires par type de prestations

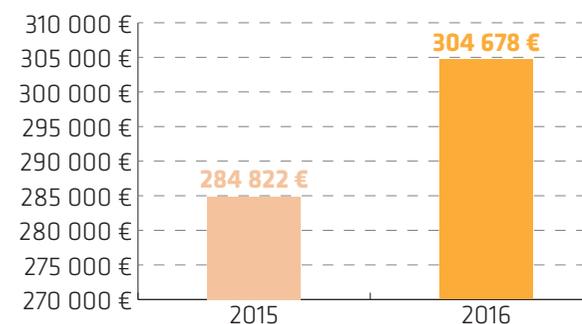
	2015	2016
<b>Action sociale</b>	<b>3 610</b>	<b>4 137</b>
Allocation changement de logement locatif	38	53
Allocations enfants	377	543
Allocation enfant handicapé de moins de 20 ans	20	29
Prêts et secours accordés en commissions d'action sociale	45	32
Crèche Luminy (réservation de 6 berceaux)	9	14
Restaurations collective	1669	1939
Remboursement frais de transport (géré par la DRH) *	1452	1527
<b>Actions en faveur de l'enfance</b>	<b>2 445</b>	<b>2 539</b>
Séjours et stages pendant les vacances scolaires des enfants	273	333
Enfants inscrits à l'Arbre de Noël	2 172	2 206
<b>Actions en faveur du sports et des loisirs</b>	<b>657</b>	<b>650</b>
Activités sportives avec le SUAPS	377	387
Sorties, Week-end, séjours	280	263
<b>Activités sur les campus</b>	<b>1 903</b>	<b>2 210</b>
Remise de pc gratuits	183	219
Permanences d'avocats	45	87
Permanences MGEN	167	317
Rencontres conviviale des personnels	1 400	1 430
Célébration des personnels partant en retraite dans l'année	55	80
Ateliers divers	35	50
Chorale	18	27
<b>Total général</b>	<b>8 615</b>	<b>9 536</b>

\*Participation aux frais de transport en commun pour les trajets domicile-travail  
Les opérations culturelles ne sont pas toutes mesurables, elles n'apparaissent pas dans ce tableau.

### Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestations



### Coût pour l'établissement



## 1.2. Dotations et éléments financiers dont ses frais de fonctionnement et les parkings et les navettes pour le site Pharo

### Dépenses

	2015	2016	Évolution en %
<b>Fonctionnement du service de l'action sociale</b>	19 885,06 €	20 605,25 €	4%
<b>Action sociale</b>	346 708,39 €	438 426,31 €	26%
<b>Enfance</b>	288 425,30 €	324 481,69 €	13%
<b>Action culturelle</b>	54 223,97 €	93 210,62 €	72%
<b>Sport et loisir</b>	42 865,00 €	50 932,00 €	19%
<b>Animation des campus</b>	54 597,78 €	44 371,65 €	-19%
<b>Parkings et Navettes</b>	354 499,00 €	295 508,84 €	-17%
<b>Total des dépenses</b>	<b>1 161 204,50 €</b>	<b>1 267 536,36 €</b>	<b>9%</b>

La part des recettes reste minoritaire dans le budget général (hors transport pour les Services Centraux) : 2014 : 13% et 2015 : 10%. Elles sont toutes dues aux reversement des personnels pour les actions auxquelles ils se sont inscrits et/ou ont inscrit leurs enfants ainsi que l'achat des billetteries.

En 2016 ont été enregistrés deux versements non programmés : un de la CASDEN BP (subvention pour l'action sociale) et un de la CAF pour les berceaux réservés à la crèche de Luminy.

On constate que l'évolution notable des dépenses du SCSC (+19%) s'explique principalement par le développement de ses activités « cœur de métier » avec en valeur absolue, la plus forte hausse pour les dépenses d'action sociale : +91 715 €.

### Recettes

	2015	2016
<b>Subvention CASDEN</b>		12 000,00 €
<b>Action sociale (crèche)</b>		18 799,00 €
<b>Enfance</b>	41 026,95 €	45 312,86 €
<b>Culture</b>	34 617,40 €	73 259,40 €
<b>Sports loisirs</b>	10 597,00 €	19 770,40 €
<b>Total des recettes</b>	<b>86 241,35 €</b>	<b>169 141,66 €</b>

La dotation du service de l'action sociale a augmenté de 11% entre 2015 et 2016.

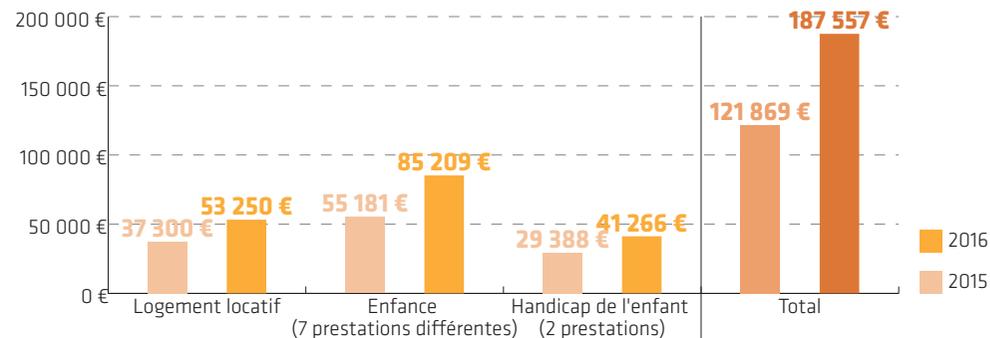
En 2016 avec les parkings et navettes la dotation s'élève à 1 098 394,70 €

## 2. Actions du service de l'action sociale

### 2.1. Prestations sociales

Il s'agit de versements d'allocations aux agents bénéficiaires des actions sociales. La plupart sont soumises à conditions de revenus. Elles sont allouées aux agents dont le quotient familial (QF = revenu brut global : nombre de parts fiscales) est  $\leq 14\,000$  €. Pour les agents ne bénéficiant que d'une part fiscale, il est ajouté 0.5 part pour ce calcul.

Parmi ces 11 prestations 7 sont des prestations interministérielles versées à l'ensemble des agents de l'État, certaines abondées aussi par AMU et 4 spécifiquement AMU.



	2015		2016	
	Bénéficiaires	Montants	Bénéficiaires	Montants
<b>Prestations d'origine interministérielle</b>	128	50 349,11 €	253	89 104,59 €
<b>Aide aux loisirs sans ou avec hébergement (alsh) : 2 prestations</b>	65	1 432,01 €	149 (dont 15 de 2015)	23 977,64 €
<b>Aide aux séjours en maisons familiales de vacances et gîtes</b>	11	Payées en 2016	23 (dont 11 de 2015)	1 583,03 €
<b>Aide aux séjours dans le cadre éducatif (+ abondement)</b>	12	529,25 €	30 (dont 2 de 2015)	1 377,50 €
<b>Aide aux enfants orphelins</b>	20	19 000,00 €	22	20 900,00 €
<b>Aide aux enfants en situation de handicap</b>	19	29 075,85 €	27	41 100,02 €
<b>Aide aux séjours d'enfants handicapés</b>	1	312,00 €	1	166,40 €
<b>Prestations spécifiques AMU</b>	307	71 520,20 €	372	98 451,97 €
<b>Aide au changement de logement*</b>	38	37 300,00 €	53	53 250,00 €
<b>Chèques bienvenue aux enfants de - de 1 an</b>	163 (dont BB d'octobre à décembre 2014)	8 150,00 €	150	7 312,50 €
<b>Aide aux études supérieures et professionnelles</b>	64	26 070,00 €	61	25 338,00 €
<b>Aide aux temps d'activités périscolaires</b>	42	Payées en 2016	108 (dont 42 de 2015)	12 551,47 €
<b>Total général</b>	<b>435</b>	<b>121 869,31 €</b>	<b>624</b>	<b>187 556,56 €</b>

\* Au titre de l'aide au logement, le service de l'action sociale sert également d'intermédiaire entre la Préfecture et le personnel demandeur d'un logement HLM, qui souhaite postuler sur le quota de logements réservés aux agents de la Fonction Publique d'État.

De plus le SCASC informe des possibilités de locations de meublés chez ALOTRA Marseille. Cet organisme est signataire d'une convention avec la Section Régionale Inter ministérielle de l'Action Sociale (SRIAS) PACA, dont les prestations sont ouvertes à l'ensemble des agents de la Fonction Publique d'État de la région PACA.

## 2.2. Restauration collective

La fréquentation des 11 restaurants et 18 cafétérias est en progression. D'une part en raison de la réouverture de restaurants après travaux, et d'autre part de l'extension des offres de subventions à des « formules », en cafétérias. Les agents doivent régler leur repas avec leur carte professionnelle. Les agents non subventionnés peuvent toutefois bénéficier du tarif CROUS, et non « passager », en réglant avec cette même carte. D'autres restaurants collectifs sont subventionnés : SOGERES et COGERA à Marseille Luminy et Centre, le CNRS (J. Aiguier), Arbois, Gap et Digne.

Le taux de subvention allouée dépend de l'INM de rémunération : INM ≤ 465 : Prestation Inter Ministérielle : 1.22 € + 1.22 € de subvention AMU soit un total de 2.44 €/repas, INM compris entre 466 et 657 : 1.22 € de subvention AMU, Au-dessus de l'INM 657 il n'y a pas de subvention accordée.

## 2.3. L'activité des assistantes de service social

Pour les personnels en situation de fragilité(s) particulière(s), la Commission d'Action Sociale (CAS) propose un suivi individualisé par les assistantes de service social. Il peut prendre plusieurs formes dont des entretiens à l'université sur rendez-vous, des visites à domicile, l'instruction d'un dossier permettant l'attribution des secours ou prêts et la remise de chèques d'accompagnement personnalisé (bons pour alimentation et hygiène). Lors de leurs suivis les assistantes de service social apportent une aide administrative et morale à l'agent. Une aide financière ou un prêt peuvent être accordés par ses membres (représentants OS du CT + Direction du SCASC avec voix délibérative et Direction Générale des Services + DRH + Agence Comptable avec voix consultative).

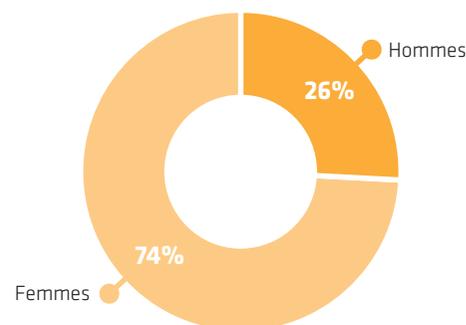
Le profil type de l'agent dont le dossier est instruit par le service de l'action sociale est une femme, mariée (contrairement à 2015 où il s'agissait d'agents en situation de divorce), avec 2 enfants, de catégorie C et locataire d'un logement dans le parc privé.

En 2016, l'aide sous forme de chèques d'accompagnement personnalisé a concerné 13 agents pour un montant de 760 €.

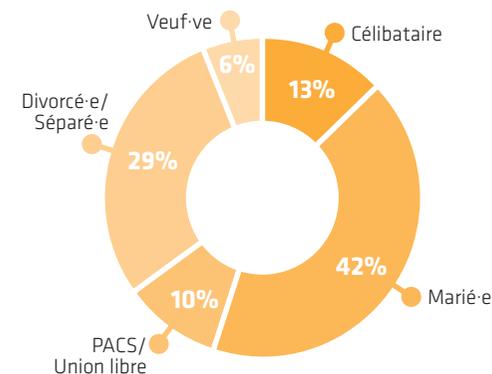
	2015			2016		
	Bénéficiaires	Repas subventionnés	Dépenses	Bénéficiaires	Repas subventionnés	Dépenses
<b>CROUS</b>	1 205	36 102	86 088,77 €	1583	75 247	122 484,19 €
<b>Autres</b>	298	20 691*	46 151,63 €	356		43 661,02 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 669</b>	<b>61 871</b>	<b>132 240,40 €</b>	<b>1 939</b>	<b>75 247</b>	<b>166 145,21 €</b>

\*Dont 4 290 € de régularisation factures 2013 2014 2015

Répartition par sexe des bénéficiaires



Répartition par situation familiale des bénéficiaires

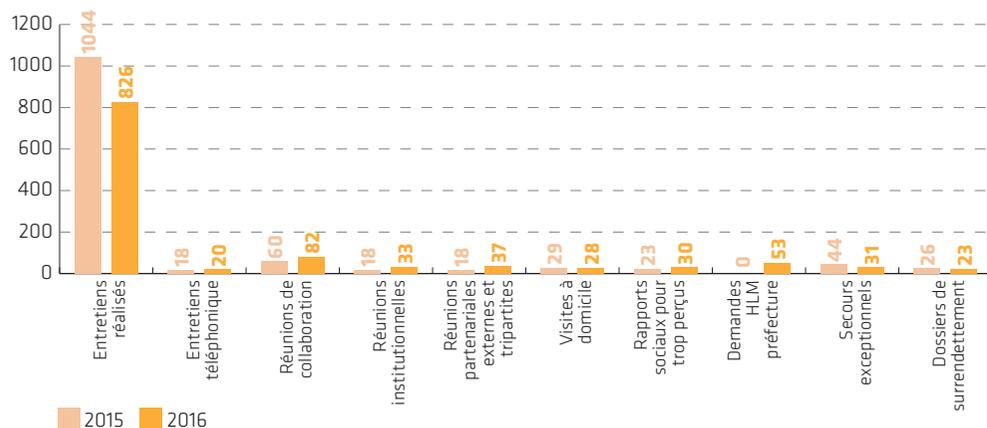


## 2.4. Secours exceptionnels attribués en CAS

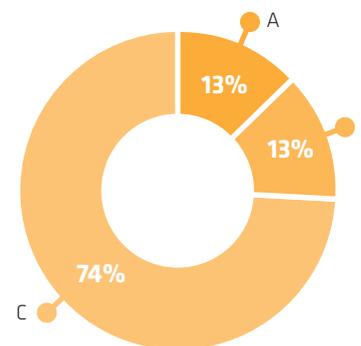
	2015	2016
<b>Montant</b>	40 576,00 €	32 124,49 €

60% des secours exceptionnels concernent le logement et la famille de l'agent bénéficiaire, 22% concerne son budget, 10% des montants sont liés à sa santé et 8% aux frais de justice.

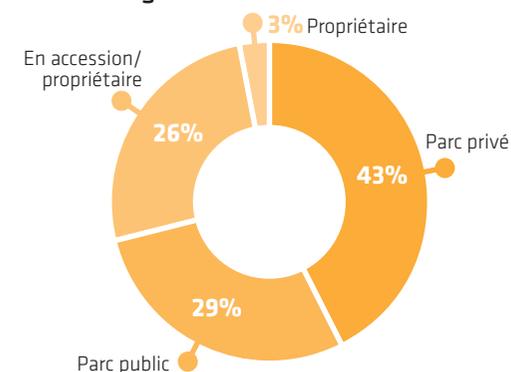
### Activité des assistantes de service sociale



### Répartition par catégorie des bénéficiaires



### Répartition par type de logement des bénéficiaires



## 2.5. Crèches

En 2016, 27 681 heures de garde ont été comptabilisées pour un cout total de 51 500,05 € (14 gardes régulières et 28 ponctuelles)

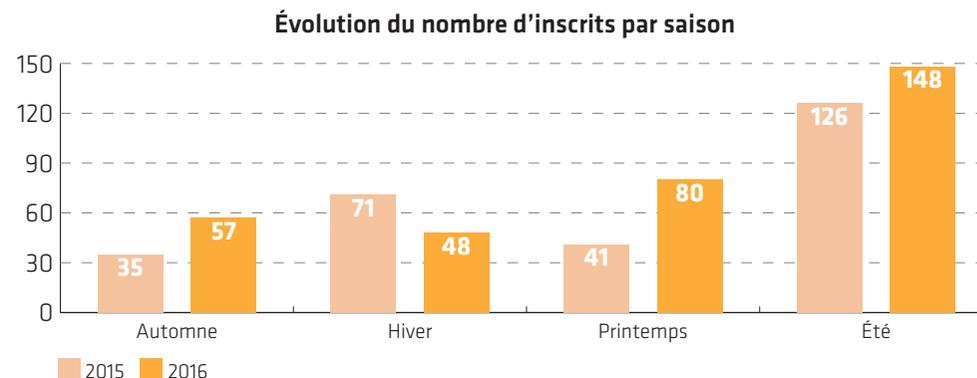
La CAF a versé la somme de 18 799,00€, somme regroupant les sommes attendues pour 2015 et 2016.

Des berceaux sont également réservés pour les agents de la Fonction Publique d'État via des marchés avec la SRIAS.

## 2.6. Offres pour les vacances scolaires

À chaque période, hors Noël, le service de l'action sociale produit un catalogue d'offres de stages et de séjours pour les enfants de 6 à 17 ans, et pour les 17/21 ans des stages leur permettant d'obtenir le BAFA (Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur).

Chaque offre est subventionnée de 10 à 90% par l'établissement suivant le revenu fiscal de référence du bénéficiaire. Cette donnée fiscale, qui est différente de celle des prestations sociales (le revenu brut global) est identique à celle de l'attribution des chèques vacances par l'État.

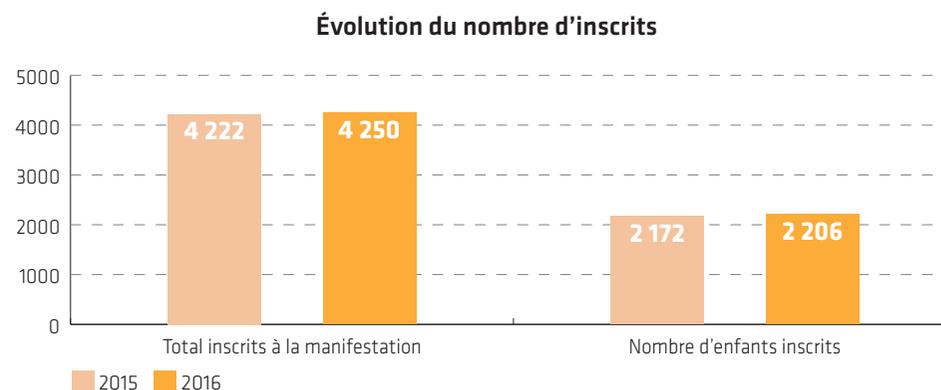


	2015	2016
<b>Dépenses</b>	159 635,45 €	180 376,40 €
<b>Recettes</b>	41 026,95 €	44 048,86 €
<b>Dotation AMU</b>	118 608,50 €	136 327,54 €

## 2.7. L'arbre de Noël

Les agents et leurs enfants sont invités à assister à un après-midi récréatif suivi d'un spectacle de fin d'année. Un bon cadeau d'une valeur de 20€ est remis à chaque participant.

	2015	2016
<b>Dépenses en €</b>	128 789,95 €	144 105,29 €



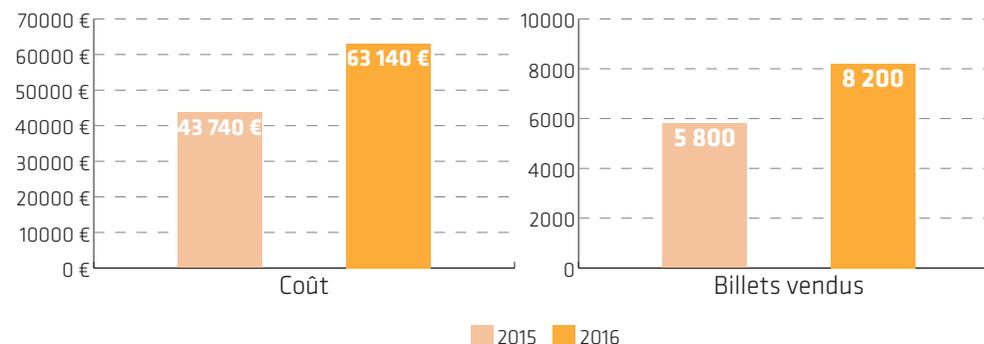
## 2.8. Spectacles vivants et expositions

Le service de l'action sociale met à disposition des agents des ouvrages dans les bibliothèques de site, et subventionne des places et abonnements de théâtre et de cinéma sous certaines conditions. Il relaye les informations des acteurs culturels de l'université (orchestre OSAMU, chorale du SCASC, les opérateurs de la mission culture). AMU a également signé des accords avec de nombreux partenaires donnant droit à des tarifs réduits (Festival de Marseille, Fondation Vasarely, le MuCEM, le festival Marseille Jazz des cinq continents...).

**486 billets subventionnés à 20%**  
(dans la limite de 20 € par billet)  
**pour des spectacles vivants**

**1 176 billets vendus pour les expositions «Turner» et «Maryline»**

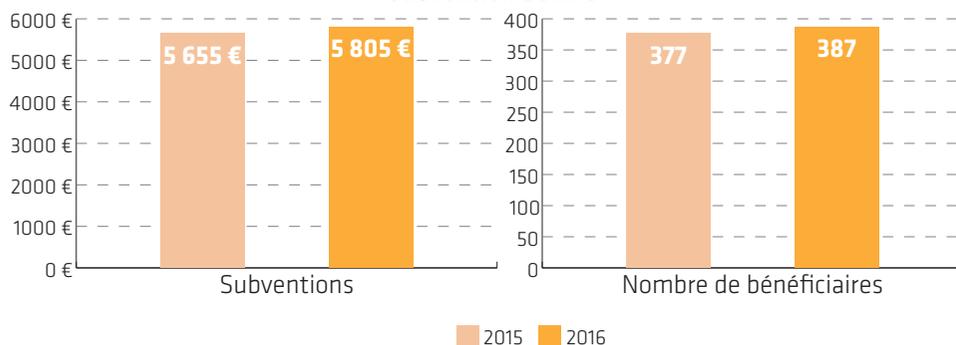
Billetterie cinéma



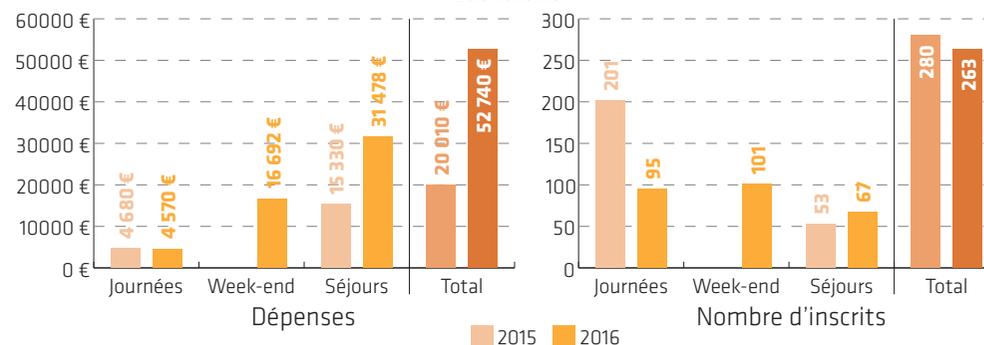
## 2.9. Sports et loisirs

Le service de l'action sociale subventionne à hauteur de 15 € les activités du SUAPS, des entrées pour le Zoo de « la Barben » et « OK CORRAL », et délivre des chèques vacances. Des conventions pour bénéficier de tarifs privilégiés ont été signées avec des organismes de location de vacances.

Subvention SUAPS



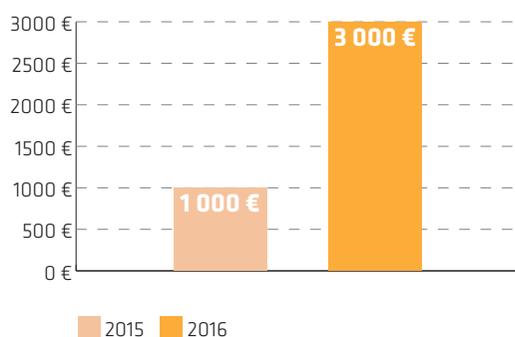
Les loisirs



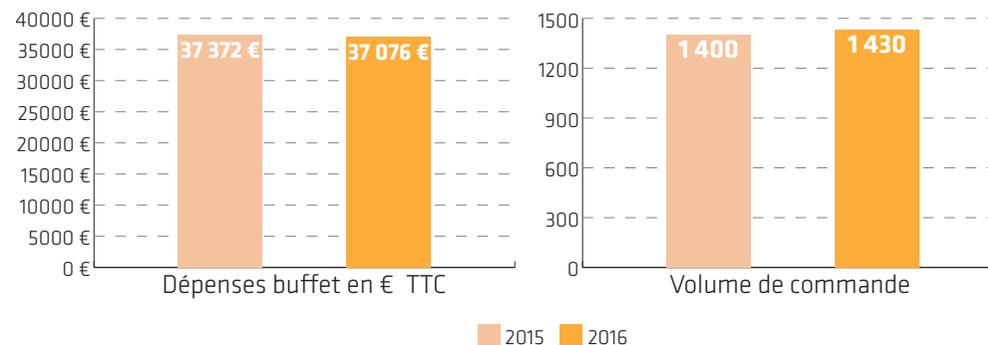
## 2.10. Animations

Le service de l'action sociale a développé son partenariat avec le SCD afin d'accroître le nombre d'ouvrages de culture générale et l'organisation conjointe des « cafés BU ». Des ateliers thématiques sont également organisés à la demande des agents, les rencontres conviviales, les cérémonies pour les départs en retraite, les cessions de PC et les permanences gratuites avec des avocats, la MGEN et la CASDEN sont maintenues.

Dépenses en euros dans le cadre de partenariats Service de l'action sociale/SCD



Rencontres conviviales



## Partie 4 : Dialogue social

### 1. Le CA, le CT et le CHSCT

#### CA

Le Conseil d'Administration participe à la gouvernance de l'établissement et détermine la politique de l'établissement de par ses délibérations. À 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.

#### 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, parité et 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.

#### 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.

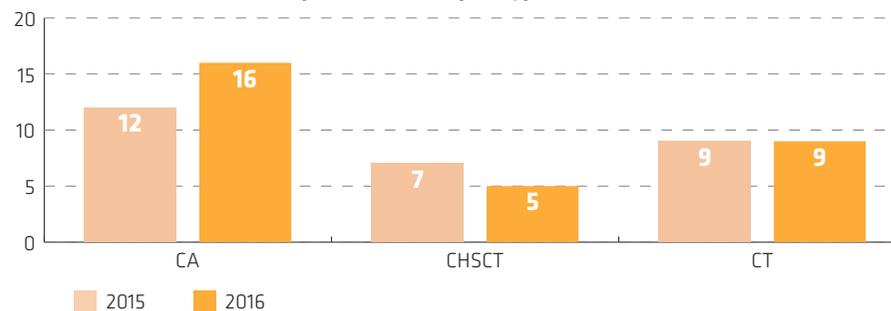
### Répartition par sexe des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CA)

	2015						2016					
	Titulaires			Suppléants			Titulaires			Suppléants		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>CA</b>	10	7	17				10	12	22			
<b>CHSCT</b>	7	2	9	6	3	9	8	1	9	6	3	9
<b>CT</b>	7	3	10	4	6	10	7	3	10	5	5	10

### Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CA)

	2015	2016
<b>CA</b>	12	16
<b>CHSCT</b>	7	5
<b>CT</b>	9	9

### Évolution du nombre de réunion des instances représentatives par type - 2015-2016



### Nombre et nature des délibérations passées en CA

	2015	2016
<b>Sujets Études et Vie Étudiante</b>	37	27
<b>Affaires Juridiques et Institutionnelles</b>	28	43
<b>Finance et Agence Comptable</b>	20	10
<b>Ressources Humaines</b>	13	10
<b>Patrimoine et Logistique</b>	4	7
<b>Autres</b>	21	17
<b>Présidence</b>		14
<b>Nombre de délibérations passées en CA dans l'année</b>	<b>123</b>	<b>128</b>

### Nombre de reconvoctions du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel

2015	2016
0	0

Les délibérations pour la présidence sont liées à la politique de site, la nouvelle mandature, au rapport d'activité, etc.

## 2. Droit syndical

### Nombre de protections fonctionnelles demandées et nb accordées (BIATSS et EC)

Nombre de demandes	10
Nombre de demandes accordées	6

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 subis.

## 3. Locaux syndicaux

### Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales et nombre de locaux syndicaux répertoriés par organisation syndicale et localisation (en m<sup>2</sup>)

2015	2016
678,20 m <sup>2</sup>	642,47 m <sup>2</sup>

La variation des surfaces s'explique par les relocalisations momentanées générées par les travaux liés aux opérations du Plan Campus sur les sites d'Aix-en-Provence et Luminy.

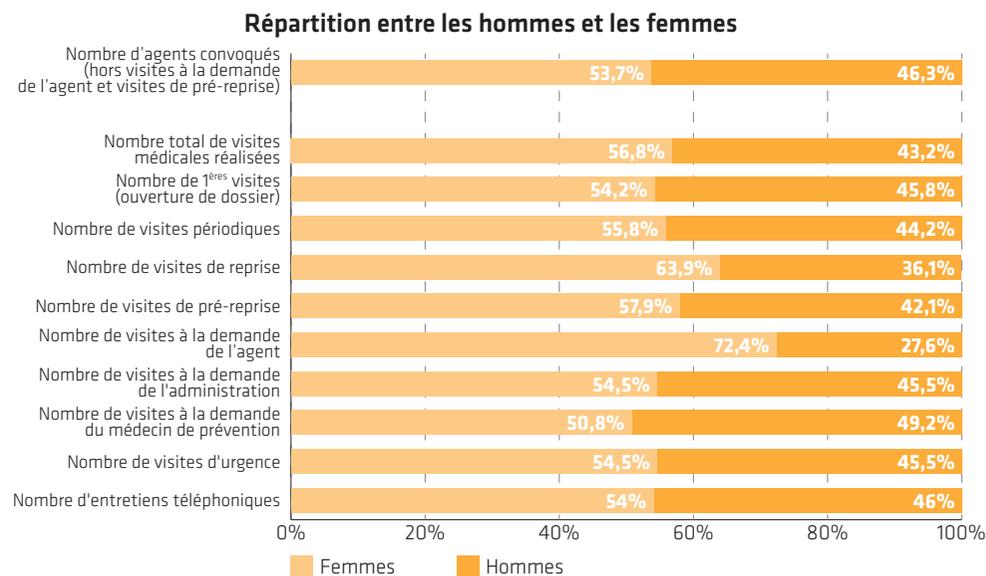
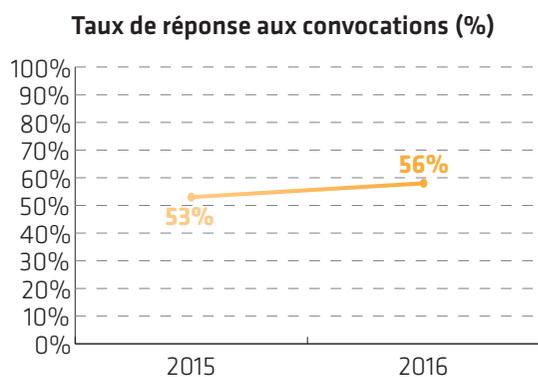
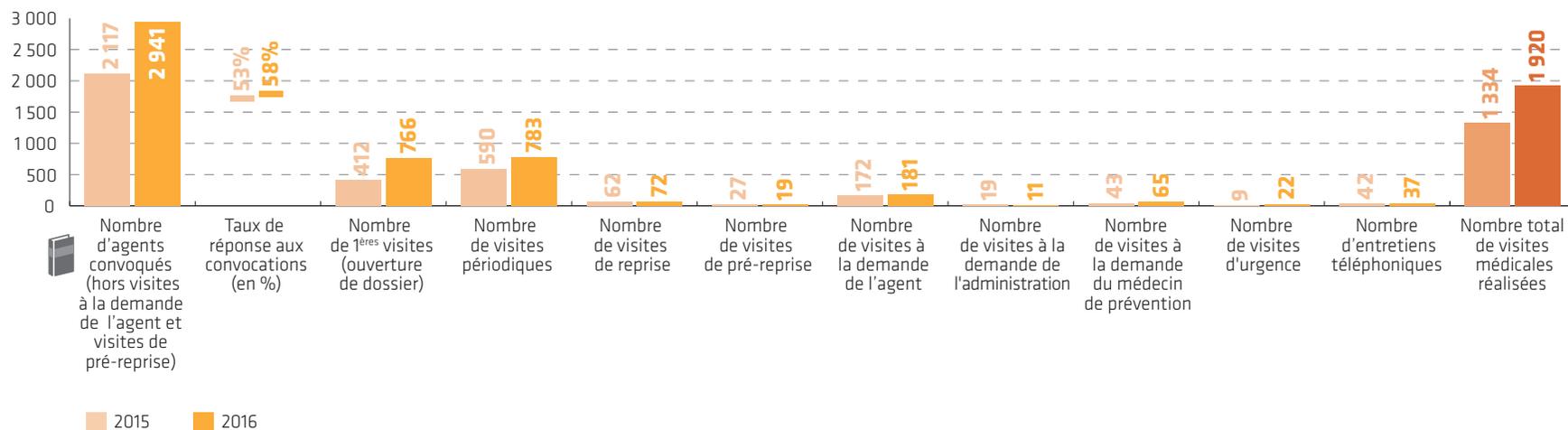
## Partie 5 : Médecine de prévention

Le service de médecine de prévention en faveur 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. Les médecins de prévention interviennent selon deux axes : l'action sur le milieu professionnel (étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT) et à divers groupes de travail) et la surveillance médicale des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de poste justifiés par l'état de santé. Les visites médicales sont quinquennales ou annuelles/bisannuelles (en fonction de certains risques professionnels ou états pathologiques donnant lieu à une Surveillance Médicale Particulière ou SMP). Mais en dehors de ces visites périodiques, tout agent peut demander à rencontrer son médecin de prévention. L'équipe de santé au travail comporte également une psychologue du travail qui contribue à l'évaluation et à la prévention des risques psycho-sociaux. Elle reçoit en toute confidentialité les personnels souhaitant bénéficier d'une écoute ou d'un accompagnement dans le cadre de leur situation professionnelle.

En 2016, le SUMPP a été renforcé par le recrutement d'un médecin supplémentaire (soit au total 4 médecins dont le médecin coordonnateur, enseignant-chercheur en médecine du travail) et d'un infirmier en santé au travail ; de plus, un médecin partant à la retraite a pu être remplacé, en bénéficiant d'une période de tuilage de 3 mois. L'équipe administrative a été également consolidée, par la création du poste de secrétaire sur Aix-en-Provence/Montperrin et par les nouvelles fonctions de responsable administrative confiées à la remplaçante de la secrétaire/gestionnaire polyvalente partie à la retraite fin 2016. Le SUMPP compte donc à présent 4 secrétaires médicales réparties sur les 3 centres médicaux (St-Charles, St-Jérôme et Montperrin). Elles gèrent le planning de consultations des médecins et assurent l'accueil physique et téléphonique des agents.

# 1. Les visites médicales et les entretiens avec la psychologue du travail

## 1.1. Les visites médicales

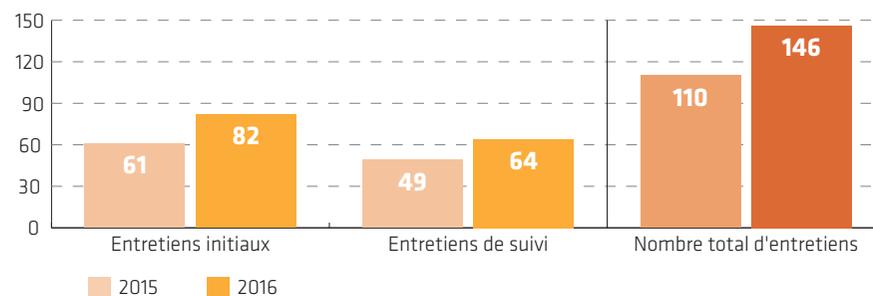


Entre 2015 et 2016, on constate une nette augmentation du nombre d'agents convoqués (+39%) et du nombre de visites médicales réalisées (+44%). Cela peut être rapporté au renforcement de l'équipe médicale et administrative, ainsi qu'à la discrète diminution de l'absentéisme aux visites, lequel reste encore trop élevé (seuls 58% des agents convoqués se présentent à la visite, malgré les relances). En 2016, il a été enregistré 592 absences excusées (20% des convocations) et 651 absences non excusées (22% des convocations), lesquelles aboutissent à une perte de temps médical ; par ailleurs 856 visites ont pu être reportées, les agents faisant part suffisamment tôt de leur indisponibilité.

Les visites sont principalement des visites d'ouverture de dossier (ou 1<sup>ères</sup> visites) qui comptent pour 40% des visites réalisées et qui sont en nette progression depuis 2015 (+86%, celles de 2015 ayant également augmenté de 87% par rapport à 2014.) Néanmoins ces visites restent encore réalisées trop tardivement par rapport au recrutement (plus de 6 mois, voire plusieurs années). Les visites qui suivent (visites périodiques) représentent également 40% des visites réalisées ; la principale augmentation (+97% par rapport à 2015) porte sur les visites quinquennales alors que les visites dans le cadre d'une SMP (annuelles ou bisannuelles) sont stables. Le nombre de visites médicales à la demande de l'agent, qui constituent le 3<sup>e</sup> type de visites les plus fréquentes (9% des visites), est également stable entre 2015 et 2016. Viennent ensuite les visites de reprise après congé maladie, accident de travail ou maternité (4% des visites). Ces dernières ne sont pas obligatoires dans la Fonction Publique d'État, mais peuvent être sollicitées quand l'état de santé est susceptible de nécessiter des aménagements de poste. Dans ce cas et notamment si l'arrêt de travail dure plusieurs mois, il peut être très utile que l'agent demande une visite de pré-reprise (durant son arrêt) afin d'anticiper au mieux les aménagements qui seront nécessaires pour accompagner sa reprise.

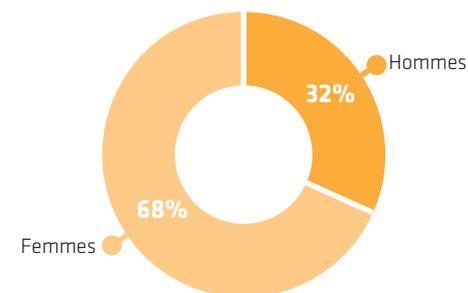
## 1.2. Les entretiens avec la psychologue du travail

### Évolutions du nombre d'entretien entre 2015 et 2016



Les entretiens individuels conduits par la psychologue du travail, ils sont en progression de 33% par rapport à 2015, tant pour les entretiens initiaux que de suivi. Ces derniers, au nombre de 64 en 2016, ont concerné 40 personnels. Parmi les 82 agents reçus pour un entretien initial, 31 ont fait l'objet d'un arrêt de travail ayant pour origine la situation professionnelle pour laquelle ils ont souhaité rencontrer la psychologue du travail, soit un taux de 0,4%.

### Répartition hommes-femmes pour les entretiens initiaux



## 2. Surveillance médicale particulière (SMP)

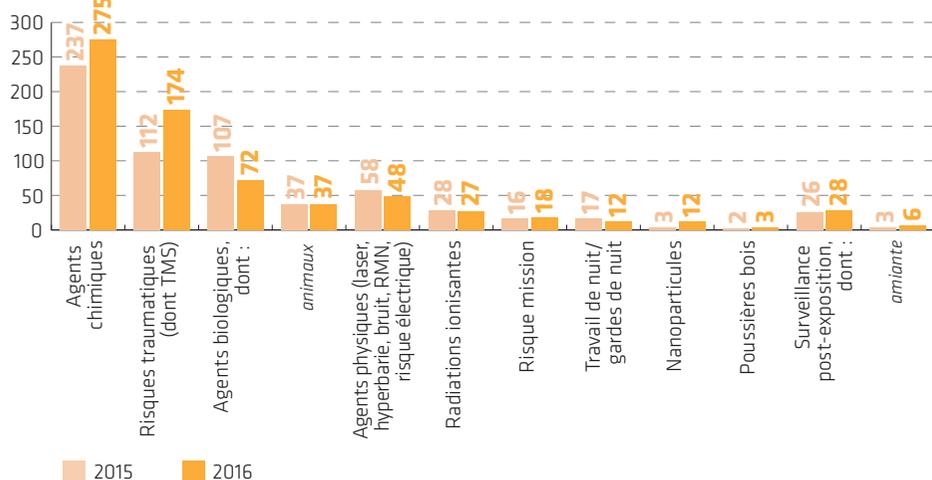
### 2.1. Répartition des types de SMP pour les visites médicales réalisées dans l'année

En 2016, 430 visites médicales périodiques ont été réalisées au titre de la surveillance médicale particulière (SMP). Les différents motifs, liés à des risques professionnels et/ou des pathologies particulières, handicap ou grossesse, qui ont justifié que le médecin décide d'une SMP figurent dans le tableau ci-contre, un agent pouvant être suivi en SMP pour plusieurs de ces motifs.

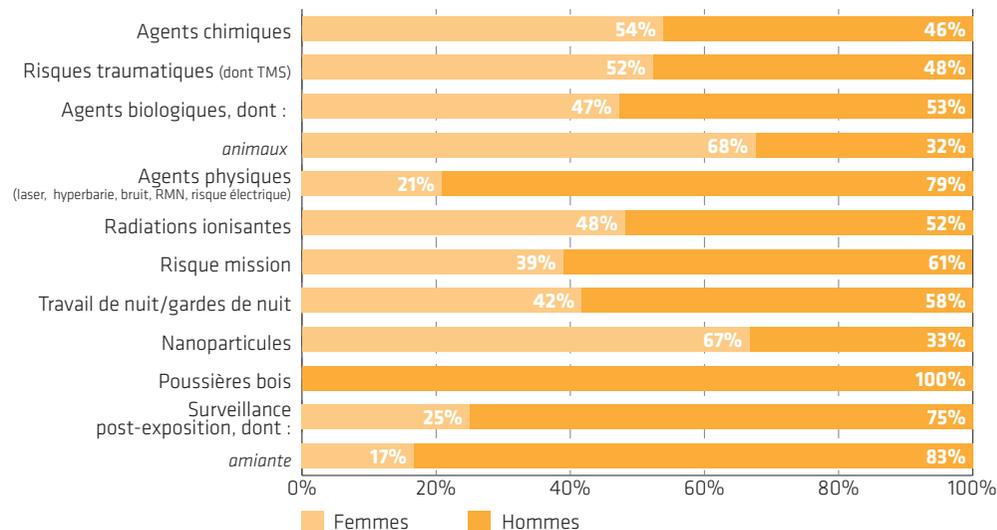
Ces chiffres sont classés par ordre de fréquence. Ainsi les risques professionnels qui justifient le plus souvent une SMP sont les risques chimiques et les risques traumatiques (incluant les risques de troubles musculo-squelettiques). Concernant les affections, ce sont celles en lien avec la santé mentale qui donnent lieu le plus souvent à une SMP. Les médecins ont choisi de regrouper dans cet indicateur non seulement les pathologies mentales, mais aussi les états de souffrance au travail et les situations à risque de souffrance au travail, ce qui rejoint la notion de SMP pour risques professionnels. Ces 2 derniers items (souffrance et risque de souffrance) relèvent d'une appréciation subjective du médecin et peuvent donc varier selon les médecins et les situations.

Enfin, ces chiffres se prêtent mal à une comparaison d'une année à l'autre, car il ne s'agit pas de la totalité des agents placés en SMP pour tel ou tel motif, mais de ceux ayant bénéficié dans l'année d'une visite médicale au titre d'une SMP, d'où la variabilité liée à la variété des personnels se présentant aux visites.

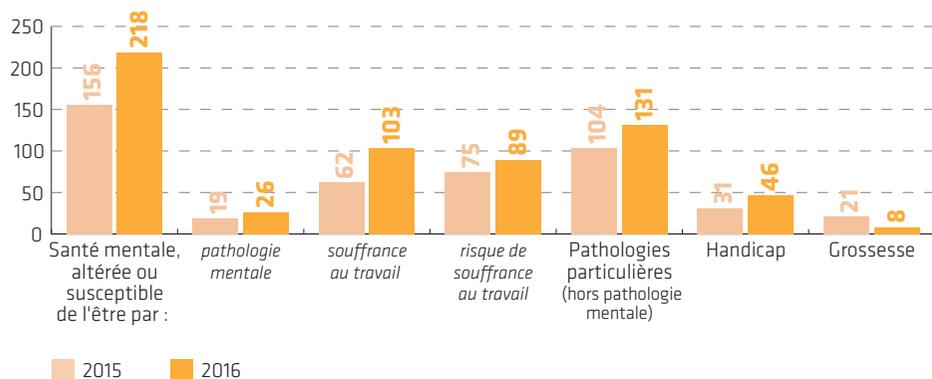
### SMP pour risques professionnels



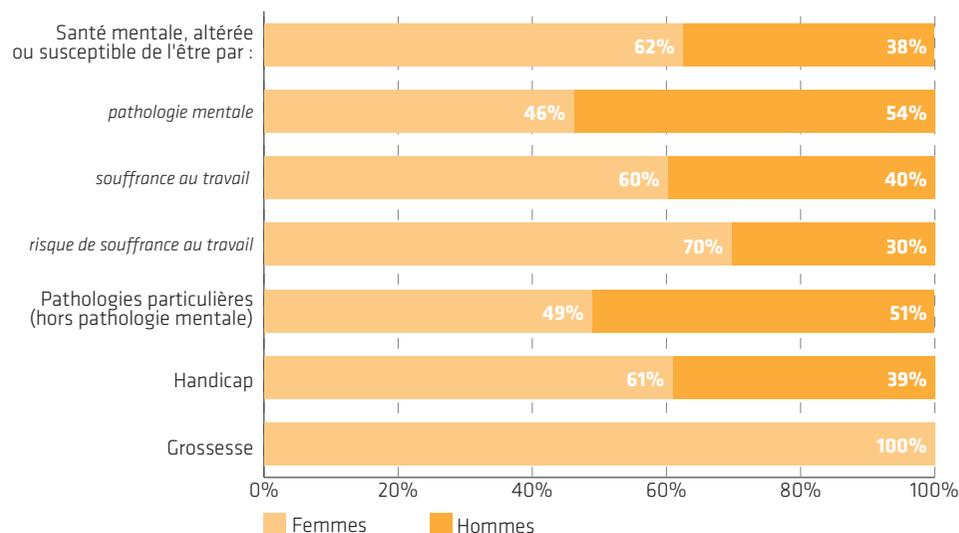
### Répartition hommes-femmes



### SMP au titre d'un état ou d'une affection



### Répartition hommes-femmes



En termes de prévention, se pencher sur les risques psychosociaux implique d'identifier les facteurs de risque qui relèvent de l'organisation du travail, des relations sociales au travail, des conditions d'emploi, et qui exposent ceux qui travaillent, afin d'imaginer des solutions alternatives ou des mesures qui réduisent ou suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre l'apparition de symptômes ou de pathologies.

### 3. Orientations, prescriptions et conclusions des visites médicales en 2016

En 2016, les visites médicales ont donné lieu à des prescriptions d'examen complémentaires (267 bilans biologiques, 8 radiographies pulmonaires, 8 bilans pour aptitude à la plongée), des orientations vers des médecins (607, principalement vers le médecin traitant et les centres de vaccinations), des orientations vers la Maison Départementale des Personnes Handicapées en vue d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (40 orientations) ou vers des interlocuteurs internes à AMU (psychologue du travail du SUMPP, DRH, médiateur, DHSE ou assistant de prévention).

Les médecins de prévention peuvent être amenés à formuler des propositions concernant le poste de travail : 80 propositions d'aménagement de poste concernant respectivement 52 femmes et 28 hommes (45 temporaires dont 3 pour grossesse et 35 définitifs), 7 propositions de changement de poste définitif (5 femmes et 2 hommes). Enfin, 64 certificats de non contre-indication vis-à-vis de certains risques ont été rédigés (17 concernant les rayonnements ionisants, 7 l'hyperbarie, 14 les laboratoires de confinement biologique, 5 les missions et 28 les habilitations électriques). Pour comparaison, en 2015, 75 propositions d'aménagement de poste avaient été formulées (30 temporaires et 45 définitifs) et 9 propositions de changement définitif de poste.

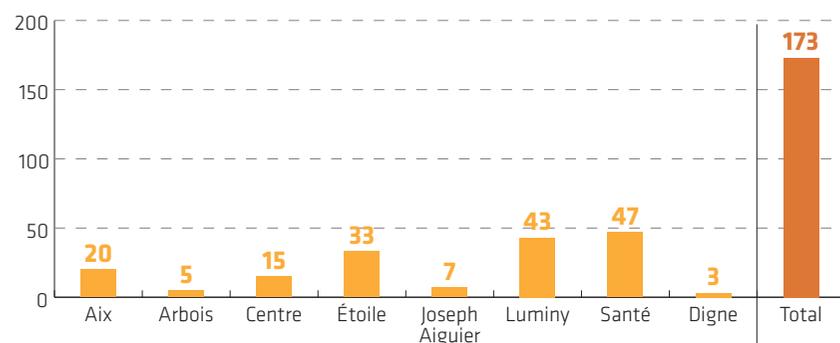
### 4. Action en milieu de travail (tiers-temps)

En 2016, ces actions ont occupé environ 30% du temps de travail des médecins de prévention. Outre les activités médico-administratives, ce temps permet aux médecins de réaliser des études de postes de travail (29 en 2016 ; 19 en 2015), des visites de locaux (15 en 2016, dont 6 avec le CHSCT ; 24 en 2015, dont 6 avec le CHSCT), de participer au CHSCT, à diverses réunions et groupes de travail, de bénéficier ou dispenser des formations (assistants de prévention, personnels de laboratoire) et de travailler conjointement avec la psychologue du travail pour des interventions collectives dans le domaine des risques psycho-sociaux (RPS). En 2016, une démarche de prévention primaire des RPS a été conduite dans un laboratoire regroupant 250 personnels : 29 volontaires, répartis en groupes, ont contribué à identifier les facteurs de risques et à élaborer les propositions d'actions de prévention ; plus d'une vingtaine de réunions ont été animées dans le cadre de cette action. Deux autres actions collectives ont été menées (analyse de l'activité et pré-diagnostic RPS) dont une se concrétise en action d'évaluation/prévention des RPS en 2017 ; un suivi a été également effectué par rapport à une action conduite en 2015.

## Partie 6 : Santé, sécurité et qualité de vie au travail

### 1. Le réseau des assistants de préventions

Répartition par campus et par composante

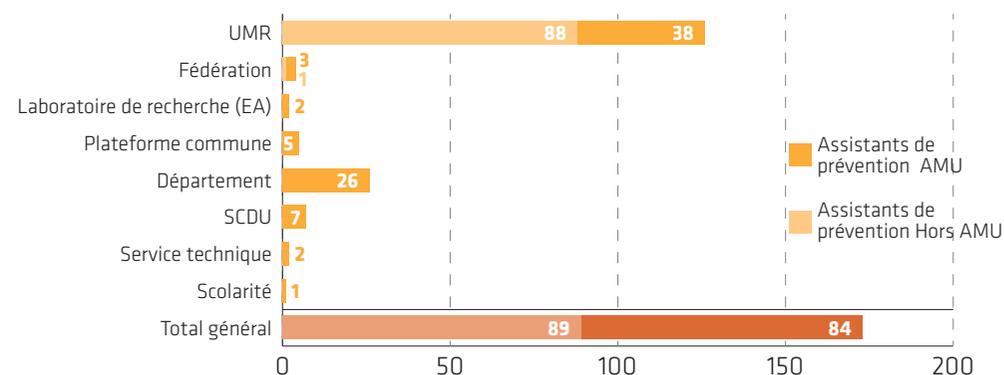


Répartition par employeur

	Assistants de prévention	Dont AMU
<b>UMR</b>	126	38
<b>Fédération</b>	4	3
<b>Laboratoire de recherche (EA)</b>	2	2
<b>Plateforme commune</b>	5	5
<b>Département</b>	26	26
<b>SCDU</b>	7	7
<b>Service technique</b>	2	2
<b>Scolarité</b>	1	1
<b>Total général</b>	<b>173</b>	<b>84</b>

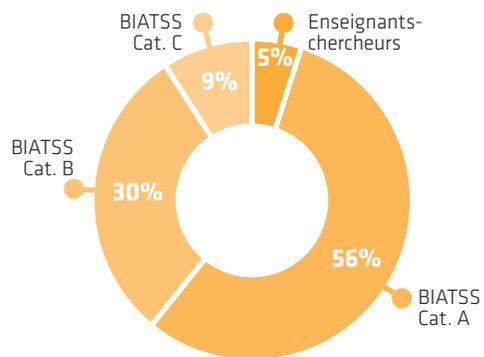
Le nombre d'assistants de prévention a augmenté en 2016 (173 vs 157 en 2015). Cette augmentation s'explique par la continuité de la nomination d'assistants de prévention dans les départements de formation ainsi que dans les laboratoires de recherche. La répartition au sein des différents services reste néanmoins inchangée par rapport à 2015 :

- 79% dans les structures de recherche : Unité Mixte de recherche (UMR), fédération, plateforme commune ou laboratoire (EA),
- 15% dans les départements de formation,
- 6% dans les bibliothèques ou services techniques d'UFR.

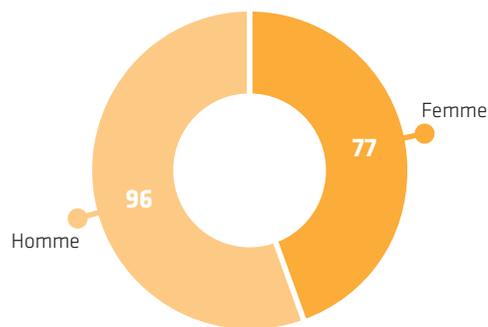


Globalement, la répartition des assistants de prévention entre les différentes tutelles, dans les structures de recherche, est stable avec une légère augmentation de la représentativité des personnels INSERM, suite à la régularisation d'arrêtés de nomination : 49% de personnels universitaires, 40% de personnels CNRS, 9 % de personnels INSERM, 2% de personnels IRD - Collège de France.

### Répartition par catégorie



### Répartition par sexe



La répartition des assistants de prévention par catégorie montre, comme l'année précédente, qu'une grande majorité d'entre eux est de catégorie A ou B, notamment dans les UMR et les laboratoires de recherche.

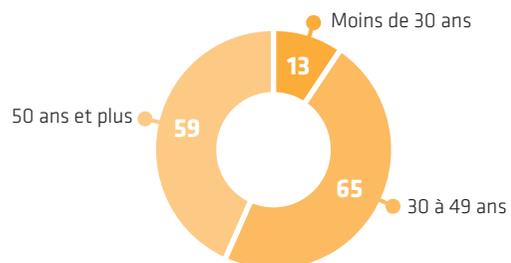
À noter qu'en 2016, 6 enseignants-chercheurs supplémentaires ont été formés et désignés assistants de prévention. Les enseignants-chercheurs représentent désormais 5% des assistants de prévention et se répartissent dans les départements de formation (5) et dans les UMR (4).

La fonction d'assistant de prévention est assurée à 44,5% par des femmes et à 55,5% par des hommes ; l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes, par rapport à 2015, a tendance à se réduire.

## 2. Accidents de travail

### 2.1. Analyse de l'ensemble des accidents

Répartition des accidents de travail par tranche d'âge

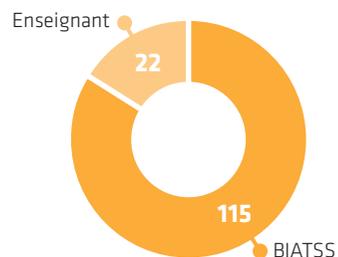


Répartition des accidents de travail par sexe

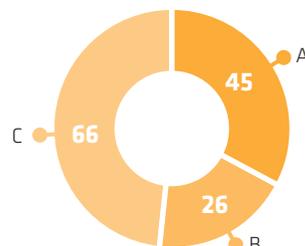


En 2015, la tranche d'âge la plus concernée par les accidents de travail était celle de 50 ans et plus. Cette année, la tendance s'inverse avec une baisse de 8% des accidents de travail chez les 50 ans et plus. En 2016, les accidents de travail concernent principalement les 30-49 ans (+23% par rapport à 2015).

Répartition des accidents de travail par type de personnel



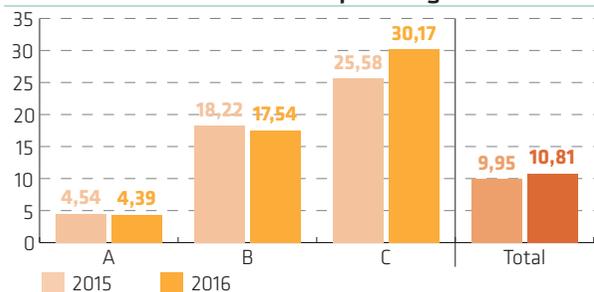
Répartition des accidents de travail par catégorie



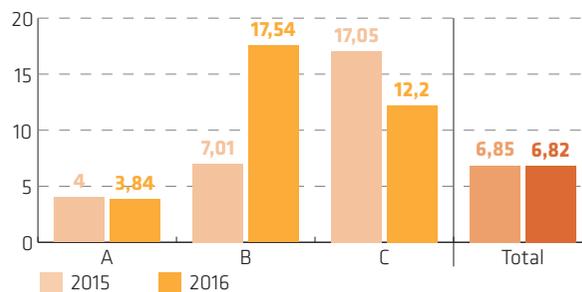
La proportion de personnels techniques (hors BAP J et F) concernée par des accidents reste plus importante que celle des personnels administratifs, même si l'écart est moins significatif qu'en 2015 (47,5% de personnels techniques vs 34% de personnels administratifs).

La répartition par catégorie d'agents victimes d'accidents en 2016 est comparable à 2015 avec 48% de catégorie C, 33% de catégorie A et 19% de catégorie B (en légère augmentation de +6% par rapport à 2015).

Taux de fréquence d'accident de mission-service-travail par catégorie



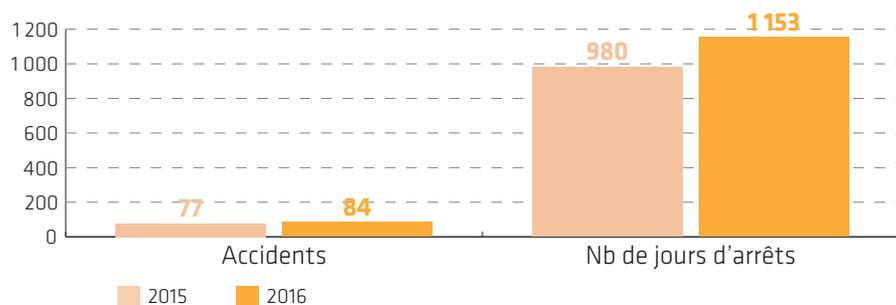
Taux de fréquence d'accident de trajet par catégorie



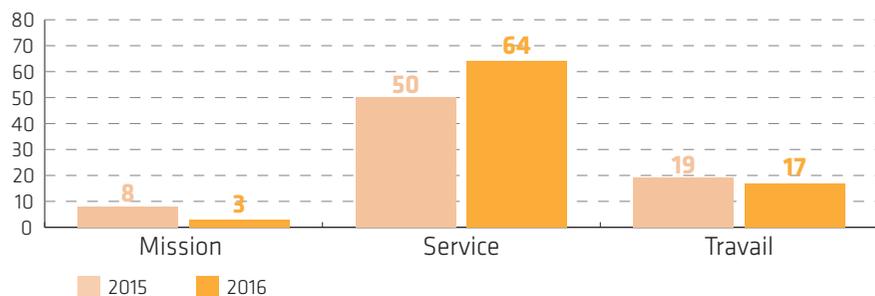
Le taux de fréquence s'entend comme : le nombre d'accidents / nombre d'ETP x 1000. les taux de fréquence des accidents de travail-mission-service sont beaucoup plus élevés pour les catégories B et C que pour les catégories A.

## 2.2. Accidents de Travail – Service – Mission

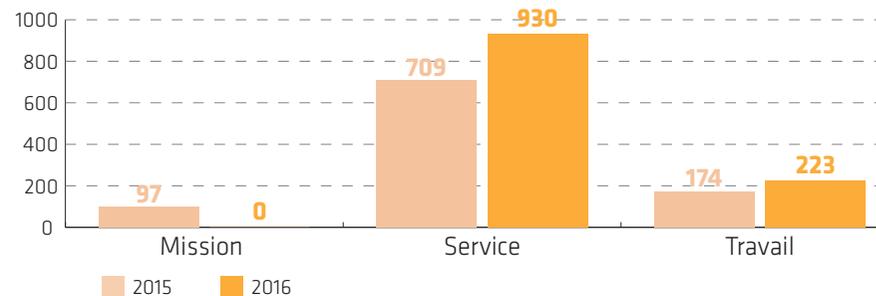
Nombre d'accidents et de jours d'arrêt



Nombre d'accidents par type d'accident

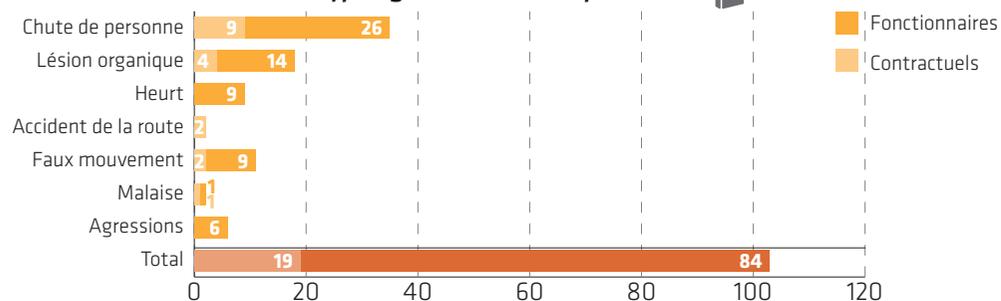


Nombre de jours d'arrêt par type d'accident



Aide à la lecture : les accidents de « travail » concernent les personnels contractuels. Les accidents de « service » concernent les personnels fonctionnaires.

Typologie des accidents par statut



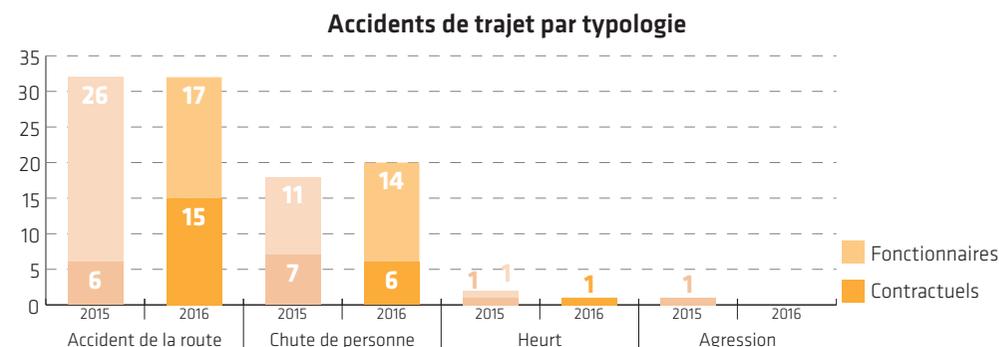
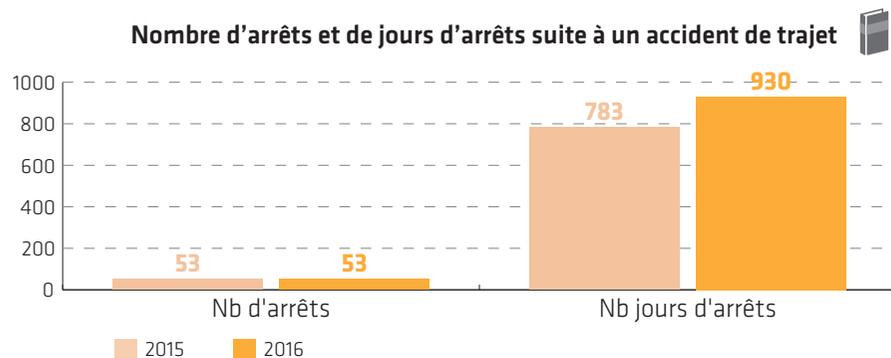
Comme chaque année, les chutes de personnes représentent le plus grand nombre d'accidents déclarés en 2016 (avec 42% des accidents en 2016 contre 44% en 2015).

La deuxième cause d'accidents concerne les lésions organiques. Il s'agit de coupure, foulures ou blessures aux membres inférieurs ou supérieurs lors de manipulations d'outil et/ou de machine. Le nombre d'agressions est en progression d'une année sur l'autre avec 1 déclaration en 2015 contre 6 déclarations en 2016 (4 concernant des agressions verbales et 2 concernant des agressions physiques).

En 2016, les composantes Sciences et IUT comptabilisent au moins 10 accidents, mais ce chiffre est à relativiser au regard du nombre de personnel. En composante, les fonctionnaires sont les plus touchés, sauf pour Médecine et ALLSH.

Pour les directions centrales et services communs, la DEPIL est la direction qui comptabilise le plus de déclarations d'accident, majoritairement pour des personnels fonctionnaires.

## 2.3. Accidents de trajet



Le nombre d'accidents de trajet est le même qu'en 2015. Le nombre de jours d'arrêt cumulés est en hausse (+147 jours). Cela est dû à deux accidents importants ayant généré un important nombre de jours d'arrêts.

Le nombre de jours d'arrêt moyen par accident est passé de 14,77 jours en 2015 à 17,54 jours en 2016.

Au total, les 53 accidents de trajets ont généré 930 jours d'arrêts de travail ; 66% suite à des accidents de la circulation et 44% suite à des chutes.

Sur les trois dernières années, AMU a enregistré 32 accidents de la circulation et 18 chutes de piétons ou vélo. Comme en 2015, la majorité des accidents de la circulation ont eu lieu dans le sens domicile – travail (71% des accidents en 2016).

### Indice de fréquence

	2015	2016	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
Accident de travail - service avec arrêt	9,95	10,81	37,7	46,3
Accident de trajet avec arrêt	6,85	6,82	4,2	6,6

L'indice de fréquence global permet de comparer et suivre l'évolution de la sinistralité dans le domaine des accidents du travail-service de l'université avec des indicateurs nationaux.

C'est le nombre d'accidents / nombre de personnels X 1000. Les données concernant la fonction publique hospitalières et territoriales sont issues du rapport du Fond National de Prévention de la fonction publique hospitalière et territoriale, réactualisées pour l'année 2012, sont données à titre indicatif.

L'indice de fréquence des accidents de travail-service est en légère augmentation depuis 3 ans mais reste largement inférieur aux données relatives à la fonction publique hospitalière ou territoriale de l'année de référence disponible.

En revanche l'indice de fréquence des accidents de trajets est stable comparé à l'année précédente et en corrélation avec les données de la fonction publique territoriale.

## 2.4. Enquêtes en matière d'accident et maladie professionnelle

### Nombre d'enquêtes pour accidents par type d'accidents et causes identifiées

	Causes organisationnelles	Causes matérielles	Total
Faux mouvement	3		3
Manipulation		3	3
Lésion organique	1	2	3
Chute de personne	1	1	2
Total	5	6	11

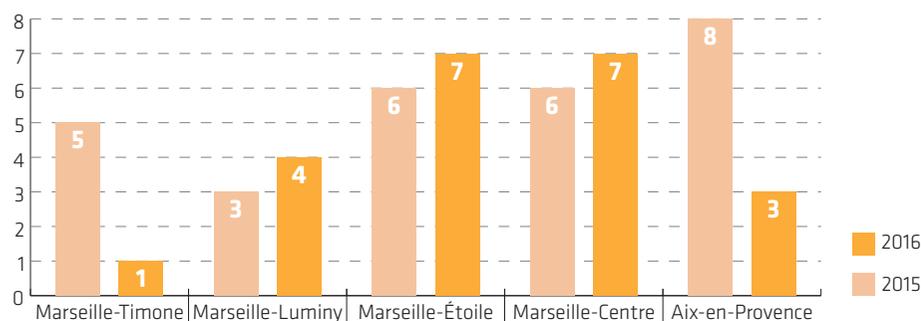
Le nombre d'enquêtes conduites par la DHSE est stable avec 12 enquêtes en 2015 et 11 enquêtes en 2016. Aucune enquête accident n'a été demandée par le CHSCT lors ou suite aux réunions de la commission accident. Trois maladies professionnelles ont été reconnues en 2016, mais aucune d'elles n'a fait l'objet d'une demande d'enquête par le CHSCT suite à la commission accident. Il s'agit d'un personnel d'entretien, d'un personnel technique du service maintenance et d'une technicienne de laboratoire.

## 3. Actions de prévention

Les actions de prévention présentées ci-dessous concernent les visites réalisées par la DHSE et par le CHSCT. En 2016, la DHSE a effectué des visites de prévention au sein de différentes structures que ce soit dans des laboratoires, animaleries, installations sportives ainsi que dans des services administratifs et techniques.

Les données présentées dans le graphe ci-dessous ne prennent en compte que les visites ayant fait l'objet d'un compte rendu formalisé adressé au responsable du service et/ou UFR et non des interventions de conseil et d'assistance conduites auprès des assistants de préventions, personnels, responsables administratifs et autres services ou directions.

### 3.1. Visites de prévention par la DHSE par campus



En 2016, la DHSE a effectué 22 visites de prévention au sein de laboratoires, animaleries, installations sportives et services administratifs et techniques.

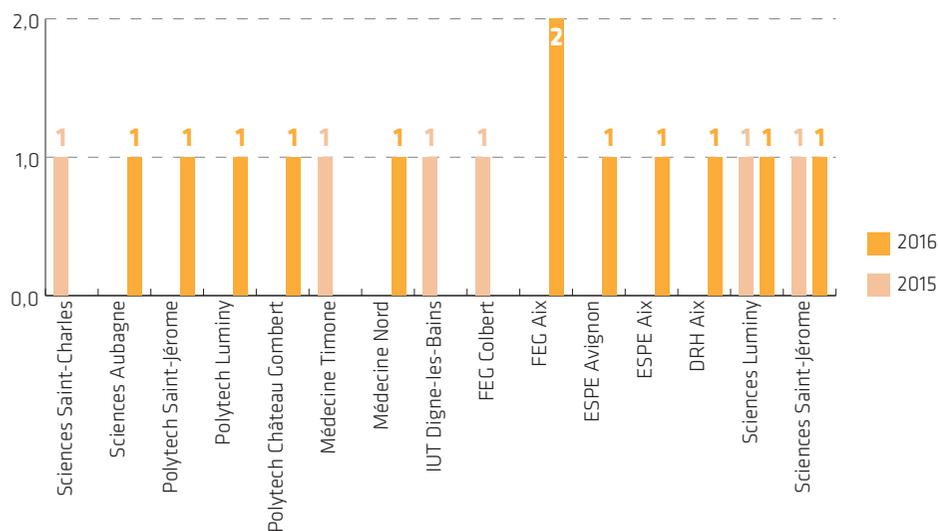
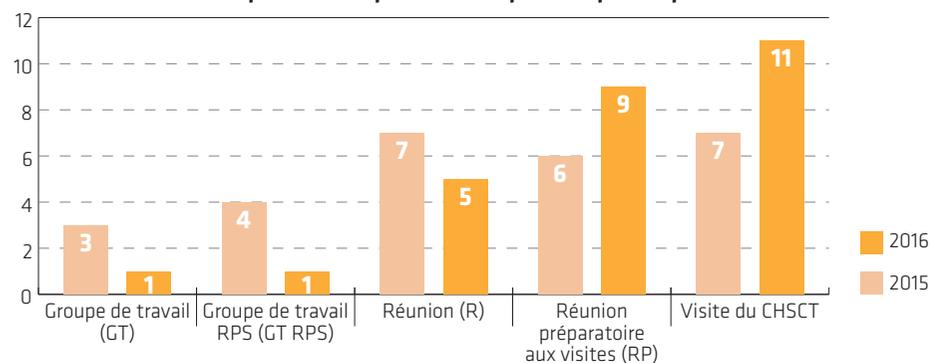
Les données présentées ne prennent en compte que les visites ayant fait l'objet d'un compte rendu formalisé adressé au responsable du service et/ou UFR et non des interventions de conseil et d'assistance conduites auprès des assistants de préventions, personnels, responsables administratifs et autres services ou directions.

La diminution des visites observée sur le site Timone s'explique par le changement du responsable DHSE de campus en cours d'année et d'autre part par l'implication de celui-ci dans le projet Neurotimone.

Concernant Aix, la diminution s'explique en partie par l'implication de la responsable DHSE de campus dans le pilotage du déploiement d'EvRP.

Les études de postes réalisées par les médecins de prévention du SUMPP, les responsables DHSE des campus d'Aix et d'Étoile ont concerné : 2 postes d'agents d'entretien sur le site de l'IUT d'Aix-en-Provence et 2 postes sur le site de St-Jérôme, dont l'une pour nuisances sonores. La DHSE participe également à la prévention des risques en élaborant et diffusant des retours d'expérience suite à certains incidents et/ou accidents, afin de sensibiliser les acteurs sur les mesures de prévention à mettre en œuvre pour les prévenir.

### Actions de prévention par la DHSE par campus et par site



En 2016, le CHSCT s'est réuni 5 fois. Les représentants des personnels ont émis 95 recommandations et avis, pour lesquelles le président de l'université a apporté des réponses sur les suites données par l'établissement, l'UFR et/ou le directeur du laboratoire concerné dans le cas de visites dans des unités de recherche.

Les visites de locaux ayant pour but d'évaluer les conditions de travail des personnels est en hausse de 57% en 2016. Celles-ci sont systématiquement précédées de réunions préparatoires, auxquelles participent les représentants des personnels désignés, la conseillère de prévention et le médecin de prévention s'il le souhaite, qui permettent d'échanger sur le contexte de la visite, et de transmettre les documents nécessaires à la connaissance de l'activité du service (DUER, accidents de travail, remarques du registre santé-sécurité au travail, plans des locaux...).

En 2016, les représentants des personnels ont souhaité visiter et rencontrer les personnels des 3 sites de Polytech. Les autres visites ont concerné des structures variées : 2 laboratoires de recherches, 3 services administratifs et de logistique et 1 département de sciences sur un site délocalisé.

## 4. Actions de formation

### 4.1. Formations des membres du CHSCT

Dans la continuité des formations pour les membres du CHSCT, deux journées (dont une journée supplémentaire au programme initial) ont été organisées sur les risques psychosociaux.

Elle a été animée par un enseignant-chercheur avec la participation de la psychologue du travail de l'établissement et conçue en collaboration avec des représentants du CHSCT.

Conformément au programme de formation présenté et validé par le CHSCT en 2015, l'établissement a organisé 7 journées de formation (6 jours réglementaires + 1 jour supplémentaire) pour les représentants des personnels dans le cadre de leur nouveau mandat.

### 4.2. Formations hygiène et sécurité

Le plan de formation 2016-2017 a été présenté lors du CHSCT du 14 novembre 2016. Les tableaux ci-dessous présentent de manière synthétique la répartition des formations en matière d'hygiène et de sécurité qui ont été proposées et réalisées pour les personnels.

Les formations réalisées en 2016 se répartissent de la manière suivante :

- Générale, avec la formation des nouveaux assistants de prévention, l'application EvRP, la formation PRAP, la prévention des risques psychosociaux,
- Sécurité, avec la formation de chargés d'évacuation, la formation et le recyclage SST, la sensibilisation auprès des personnels d'entretien sur la sécurité,
- Sécurité incendie, avec la formation à la manipulation d'extincteurs,
- Risques particuliers, avec notamment la formation initiale et le recyclage pour les personnes compétentes en radioprotection, le risque Laser, la réglementation sur l'acide Fluorhydrique, la conduite - d'Autoclave, et la gestion des déchets radioactifs et des risques infectieux,
- Métiers, avec la préparation à l'habilitation électrique (majoritairement pour les personnels électriciens), la conduite de CACES-PEMP-Nacelle, le montage et l'utilisation des échafaudages, formation de pontier-élingueur, formation à destination des animaliers.

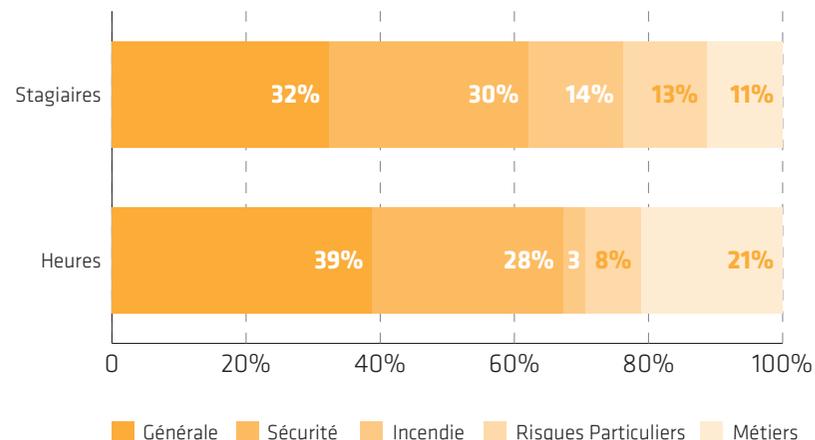
### Stagiaires et heures de formation par type de formation

	Stagiaires	Heures
<b>Générale</b>	178	1 597,50
<b>Sécurité</b>	163	1 171,50
<b>Incendie</b>	78	136
<b>Risques Particuliers</b>	69	339,5
<b>Métiers</b>	62	872,5
<b>Total</b>	<b>550</b>	<b>4 117</b>

Les heures de formations se répartissent majoritairement dans :

- les formations générales, avec notamment plus de 1000 heures pour la formation à la prévention des risques psychosociaux,
- les formations à la sécurité avec la formation initiale et le recyclage des SST.

### Répartition des stagiaires et des heures de formation par type de formation



Les personnels de l'université ont pu suivre de nouvelles formations en fonction des besoins exprimés et recensés en 2016 et continuer à participer aux formations récurrentes proposées chaque année.

En 2016 de nouvelles formations ont été proposées : prévention des risques sociaux pour l'encadrement intermédiaire, la conduite de CACES-PEMP-Nacelle, montage et utilisation des échafaudages, conduite d'une plateforme élévatrice ou d'un pont roulant, formations spécifiques pour les animaliers, les gestes et postures (PRAP).

## 4.3. Formations des sauveteurs secouristes du travail et chargés évacuations

Pour répondre à la recommandation du CHSCT souhaitant disposer d'une cartographie des acteurs de la prévention SST, chargés d'évacuation, la DHSE a initié le recensement des personnels AMU formés dans les structures. Les tableaux présentés sont en cours de fiabilisation et seront complétés en 2017.

À noter que les personnels des EPST formés présents dans les UMR hébergés par l'université ne sont pas comptabilisés et donc les chiffres sont sous-estimés par rapport à la réalité mais permettent de donner un premier aperçu de la répartition de ces acteurs de la prévention.

**SST, formés et à jour de leur recyclage par campus**

	Nombre
Timone	44
Aix	31
Centre	26
Luminy	22
Étoile	18
Pharo	8
Gap	8
Digne-les-Bains	3
Nord	2
Arles	1
Arbois	1
<b>Total</b>	<b>164</b>

**SST, formés et à jour de leur recyclage par composante et service**

	Nombre
Sciences	34
Médecine	18
IUT	11
FEG	6
OSU-Pytheas	6
Droit	6
Pôle de Gap	4
FSS	4
Polytech	2
ESPE	1
ALLSH	1
Pharmacie	1
Odontologie	1
DHSE	32
SCD	15
DRH	3
DEPIL	3
DEVE	3
SCASC	3
SUIO	2
DAF	2
DOSI	2
DRV	1
SUFLE	1
DDPI	1
DIRCOM	1
<b>Total</b>	<b>164</b>

Le campus Timone compte le plus de SST, ce qui s'explique en grande partie par la prise en compte des agents du PC sécurité de l'IGH de la faculté de pharmacie.

Pour les sites Centre, Luminy et Aix, les agents des PC sécurité sont également SST mais ne sont cette année pas comptabilisés dans le tableau car il ne s'agit pas de personnels AMU.

Hors PC sécurité, la moyenne est d'environ 24 SST pour les 5 grands campus.

À noter la présence significative de 8 SST sur le pôle de Gap et sur le site du Pharo. La répartition par UFR montre une grande disparité mais qui s'explique par la variabilité de l'effectif en personnels, la différence entre les activités et le nombre de laboratoires à risques et la présence ou pas d'un PC sécurité dans le bâtiment, notamment pour la faculté de pharmacie ou dans le bâtiment EGGER de la faculté d'ALLSH.

On note une forte représentativité pour la faculté des sciences et la faculté de médecine, l'IUT et en moindre mesure de la FEG.

Concernant les autres composantes, le nombre de SST est faible et une attention particulière devra être portée sur ces composantes afin d'inciter les personnels administratifs mais également enseignants à se former.

Pour les services centraux, on note la forte représentativité de la DHSE, ce qui est cohérent avec l'activité de cette direction dans la sécurité incendie des IGH et dans la prévention pour le reste des agents.

Le SCD est un service commun très impliqué dans la prévention des risques avec 15 agents formés.

**Personnels formés chargés d'évacuation en 2016 par campus**

	Nombre
Étoile	56
Luminy	39
Centre	31
Aix	20
Arbois	3
<b>Total</b>	<b>149</b>

	Nombre
Sciences	81
OSU-Pytheas	24
Droit	16
Services centraux	9
STAPS	8
IUT	4
SCD	2
FEG	2
Polytech	2
Services communs	1
<b>Total</b>	<b>149</b>

Dans le cadre de leurs missions, les responsables DHSE assurent la formation des chargés d'évacuation dans les différents ERP de l'établissement. Les données présentées ci-dessous montre la répartition des chargés d'évacuation AMU formés en 2016, par campus et par services.

En 2016, les responsables DHSE de campus ont conduit plusieurs actions de formations de chargés d'évacuation sur les campus. On constate notamment un nombre important d'agents formés sur le site de l'Étoile où les personnels des laboratoires avaient exprimé de fortes demandes en ce sens, ainsi que sur le campus de Luminy.

La répartition par UFR est cohérente avec la répartition par campus.

On note cependant qu'aucune formation n'a pu être réalisée en 2016 pour certaines composantes, notamment du fait des difficultés d'identifier des personnels volontaires à former.

Comme pour les SST, les données restent encore à fiabiliser pour suivre l'évolution et utiliser ces indicateurs pour le pilotage des actions de formation à programmer.

Commentaire : À noter que la création d'une cartographie présentant la répartition des SST et des chargés d'évacuation par bâtiment nécessite de connaître précisément l'affectation des personnels et de vérifier chaque année s'il n'y a pas eu de changement d'affectation. Ce travail est entrepris mais non encore abouti.

## 5. Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel

### 5.1. Présentation du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel

La lutte contre les violences et le harcèlement sexuel est un des axes forts de la politique ministérielle en faveur de l'égalité F/H depuis 2014.

Plus précisément, la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel, et plus largement contre les violences sexistes et sexuelles, doivent désormais constituer l'un des objectifs – par ailleurs évalué – de la politique globale des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

La gouvernance d'AMU s'est donc saisie de cette question et a pris l'initiative de mettre en place un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel qui s'adresse aussi bien aux étudiants qu'à l'ensemble des personnels, **reposant sur une Référente Harcèlement Sexuel, fonctionnaire, et donc soumis au secret professionnel.**

**L'objectif est de créer un contact unique pour les victimes et témoins de harcèlement sexuel.** Ce travail est conduit en collaboration avec l'ensemble des services et instances de l'université mais également avec un groupe de travail réuni pour la première fois en 2017. Son action sera donc précisée dans le Bilan social 2017.

Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel comprend

- un volet « Prévention du harcèlement sexuel »
- et un volet « Traitement du harcèlement sexuel ».

### 5.2. La prévention du harcèlement sexuel au sein d'amu

#### 5.2.1. L'information

La première mesure de prévention consiste à informer et sensibiliser l'ensemble des personnels et des usagers.

Une stratégie de communication a été élaborée avec le service communication afin de faire connaître le dispositif AMU et sensibiliser les différents publics. Elle est basée sur un panel de situations à risque déclinées en 6 affiches (6 messages + un article de loi) également éditées sous forme de flyers. La campagne de communication a été lancée en décembre 2016 :

- sur le site internet d'AMU
- dans la newsletter AMU
- sur les réseaux sociaux d'AMU

#### Références réglementaires

- La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et l'article 222-33 du Code pénal qui définit le délit de harcèlement sexuel.
- 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.

Elle 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 HS, 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.

#### 5.2.2. La formation

Des actions de formation ont été élaborées en lien avec une association spécialisée dans la prévention du harcèlement sexuel et l'accompagnement des victimes.

Une formation a eu lieu en décembre 2016 pour les membres du GT harcèlement sexuel, les personnels de la DAJ et les membres de la section disciplinaire. D'autres sessions de formation seront réalisées en 2017 pour lesquelles seront impliquées des personnes ressources d'AMU, particulièrement les services médico-sociaux et juristes spécialistes de ces questions.

### 5.3. Le traitement du harcèlement sexuel

La référente en charge du harcèlement sexuel a pour mission de traiter les cas déclarés par les usagers ou les personnels d'AMU. Elle prend en charge les premiers niveaux d'action dictés par le cadre juridique et réglementaire dès lors qu'il y a signalement de harcèlement sexuel. La saisine de la référente se fait de façon anonyme (un numéro de dossier est attribué dès le signalement d'un cas).

Les principales actions consistent à :

- **Recevoir les personnes victimes ou témoins de harcèlement sexuel.**

À ce titre, une ligne téléphonique dédiée et une adresse électronique spécifique ont été mises en service et permettront aux plaignants et/ou aux témoins de requérir, dans le respect de l'anonymat, un RDV avec le référent.

harcelement-sexuel@univ-amu.fr / 04 13 550 550

- **Ecouter, accompagner et orienter les victimes ou témoins**, en leur apportant des conseils juridiques adaptés et en leur proposant des aides adéquates (pédagogique, médicale, psychologique, sociale...) impliquant une réorientation vers les services compétents.

- **Proposer des mesures** visant à faire cesser ces agissements prohibés et préserver la victime d'éventuels nouveaux agissements.

- **Alerter la Présidence de l'université** de la situation portée à sa connaissance afin d'engager éventuellement des poursuites devant la section disciplinaire (pour troubles de nature à porter atteinte au fonctionnement normal de l'Université) et pénale.

En interne, la mise en place d'une procédure disciplinaire est la seule solution à sa disposition.

- **Produire un rapport annuel**, document anonyme, quantifiant et qualifiant les cas traités. Ce bilan sera publié annuellement dès le bilan social 2017 de l'Université. Pour l'année 2016, année de mise en place, la référente a été saisie à 2 reprises pour des faits qui n'ont cependant pas pu être qualifiés de harcèlement sexuel.



# ANNEXES

## Lexique

### A

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

### B

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

### C

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

**CIPE** : Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation  
**CLD** : Congé longue durée  
**CLM** : Congé longue maladie  
**CNU** : Conseil national des universités  
**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  
**ENS** : Enseignant  
**EJCAM** : École de Journalisme et de Communication d'Aix-Marseille  
**EPSCP** : Établissement Public à caractère scientifique, culturel et professionnel  
**EPST** : Établissement Public à caractère scientifique et technologique  
**ERP** : Établissement recevant du public  
**ESPE** : École Supérieure du Professorat et de l'Éducation  
**ETP** : Équivalent temps plein  
**EU3M** : École Universitaire de Maïeutique

### F

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

### I

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

---

**L**

---

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

---

**M**

---

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

---

**N**

---

**NBI** : Nouvelle Bonification Indemnitaires  
**NON TIT** : Non Titulaire

---

**O**

---

**OS** : Organisations Syndicales

---

**P**

---

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

---

**Q**

---

**QF** : Quotient Familial

---

**R**

---

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

---

**S**

---

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

---

**T**

---

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

---

**U**

---

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

## Glossaire

### A

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

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

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

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

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

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

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

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

### B

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

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

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

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

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

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

- > titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ;
  - > anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
  - > sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service ;
  - > titulaires de la carte d'invalidité ;
  - > titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.
- Sont assimilés aux travailleurs handicapés en raison de leur situation familiale :
- > veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
  - > veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire ou assimilé décédé, et ayant obtenu ou étant en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
  - > orphelins de guerre de moins de 21 ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
  - > mères veuves non remariées ou mères célibataires dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
  - > femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre.

### C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Concours** : Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents contractuels, cette appellation correspond effectivement à un congé.

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

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

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

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

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

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

## D

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

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

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

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

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

## E

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

**Effectif** : Nombre de personnes physiques.

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

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

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

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

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

- > un agent à temps partiel à 80 % recruté le 16 mai et qui part le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> degré.

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

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

## F

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

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

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

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

Les fonctions support se distinguent des fonctions de soutien.

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

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

## G

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

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

**GVT** : Glissement vieillesse technicité. C'est la part 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 oeuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

## O

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

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

## P

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

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

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

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

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

## Q

**Quotité d'affectation :** Part 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](http://www.cpcnu.fr/listes-des-sections-cnu).

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

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

## T

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

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

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

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

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

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

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

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

---

## V

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

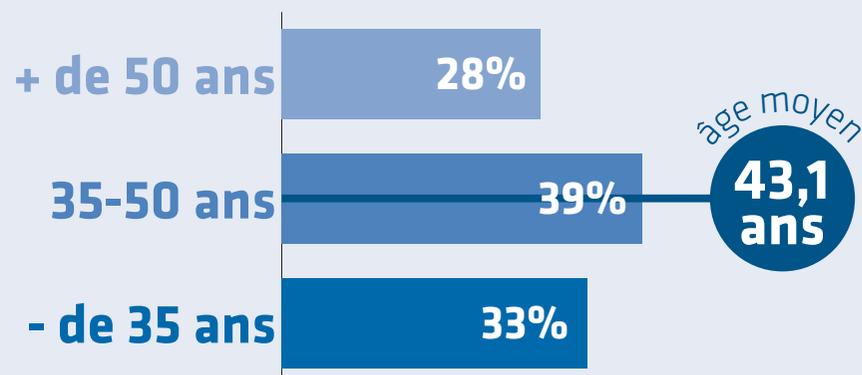
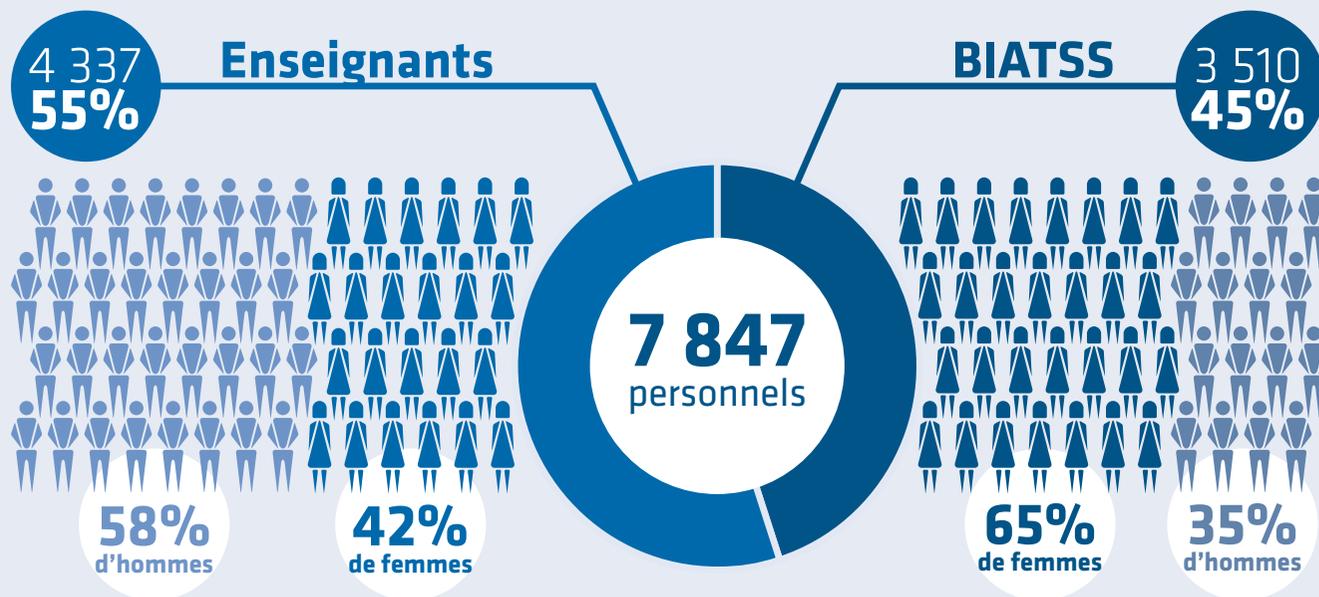
**Vacataire d'enseignement** : Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'éducation nationale peuvent faire appel pour des fonctions d'enseignement, dans les disciplines autres que médicales et odontologiques, à des chargés d'enseignement vacataires et, dans toutes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

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



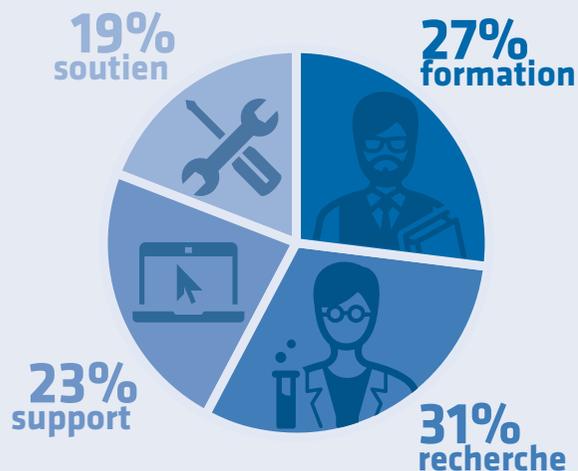
CHIFFRES-CLÉS  
BILAN SOCIAL 2016

## Le capital humain au service de l'enseignement et la recherche

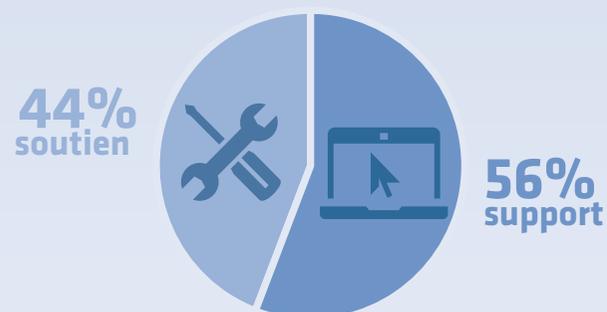


## Le capital humain au service de l'enseignement et la recherche

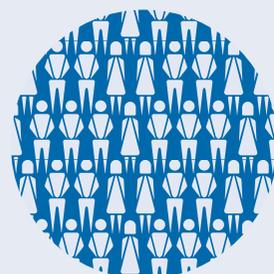
Répartition des personnels par activité



Zoom sur la répartition des activités des BIATSS non financés sur contrats de recherche



Zoom sur les personnels d'enseignement et/ou de recherche



2 840 fonctionnaires



1 497 contractuels  
dont 840 doctorants contractuels

+



4 811 vacataires d'enseignement

Zoom sur les personnels BIATSS

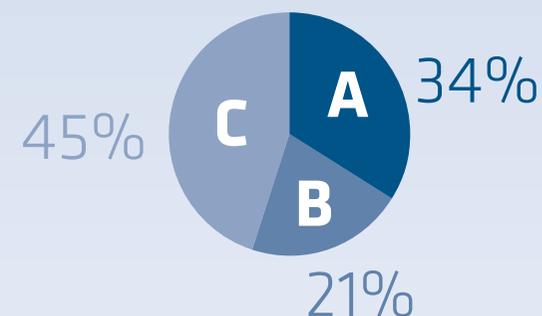


2 260 fonctionnaires (64%)



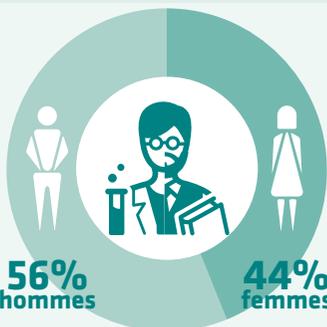
1 247 contractuels (36%)  
dont 416 financés sur contrats de recherche

Répartition par catégorie

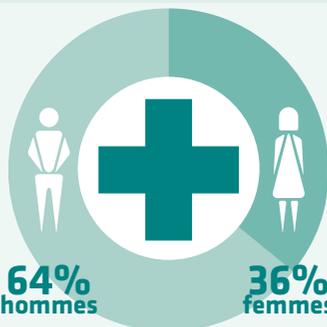


## L'université recrute de nouveaux talents

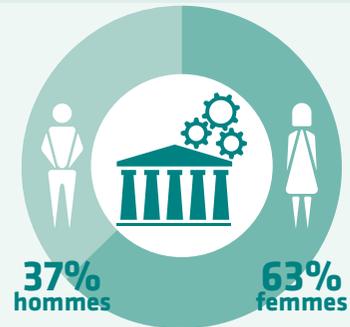
**165** postes pourvus  
par concours



**77** postes  
d'enseignants-chercheurs

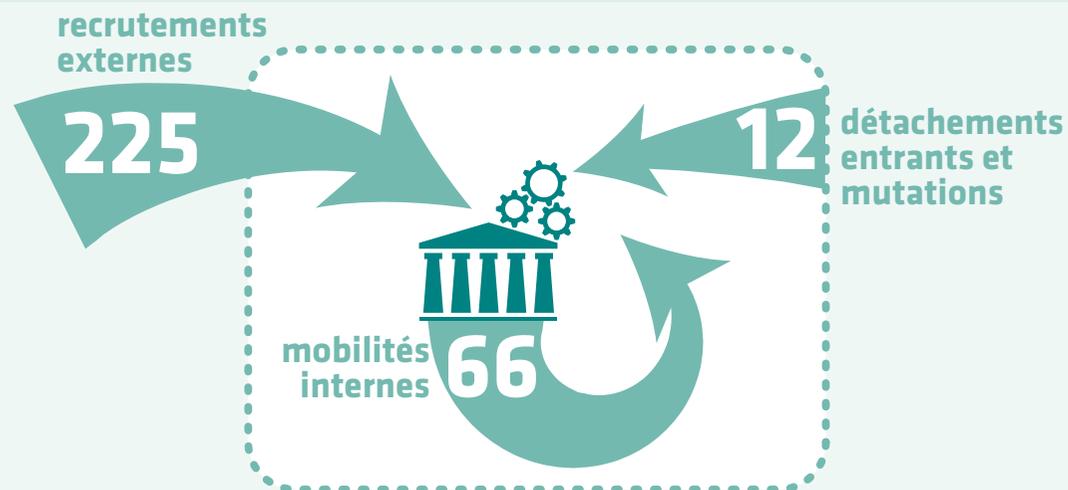


**22** postes  
hospitalo-universitaires



**66** postes  
BIATSS

**314** recrutements  
BIATSS



## Masse salariale

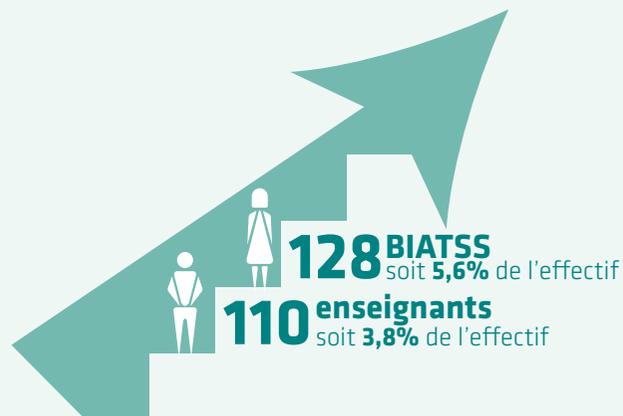


## Rémunération et promotion

### Rémunération mensuelles moyennes



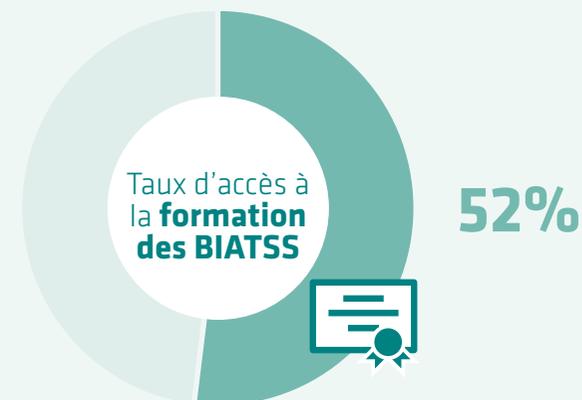
### Promotion des fonctionnaires



## Politique de développement des compétences



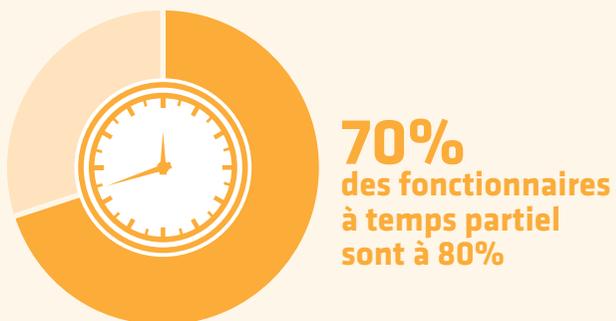
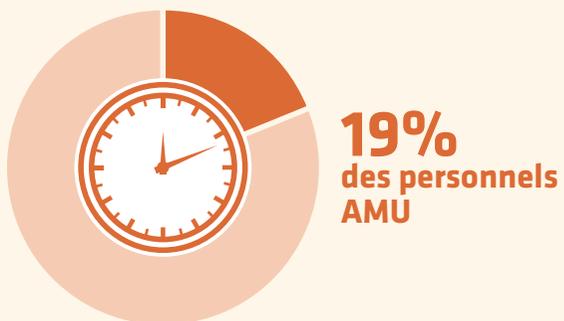
**Budget formation**  
formations déployées par la DRH  
**450 000 €**



**524** stagiaires formés à la pédagogie

## Temps de travail

### Personnels à temps partiels



## Absences

Près de **82 000**  
**jours d'absences**  
(hors congés annuels),  
soit **2,2%** du potentiel de travail

**25%**  
de congés pour  
longue durée ou  
longue maladie



**21%**  
de congés pour  
raison familiale



**54%**  
de congés pour  
maladie ordinaire

## Santé sécurité



**145**  
personnels  
en situation  
de handicap



**173**  
assistants de  
prévention



**137**  
accidents de travail,  
mission, trajet



**1920**  
visites médicales



**430**  
visites médicales  
au titre de la surveillance  
médicale particulière

## Action sociale



**1 M€**  
de dotation



**166 000 €**  
de prise en charge  
des repas



**42 000 €**  
dédiés à l'action sociale



**2 200**  
enfants à  
l'arbre de Noël



**826**  
entretiens avec les  
assistantes sociales



ANNEXES

---

BILAN SOCIAL 2016

## Évolution des effectifs 2016 par type de population, statut, catégorie et sexe (personnes physiques)

## Catégorie A

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	366	299	-67	-18%	316	283	-33	-10%	682	582	-100	-15%
	Fonctionnaires	343	342	-1	0%	258	269	11	4%	601	611	10	2%
	<b>Total</b>	<b>709</b>	<b>641</b>	<b>-68</b>	<b>-10%</b>	<b>574</b>	<b>552</b>	<b>-22</b>	<b>-4%</b>	<b>1283</b>	<b>1193</b>	<b>-90</b>	<b>-7%</b>
Enseignants	Contractuels	720	730	10	1%	744	767	23	3%	1464	1497	33	2%
	Fonctionnaires	1097	1099	2	0%	1772	1741	-31	-2%	2869	2840	-29	-1%
	<b>Total</b>	<b>1817</b>	<b>1829</b>	<b>12</b>	<b>1%</b>	<b>2516</b>	<b>2508</b>	<b>-8</b>	<b>0%</b>	<b>4333</b>	<b>4337</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>
<b>Total général</b>		<b>2526</b>	<b>2470</b>	<b>-56</b>	<b>-2%</b>	<b>3090</b>	<b>3060</b>	<b>-30</b>	<b>-1%</b>	<b>5616</b>	<b>5530</b>	<b>-86</b>	<b>-2%</b>

## Catégorie B

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	152	143	-9	-6%	49	59	10	20%	201	202	1	0%
	Fonctionnaires	363	368	5	1%	180	182	2	1%	543	550	7	1%
	<b>Total</b>	<b>515</b>	<b>511</b>	<b>-4</b>	<b>-1%</b>	<b>229</b>	<b>241</b>	<b>12</b>	<b>5%</b>	<b>744</b>	<b>752</b>	<b>8</b>	<b>1%</b>
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	<b>Total</b>												
<b>Total général</b>		<b>515</b>	<b>511</b>	<b>-4</b>	<b>-1%</b>	<b>229</b>	<b>241</b>	<b>12</b>	<b>5%</b>	<b>744</b>	<b>752</b>	<b>8</b>	<b>1%</b>

Catégorie C

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	362	361	-1	0%	110	105	-5	-5%	472	466	-6	-1%
	Fonctionnaires	781	765	-16	-2%	347	334	-13	-4%	1128	1099	-29	-3%
	<b>Total</b>	<b>1143</b>	<b>1126</b>	<b>-17</b>	<b>-1%</b>	<b>457</b>	<b>439</b>	<b>-18</b>	<b>-4%</b>	<b>1600</b>	<b>1565</b>	<b>-35</b>	<b>-2%</b>
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	<b>Total</b>												
<b>Total général</b>		<b>1143</b>	<b>1126</b>	<b>-17</b>	<b>-1%</b>	<b>457</b>	<b>439</b>	<b>-18</b>	<b>-4%</b>	<b>1600</b>	<b>1565</b>	<b>-35</b>	<b>-2%</b>

Total

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	880	803	-77	-9%	475	447	-28	-6%	1355	1250	-105	-8%
	Fonctionnaires	1487	1475	-12	-1%	785	785	0	0%	2272	2260	-12	-1%
	<b>Total</b>	<b>2367</b>	<b>2278</b>	<b>-89</b>	<b>-4%</b>	<b>1260</b>	<b>1232</b>	<b>-28</b>	<b>-2%</b>	<b>3627</b>	<b>3510</b>	<b>-117</b>	<b>-3%</b>
Enseignants	Contractuels	720	730	10	1%	744	767	23	3%	1464	1497	33	2%
	Fonctionnaires	1097	1099	2	0%	1772	1741	-31	-2%	2869	2840	-29	-1%
	<b>Total</b>	<b>1817</b>	<b>1829</b>	<b>12</b>	<b>1%</b>	<b>2516</b>	<b>2508</b>	<b>-8</b>	<b>0%</b>	<b>4333</b>	<b>4337</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>
<b>Total général</b>		<b>4184</b>	<b>4107</b>	<b>-77</b>	<b>-2%</b>	<b>3776</b>	<b>3740</b>	<b>-36</b>	<b>-1%</b>	<b>7960</b>	<b>7847</b>	<b>-113</b>	<b>-1%</b>

## Évolution des effectifs 2016 par type de population, statut, catégorie et sexe (Equivalent temps plein)

## Catégorie A

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	354	287	-67	-19%	312	278	-34	-11%	666	565	-101	-15%
	Fonctionnaires	331	329	-2	-1%	255	266	10	4%	586	594	8	1%
	<b>Total</b>	<b>685</b>	<b>616</b>	<b>-69</b>	<b>-10%</b>	<b>567</b>	<b>544</b>	<b>-23</b>	<b>-4%</b>	<b>1252</b>	<b>1160</b>	<b>-92</b>	<b>-7%</b>
Enseignants	Contractuels	699	704	5	1%	695	712	18	3%	1393	1416	23	2%
	Fonctionnaires	1089	1090	0	0%	1769	1736	-33	-2%	2858	2826	-33	-1%
	<b>Total</b>	<b>1788</b>	<b>1793</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>	<b>2464</b>	<b>2448</b>	<b>-15</b>	<b>-1%</b>	<b>4251</b>	<b>4242</b>	<b>-10</b>	<b>0%</b>
<b>Total général</b>		<b>2473</b>	<b>2410</b>	<b>-64</b>	<b>-3%</b>	<b>3030</b>	<b>2992</b>	<b>-38</b>	<b>-1%</b>	<b>5503</b>	<b>5401</b>	<b>-102</b>	<b>-2%</b>

## Catégorie B

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	145	137	-8	-5%	48	58	10	20%	193	195	2	1%
	Fonctionnaires	343	348	5	2%	177	178	1	1%	520	527	7	1%
	<b>Total</b>	<b>488</b>	<b>486</b>	<b>-2</b>	<b>0%</b>	<b>225</b>	<b>236</b>	<b>11</b>	<b>5%</b>	<b>713</b>	<b>722</b>	<b>9</b>	<b>1%</b>
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	<b>Total</b>												
<b>Total général</b>		<b>488</b>	<b>486</b>	<b>-2</b>	<b>0%</b>	<b>225</b>	<b>236</b>	<b>11</b>	<b>5%</b>	<b>713</b>	<b>722</b>	<b>9</b>	<b>1%</b>

Catégorie C

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	340	339	-1	0%	109	103	-6	-5%	449	442	-7	-2%
	Fonctionnaires	735	720	-14	-2%	341	328	-13	-4%	1076	1049	-27	-3%
	<b>Total</b>	<b>1075</b>	<b>1060</b>	<b>-15</b>	<b>-1%</b>	<b>450</b>	<b>431</b>	<b>-19</b>	<b>-4%</b>	<b>1525</b>	<b>1491</b>	<b>-34</b>	<b>-2%</b>
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	<b>Total</b>												
<b>Total général</b>		<b>1075</b>	<b>1060</b>	<b>-15</b>	<b>-1%</b>	<b>450</b>	<b>431</b>	<b>-19</b>	<b>-4%</b>	<b>1525</b>	<b>1491</b>	<b>-34</b>	<b>-2%</b>

Total

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	840	764	-76	-9%	468	439	-30	-6%	1308	1203	-105	-8%
	Fonctionnaires	1409	1397	-11	-1%	773	772	-1	0%	2182	2170	-12	-1%
	<b>Total</b>	<b>2248</b>	<b>2161</b>	<b>-87</b>	<b>-4%</b>	<b>1242</b>	<b>1211</b>	<b>-31</b>	<b>-2%</b>	<b>3490</b>	<b>3372</b>	<b>-118</b>	<b>-3%</b>
Enseignants	Contractuels	699	704	5	1%	695	712	18	3%	1393	1416	23	2%
	Fonctionnaires	1089	1090	0	0%	1769	1736	-33	-2%	2858	2826	-33	-1%
	<b>Total</b>	<b>1788</b>	<b>1793</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>	<b>2464</b>	<b>2448</b>	<b>-15</b>	<b>-1%</b>	<b>4251</b>	<b>4242</b>	<b>-10</b>	<b>0%</b>
<b>Total général</b>		<b>4036</b>	<b>3955</b>	<b>-81</b>	<b>-2%</b>	<b>3705</b>	<b>3659</b>	<b>-46</b>	<b>-1%</b>	<b>7741</b>	<b>7614</b>	<b>-128</b>	<b>-2%</b>

## Répartition de l'effectif contractuel et fonctionnaire

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Apprentissage	0	1	1	100%	1	2	1	100%	1	3	2	200%
	CDD	727	629	-98	-13%	414	389	-25	-6%	1141	1018	-123	-11%
	CDI	153	173	20	13%	60	56	-4	-7%	213	229	16	8%
	Fonctionnaires	1487	1475	-12	-1%	785	785	0	0%	2272	2260	-12	-1%
	<b>Total</b>	<b>2367</b>	<b>2278</b>	<b>-89</b>	<b>-4%</b>	<b>1260</b>	<b>1232</b>	<b>-28</b>	<b>-2%</b>	<b>3627</b>	<b>3510</b>	<b>-117</b>	<b>-3%</b>
Enseignants	CDD	707	715	8	1%	736	759	23	3%	1443	1474	31	2%
	CDI	13	15	2	15%	8	8	0	0%	21	23	2	10%
	Fonctionnaires	1097	1099	2	0%	1772	1741	-31	-2%	2869	2840	-29	-1%
	<b>Total</b>	<b>1817</b>	<b>1829</b>	<b>12</b>	<b>1%</b>	<b>2516</b>	<b>2508</b>	<b>-8</b>	<b>0%</b>	<b>4333</b>	<b>4337</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>
<b>Total général</b>		<b>4184</b>	<b>4107</b>	<b>-77</b>	<b>0</b>	<b>3776</b>	<b>3740</b>	<b>-36</b>	<b>0</b>	<b>7960</b>	<b>7847</b>	<b>-113</b>	<b>0</b>

## Répartition des enseignants fonctionnaires du second degré par discipline (en personnes physiques)

	Professeurs agrégés				Professeurs certifiés				Professeurs des lycées professionnels				Professeurs d'EPS				Total				% évolution														
	2015		2016		2015		2016		2015		2016		2015		2016		2015		2016																
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F		F	H	Total	Part de F										
2ND_DEG 0080								6	1	7	86%	4	1	5	80%									6	1	7	86%	4	1	5	80%	-29%			
2ND_DEG 0200	1		1	100%					1	1	0%														1	1	2	50%					-100%		
2ND_DEG 0201	2		2	100%	2		2	100%																	2		2	100%	2		2	100%	0%		
2ND_DEG 0202	9	2	11	82%	9	3	12	75%	12	3	15	80%	14	2	16	88%									21	5	26	81%	23	5	28	82%	8%		
2ND_DEG 0210																	2		2	100%									2		2	100%			
2ND_DEG 0211	1		1	100%						1	1	0%		1	1	0%									1	1	2	50%		1	1	0%	-50%		
2ND_DEG 0222								1		1	100%	1		1	100%										1		1	100%	1		1	100%	0%		
2ND_DEG 0274																1		1	100%						1		1	100%					-100%		
2ND_DEG 0275																1		1	100%						1		1	100%					-100%		
2ND_DEG 0421	2		2	100%	2		2	100%																	2		2	100%	2		2	100%	0%		
2ND_DEG 0422	29	5	34	85%	27	5	32	84%	23	13	36	64%	24	12	36	67%									1		1	100%					-1%		
2ND_DEG 0424								1		1	100%	1		1	100%										1		1	100%	1		1	100%	0%		
2ND_DEG 0426	7		7	100%	7		7	100%	3		3	100%	2		2	100%									10		10	100%	9		9	100%	-10%		
2ND_DEG 0429	1		1	0%		1	1	0%	1	1	2	50%	1	1	2	50%										1	2	3	33%	1	2	3	33%	0%	
2ND_DEG 0430	1		1	100%	1		1	100%																	1		1	100%	1		1	100%	0%		
2ND_DEG 1000	4	4	8	0%	4	4	8	0%	1	3	4	25%	1	4	5	20%									1	7	8	13%	1	8	9	11%	13%		
2ND_DEG 1100	1	3	4	25%	1	2	3	33%	2	1	3	67%	1	1	2	50%									3	4	7	43%	2	3	5	40%	-29%		
2ND_DEG 1300	9	6	15	60%	9	6	15	60%	4	6	10	40%	5	6	11	45%	1		1	100%	1		1	100%			14	12	26	54%	15	12	27	56%	4%
2ND_DEG 1400								1	4	5	20%	1	3	4	25%											1	4	5	20%	1	3	4	25%	-20%	
2ND_DEG 1414	1	4	5	20%	1	11	12	8%					1		1	0%									1	4	5	20%	1	12	13	8%	160%		
2ND_DEG 1415					1	2	3	33%																				1	2	3	33%				
2ND_DEG 1416						1	1	0%																					1	1	1	0%			
2ND_DEG 1500	6	6	12	50%	6	5	11	55%		4	4	0%		4	4	0%									6	10	16	38%	6	9	15	40%	-6%		
2ND_DEG 1510	2	6	8	25%	1	6	7	14%		1	1	0%		1	1	0%									2	7	9	22%	1	7	8	13%	-11%		
2ND_DEG 1600	4	3	7	57%	4	4	8	50%	3		3	100%	3		3	100%									7	3	10	70%	7	4	11	64%	10%		
2ND_DEG 1700	2	3	5	40%	1	3	4	25%		1	1	0%	1		1	0%									2	4	6	33%	1	4	5	20%	-17%		
2ND_DEG 1800	2	5	7	29%	3	6	9	33%																	2	5	7	29%	3	6	9	33%	29%		
2ND_DEG 1900	6	19	25	24%	6	19	25	24%																	7	23	30	23%	7	22	29	24%	-2%		
2ND_DEG 2000	1	2	3	33%																					1	2	3	33%					-100%		
2ND_DEG 2006																	1		1	100%					1		1	100%					-100%		
2ND_DEG 2007	7	7	0%						1	1	0%															8	8	0%					-100%		
2ND_DEG 2080						1	1	0%																					1	1	1	0%			
2ND_DEG 2600																	1	1	0%							1	1	0%		1	1	0%	0%		
2ND_DEG 3000	1	1	0%		1	1	0%		1	1	0%		1	1	0%											2	2	0%	2	2	0%	0%			
2ND_DEG 3020	1	1	0%		1	1	0%																			1	1	0%	1	1	0%	0%			
2ND_DEG 4100	8	8	0%		7	7	0%																			8	8	0%	7	7	0%	-13%			
2ND_DEG 5100	1	6	7	14%	1	6	7	14%																	1	6	7	14%	1	6	7	14%	0%		
2ND_DEG 5101	1	1	0%		1	1	0%																			2	2	0%	2	2	0%	0%			
2ND_DEG 6500								1		1	100%	1		1	100%											1		1	100%	1		1	100%	0%	
2ND_DEG 6690	1		1	100%	1		1	100%																		1		1	100%	1		1	100%	0%	
2ND_DEG 6980								1		1	100%	1		1	100%											1		1	100%	1		1	100%	0%	
2ND_DEG 7100																	1		1	100%						1		1	100%					-100%	
2ND_DEG 7200																													1		1	100%			
2ND_DEG 7202	1		1	100%	1		1	100%					1		1	100%										1		1	100%	2		2	100%	100%	
2ND_DEG 7300								1		1	100%	1		1	100%											1		1	100%	1		1	100%	0%	
2ND_DEG 8010	11	18	29	38%	11	17	28	39%	2	4	6	33%	2	5	7	29%										13	22	35	37%	13	22	35	37%	0%	

	Professeurs agrégés				Professeurs certifiés				Professeurs des lycées professionnels				Professeurs d'EPS				Total				% évolution																				
	2015		2016		2015		2016		2015		2016		2015		2016		2015		2016																						
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F		F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F												
2ND_DEG 8011	1		1	100%	1		1	100%																	1		1	100%	1		1	100%	0%								
2ND_DEG 8013														1		1	100%									1		1	100%					-100%							
2ND_DEG 8030								1	1	2	50%	1	1	2	50%										1	1	2	50%	1	1	2	50%	0%								
2ND_DEG 8031								1	1	2	50%	1	1	2	50%										1	1	2	50%	1	1	2	50%	0%								
2ND_DEG 8036									1	1	0%		1	1	0%											1	1	1	0%	1	1	1	0%	0%							
2ND_DEG 8051 (vide)								1		1	100%														1		1	100%						-100%							
<b>Total général</b>	<b>101</b>	<b>111</b>	<b>212</b>	<b>48%</b>	<b>96</b>	<b>113</b>	<b>209</b>	<b>46%</b>	<b>66</b>	<b>49</b>	<b>115</b>	<b>57%</b>	<b>66</b>	<b>47</b>	<b>113</b>	<b>58%</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>75%</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>71%</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>23%</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>24%</b>	<b>180</b>	<b>185</b>	<b>365</b>	<b>49%</b>	<b>174</b>	<b>184</b>	<b>358</b>	<b>49%</b>	<b>-2%</b>

## Répartition des enseignants-chercheurs fonctionnaires par section CNU (en personnes physiques)

	Maîtres de conférences								Professeurs des universités								Total								% évolution	
	2015				2016				2015				2016				2015				2016					
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F		
CNU 01	29	21	50	58%	29	22	51	57%	11	17	28	39%	11	15	26	42%	40	38	78	51%	40	37	77	52%	-1%	
CNU 02	12	14	26	46%	10	15	25	40%	7	21	28	25%	9	21	30	30%	19	35	54	35%	19	36	55	35%	2%	
CNU 03	1	4	5	20%	1	4	5	20%		5	5	0%		4	4	0%	1	9	10	10%	1	8	9	11%	-10%	
CNU 04		3	3	0%		3	3	0%	1		1	100%	1		1	100%	1	3	4	25%	1	3	4	25%	0%	
CNU 05	22	22	44	50%	21	19	40	53%	4	28	32	13%	6	28	34	18%	26	50	76	34%	27	47	74	36%	-3%	
CNU 06	47	22	69	68%	47	23	70	67%	10	17	27	37%	13	19	32	41%	57	39	96	59%	60	42	102	59%	6%	
CNU 07	19	4	23	83%	19	5	24	79%	4	6	10	40%	6	5	11	55%	23	10	33	70%	25	10	35	71%	6%	
CNU 08	3	4	7	43%	3	4	7	43%	3	1	4	75%	3	1	4	75%	6	5	11	55%	6	5	11	55%	0%	
CNU 09	14	11	25	56%	13	11	24	54%	4	8	12	33%	4	8	12	33%	18	19	37	49%	17	19	36	47%	-3%	
CNU 10	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	4	2	6	67%	4	2	6	67%	0%	
CNU 11	19	16	35	54%	20	15	35	57%	10	5	15	67%	10	5	15	67%	29	21	50	58%	30	20	50	60%	0%	
CNU 12	7	1	8	88%	7	1	8	88%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	9	2	11	82%	9	2	11	82%	0%	
CNU 13	3		3	100%	3		3	100%		2	2	0%		2	2	0%	3	2	5	60%	3	2	5	60%	0%	
CNU 14	21	6	27	78%	20	6	26	77%	6	9	15	40%	5	9	14	36%	27	15	42	64%	25	15	40	63%	-5%	
CNU 15	7	9	16	44%	8	7	15	53%	1	8	9	11%	1	6	7	14%	8	17	25	32%	9	13	22	41%	-12%	
CNU 16	24	17	41	59%	25	17	42	60%	10	13	23	43%	9	14	23	39%	34	30	64	53%	34	31	65	52%	2%	
CNU 17	4	6	10	40%	5	7	12	42%	2	5	7	29%	2	4	6	33%	6	11	17	35%	7	11	18	39%	6%	
CNU 18	7	18	25	28%	7	18	25	28%	2	7	9	22%	3	5	8	38%	9	25	34	26%	10	23	33	30%	-3%	
CNU 19	14	10	24	58%	17	10	27	63%	2	3	5	40%	2	3	5	40%	16	13	29	55%	19	13	32	59%	10%	
CNU 20	7	5	12	58%	7	5	12	58%	1	3	4	25%	1	4	5	20%	8	8	16	50%	8	9	17	47%	6%	
CNU 21	6	12	18	33%	7	11	18	39%	4	8	12	33%	4	8	12	33%	10	20	30	33%	11	19	30	37%	0%	
CNU 22	14	9	23	61%	14	10	24	58%	7	6	13	54%	7	7	14	50%	21	15	36	58%	21	17	38	55%	6%	
CNU 23	5	14	19	26%	5	13	18	28%	2	5	7	29%	3	5	8	38%	7	19	26	27%	8	18	26	31%	0%	
CNU 24	5	1	6	83%	4	2	6	67%	3	2	5	60%	3	1	4	75%	8	3	11	73%	7	3	10	70%	-9%	
CNU 25	9	33	42	21%	9	33	42	21%	3	27	30	10%	2	28	30	7%	12	60	72	17%	11	61	72	15%	0%	
CNU 26	13	24	37	35%	13	22	35	37%	6	15	21	29%	7	14	21	33%	19	39	58	33%	20	36	56	36%	-3%	
CNU 27	14	69	83	17%	14	67	81	17%	5	29	34	15%	5	29	34	15%	19	98	117	16%	19	96	115	17%	-2%	
CNU 28	21	32	53	40%	21	31	52	40%	5	24	29	17%	5	23	28	18%	26	56	82	32%	26	54	80	33%	-2%	
CNU 29	4	6	10	40%	4	6	10	40%		20	20	0%		19	19	0%	4	26	30	13%	4	25	29	14%	-3%	
CNU 30	8	26	34	24%	8	26	34	24%	3	11	14	21%	3	11	14	21%	11	37	48	23%	11	37	48	23%	0%	
CNU 31	24	27	51	47%	26	27	53	49%	5	15	20	25%	6	15	21	29%	29	42	71	41%	32	42	74	43%	4%	
CNU 32	12	27	39	31%	12	27	39	31%	3	15	18	17%	2	14	16	13%	15	42	57	26%	14	41	55	25%	-4%	
CNU 33	10	6	16	63%	10	6	16	63%	1	5	6	17%	1	6	7	14%	11	11	22	50%	11	12	23	48%	5%	
CNU 34	5	10	15	33%	4	10	14	29%	5	9	14	36%	4	8	12	33%	10	19	29	34%	8	18	26	31%	-10%	
CNU 35	6	12	18	33%	7	12	19	37%	3	7	10	30%	3	7	10	30%	9	19	28	32%	10	19	29	34%	4%	
CNU 36	3	5	8	38%	3	5	8	38%		3	3	0%		2	2	0%	3	8	11	27%	3	7	10	30%	-9%	
CNU 37	3	3	6	50%	2	3	5	40%		3	3	0%		1	3	4	25%	3	6	9	33%	3	6	9	33%	0%
CNU 39	9	7	16	56%						5	5	0%					9	12	21	43%					-100%	
CNU 40	8	8	16	50%						2	4	50%					10	10	20	50%					-100%	
CNU 41	13	6	19	68%						1	3	33%					14	8	22	64%					-100%	
CNU 44 02	5	6	11	45%													5	6	11	45%					-100%	
CNU 60	3	35	38	8%	4	35	39	10%		26	26	0%		25	25	0%	3	61	64	5%	4	60	64	6%	0%	
CNU 61	8	18	26	31%	8	19	27	30%	1	7	8	13%	1	7	8	13%	9	25	34	26%	9	26	35	26%	3%	
CNU 62	12	25	37	32%	12	24	36	33%	2	15	17	12%	2	13	15	13%	14	40	54	26%	14	37	51	27%	-6%	
CNU 63	11	33	44	25%	11	33	44	25%		18	18	0%		19	19	0%	11	51	62	18%	11	52	63	17%	2%	
CNU 64	20	15	35	57%	20	15	35	57%	1	12	13	8%	1	12	13	8%	21	27	48	44%	21	27	48	44%	0%	

	Maîtres de conférences								Professeurs des universités								Total								% évolution
	2015				2016				2015				2016				2015				2016				
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	
<b>CNU 65</b>	26	15	<b>41</b>	63%	23	17	<b>40</b>	58%	5	14	<b>19</b>	26%	5	14	<b>19</b>	26%	31	29	<b>60</b>	52%	28	31	<b>59</b>	47%	-2%
<b>CNU 66</b>					5	6	<b>11</b>	45%									0	0	<b>0</b>		5	6	<b>11</b>	45%	
<b>CNU 67</b>	29	30	<b>59</b>	49%	29	30	<b>59</b>	49%	3	9	<b>12</b>	25%	4	9	<b>13</b>	31%	32	39	<b>71</b>	45%	33	39	<b>72</b>	46%	1%
<b>CNU 68</b>	5	4	<b>9</b>	56%	5	4	<b>9</b>	56%	1	2	<b>3</b>	33%	1	2	<b>3</b>	33%	6	6	<b>12</b>	50%	6	6	<b>12</b>	50%	0%
<b>CNU 69</b>	15	20	<b>35</b>	43%	16	19	<b>35</b>	46%	2	11	<b>13</b>	15%	2	11	<b>13</b>	15%	17	31	<b>48</b>	35%	18	30	<b>48</b>	38%	0%
<b>CNU 70</b>	17	9	<b>26</b>	65%	15	10	<b>25</b>	60%	4	4	<b>8</b>	50%	5	4	<b>9</b>	56%	21	13	<b>34</b>	62%	20	14	<b>34</b>	59%	0%
<b>CNU 71</b>	8	14	<b>22</b>	36%	9	14	<b>23</b>	39%	5	1	<b>6</b>	83%	5	1	<b>6</b>	83%	13	15	<b>28</b>	46%	14	15	<b>29</b>	48%	4%
<b>CNU 72</b>	1		<b>1</b>	100%	1		<b>1</b>	100%									1	0	<b>1</b>	100%	1		<b>1</b>	100%	0%
<b>CNU 73</b>		1	<b>1</b>	0%		1	<b>1</b>	0%		1	<b>1</b>	0%		1	<b>1</b>	0%	0	2	<b>2</b>	0%	0	2	<b>2</b>	0%	0%
<b>CNU 74</b>	15	14	<b>29</b>	52%	15	15	<b>30</b>	50%		12	<b>12</b>	0%		11	<b>11</b>	0%	15	26	<b>41</b>	37%	15	26	<b>41</b>	37%	0%
<b>CNU 85</b>					8	7	<b>15</b>	53%						4	<b>4</b>	0%	0	0	<b>0</b>		8	11	<b>19</b>	42%	
<b>CNU 86</b>					8	7	<b>15</b>	53%					2	2	<b>4</b>	50%	0	0	<b>0</b>		10	9	<b>19</b>	53%	
<b>CNU 87</b>					13	7	<b>20</b>	65%					1	2	<b>3</b>	33%	0	0	<b>0</b>		14	9	<b>23</b>	61%	
<b>Total général</b>	<b>629</b>	<b>770</b>	<b>1399</b>	<b>45%</b>	<b>629</b>	<b>767</b>	<b>1396</b>	<b>45%</b>	<b>164</b>	<b>505</b>	<b>669</b>	<b>25%</b>	<b>175</b>	<b>492</b>	<b>667</b>	<b>26%</b>	<b>793</b>	<b>1275</b>	<b>2068</b>	<b>38%</b>	<b>804</b>	<b>1259</b>	<b>2063</b>	<b>39%</b>	<b>0%</b>

## Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires fonctionnaires (bi-appartenants)

	Maîtres de conférences								Professeurs des universités								Total								% évolution	
	2015				2016				2015				2016				2015				2016					
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F		
CNU 39		1	1	0%													0	1	1	0%						-100%
CNU 40		2	2	0%						2	2	0%					0	4	4	0%						-100%
CNU 41	2	1	3	67%						2	2	0%					2	3	5	40%						-100%
CNU 42 01	1		1	100%						5	5	0%		3	3	0%	1	5	6	17%		3	3	0%		-50%
CNU 42 02	2	1	3	67%	1	1	2	50%		2	2	0%		2	2	0%	2	3	5	40%	1	3	4	25%		-20%
CNU 42 03	3	2	5	60%	3	1	4	75%	2	3	5	40%	2	3	5	40%	5	5	10	50%	5	4	9	56%		-10%
CNU 43 01		2	2	0%		1	1	0%		3	3	0%		4	4	0%	0	5	5	0%		5	5	0%		0%
CNU 43 02									2	8	10	20%	2	8	10	20%	2	8	10	20%	2	8	10	20%		0%
CNU 44 01	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	4	5	20%	1	4	5	20%	2	6	8	25%	2	6	8	25%		0%
CNU 44 02	5	3	8	63%	4	3	7	57%	2	3	5	40%	2	2	4	50%	7	6	13	54%	6	5	11	55%		-15%
CNU 44 03	4		4	100%	4		4	100%		3	3	0%		1	1	0%	4	3	7	57%	4	1	5	80%		-29%
CNU 44 04									4	4	0%		3	3	0%	0	4	4	0%		3	3	0%			-25%
CNU 45 01	2	1	3	67%	2	2	4	50%	1	6	7	14%	1	6	7	14%	3	7	10	30%	3	8	11	27%		10%
CNU 45 02	3	2	5	60%	3	2	5	60%		2	2	0%		2	2	0%	3	4	7	43%	3	4	7	43%		0%
CNU 45 03		2	2	0%		2	2	0%		3	3	0%		3	3	0%	0	5	5	0%		5	5	0%		0%
CNU 46 01	2	1	3	67%	2		2	100%	1	4	5	20%	1	5	6	17%	3	5	8	38%	3	5	8	38%		0%
CNU 46 02	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%		0%
CNU 46 03		1	1	0%		1	1	0%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	2	4	50%	2	2	4	50%		0%
CNU 46 04		6	6	0%		5	5	0%		2	2	0%		3	3	0%	0	8	8	0%		8	8	0%		0%
CNU 47 01	6		6	100%	6		6	100%	1	6	7	14%	1	5	6	17%	7	6	13	54%	7	5	12	58%		-8%
CNU 47 02						1	1	0%	1	7	8	13%	1	8	9	11%	1	7	8	13%	1	9	10	10%		25%
CNU 47 03	2	3	5	40%	2	3	5	40%		5	5	0%		4	4	0%	2	8	10	20%	2	7	9	22%		-10%
CNU 47 04	3	1	4	75%	3	1	4	75%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	5	3	8	63%	5	3	8	63%		0%
CNU 48 00	1		1	100%												1	0	1	100%							-100%
CNU 48 01	1	1	2	50%	1	1	2	50%		9	9	0%		9	9	0%	1	10	11	9%	1	10	11	9%		0%
CNU 48 02		1	1	0%		1	1	0%		4	4	0%		4	4	0%	0	5	5	0%		5	5	0%		0%
CNU 48 03	2	2	4	50%	1	1	2	50%		3	3	0%	1	4	5	20%	2	5	7	29%	2	5	7	29%		0%
CNU 48 04					1		1	100%		7	7	0%		1	1	0%	0	1	1	0%	1	1	2	50%		100%
CNU 49 01										7	7	0%		8	8	0%	0	7	7	0%		8	8	0%		14%
CNU 49 02		1	1	0%		2	2	0%		5	5	0%		5	5	0%	0	6	6	0%		7	7	0%		17%
CNU 49 03		1	1	0%		1	1	0%		4	4	0%		4	4	0%	0	5	5	0%		5	5	0%		0%
CNU 49 04										2	2	0%		2	2	0%	0	2	2	0%		2	2	0%		0%
CNU 49 05										3	3	0%		3	3	0%	0	3	3	0%		3	3	0%		0%
CNU 50 01									2	2	4	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%		0%
CNU 50 02		1	1	0%						7	7	0%		7	7	0%	0	8	8	0%		7	7	0%		-13%
CNU 50 03	1		1	100%	1		1	100%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	2	2	4	50%	2	2	4	50%		0%
CNU 50 04	1		1	100%	1		1	100%		3	3	0%		2	2	0%	1	3	4	25%	1	2	3	33%		-25%
CNU 51 01	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	4	5	20%	1	4	5	20%	2	5	7	29%	2	5	7	29%		0%
CNU 51 02		1	1	0%						8	8	0%		9	9	0%	0	9	9	0%		9	9	0%		0%
CNU 51 03	2	1	3	67%	2	1	3	67%		6	6	0%		6	6	0%	2	7	9	22%	2	7	9	22%		0%
CNU 51 04	1		1	100%	1		1	100%		5	5	0%		5	5	0%	1	5	6	17%	1	5	6	17%		0%
CNU 52 01									3	6	9	33%	3	6	9	33%	3	6	9	33%	3	6	9	33%		0%
CNU 52 02		1	1	0%	1		1	100%		6	6	0%		6	6	0%	0	7	7	0%	1	6	7	14%		0%
CNU 52 03	1		1	100%	1		1	100%	1	5	6	17%	1	4	5	20%	2	5	7	29%	2	4	6	33%		-14%
CNU 52 04										4	4	0%		4	4	0%	0	4	4	0%		4	4	0%		0%
CNU 53 00		2	2	0%												0	2	2	0%							-100%

	Maîtres de conférences								Professeurs des universités								Total								% évolution
	2015				2016				2015				2016				2015				2016				
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	
CNU 53 01					1	1	0%	2	8	10	20%	2	8	10	20%	2	8	10	20%	2	9	11	18%	10%	
CNU 53 02		1	1	0%	1	1	0%		3	3	0%		3	3	0%	0	4	4	0%		4	4	0%	0%	
CNU 53 03					1	1	0%								0	0	0				1	1	0%		
CNU 54 00									1	1	0%					0	1	1	0%					-100%	
CNU 54 01	2	2	4	50%	3	2	5	60%	2	7	9	22%	2	6	8	25%	4	9	13	31%	5	8	13	38%	0%
CNU 54 02									1	7	8	13%	1	5	6	17%	1	7	8	13%	1	5	6	17%	-25%
CNU 54 03	1		1	100%					1	4	5	20%	2	5	7	29%	2	4	6	33%	2	5	7	29%	17%
CNU 54 04	1	1	2	50%	1		1	100%	1	1	2	50%	1	2	3	33%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	0%
CNU 54 05	2		2	100%	1		1	100%					1		1	100%	2	0	2	100%	2		2	100%	0%
CNU 55 01									7	7	0%		6	6	0%	0	7	7	0%		6	6	0%	-14%	
CNU 55 02		1	1	0%					1	2	3	33%	1	3	4	25%	1	3	4	25%	1	3	4	25%	0%
CNU 55 03									3	3	0%		2	2	0%	0	3	3	0%		2	2	0%	-33%	
CNU 56 01		2	2	0%	2	2	0%	1		1	100%	1		1	100%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	0%	
CNU 56 02	3	3	6	50%	2	3	5	40%								3	3	6	50%	2	3	5	40%	-17%	
CNU 56 03	1		1	100%	1		1	100%		1	1	0%		1	1	0%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0%
CNU 57 01									1		1	100%	1		1	100%	1	0	1	100%	1		1	100%	0%
CNU 57 02		3	3	0%	3	3	0%									0	3	3	0%		3	3	0%	0%	
CNU 57 03		1	1	0%	1	1	0%									0	1	1	0%		1	1	0%	0%	
CNU 58 01	1	6	7	14%	1	4	5	20%		1	1	0%		1	1	0%	1	7	8	13%	1	5	6	17%	-25%
CNU 58 02		8	8	0%	7	7	0%						1	1	0%	0	8	8	0%		8	8	0%	0%	
CNU 58 03	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	2	4	6	33%	2	4	6	33%	0%
CNU 80					1	1	0%								0	0	0				1	1	0%		
CNU 80 008	1		1	100%	1		1	100%		1	1	0%		1	1	0%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0%
CNU 81					1	3	4	25%						2	2	0%	0	0	0		1	5	6	17%	
CNU 81 012	6	2	8	75%	6	2	8	75%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	7	4	11	64%	7	4	11	64%	0%
CNU 82					2	1	3	67%						2	2	0%	0	0	0		2	3	5	40%	
CNU 82 030	4		4	100%	2		2	100%	4	1	5	80%	5	1	6	83%	8	1	9	89%	7	1	8	88%	-11%
<b>Total général</b>	<b>71</b>	<b>77</b>	<b>148</b>	<b>48%</b>	<b>65</b>	<b>68</b>	<b>133</b>	<b>49%</b>	<b>40</b>	<b>225</b>	<b>265</b>	<b>15%</b>	<b>44</b>	<b>220</b>	<b>264</b>	<b>17%</b>	<b>111</b>	<b>302</b>	<b>413</b>	<b>27%</b>	<b>109</b>	<b>288</b>	<b>397</b>	<b>27%</b>	<b>-4%</b>



## Pyramide des âges

	Contractuels			Fonctionnaires		
	A	B	C	A	B	C
18			1			
19		1	1			
20	2		4			
21	1					
22	14	1	7			
23	73	2	5			2
24	133	5	7		1	3
25	194	4	13	1		2
26	199	7	16	2	1	5
27	172	14	15	3	5	6
28	152	11	23	3	5	5
29	153	9	20	18	5	9
30	133	15	23	21	7	12
31	131	6	13	21	3	11
32	84	8	16	26	12	10
33	80	3	11	45	11	20
34	65	5	11	60	3	16
35	46	11	8	83	4	15
36	47	7	8	82	11	17
37	25	3	12	113	14	23
38	29	7	11	115	9	14
39	28	5	9	113	15	15
40	20	3	20	86	15	28
41	23	4	11	89	13	30
42	20	5	13	124	13	28
43	22	3	19	117	25	26

	Contractuels			Fonctionnaires		
	A	B	C	A	B	C
44	14	4	13	130	19	40
45	25	3	11	119	28	52
46	10	6	9	169	25	49
47	17	7	11	139	28	46
48	16	6	9	122	16	52
49	13	6	4	117	12	43
50	13		11	121	25	40
51	11	7	16	118	17	39
52	10	4	8	109	25	38
53	10	1	5	115	16	43
54	10	5	7	109	10	30
55	11	2	7	101	20	42
56	9	5	10	117	24	39
57	7	1	6	136	25	45
58	11	4	7	84	12	35
59	7	1	8	99	17	39
60	10		7	65	12	37
61	10		7	79	14	25
62	8		2	69	9	23
63	7		4	59	9	23
64	3		3	50	9	7
65			3	39	5	6
66	1		1	25	1	9
67		1		24		
68				11		
69				3		
<b>Total général</b>	<b>2 079</b>	<b>202</b>	<b>466</b>	<b>3 451</b>	<b>550</b>	<b>1 099</b>

## Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)

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

## Mobilité générale des BIATSS par affectation, catégorie fonction publique et sexe

Composante / service	Catégorie Sexe	Mobilités internes						Recrutements externes						Détachements entrants et mutations						Total			
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C					
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		Total		
Direction Hygiène Sécurité Environnement							0	2				1		3							0	3	
Direction de la Commande Publique							0			1				1			1				1	2	
Direction de la Communication							0		1					1							0	1	
Direction de la Formation Doctorale			1				1						1	1							0	2	
Direction de la Recherche et de la Valorisation			1	1			2			1			1	2							0	4	
Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique					1		1		1		1	8	5	15							0	16	
Direction de l'Audit et du Contrôle Interne			2				2							0							0	2	
Direction des Affaires Financières			3	1	2		6	4	1		1		1	7							0	13	
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles							0							0							0	0	
Direction des Études et de la Vie Étudiante						1	1	2		3				3	6						0	8	
Direction du Partenariat avec le Monde Socio-économique							1						1	1							0	2	
Direction des Ressources Humaines			3	1	2	1	1	8	1	3			1	9	14	1	1				2	4	26
Direction du Développement du Patrimoine Immobilier							0		1	1				2							0	2	
Direction du Développement Durable							0							0							0	0	
Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion							0	1						1		1					1	2	
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>54</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>83</b>
<b>Directions centrales</b>																							
Direction Générale des Services							0		1		2		3								0	3	
Agence comptable					1	2	4	7			1			1	1			1			2	10	
Présidence							0							0							0	0	
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>13</b>
<b>Gouvernance</b>																							
Direction des Relations Internationales			1		1		2	4	1	1	1	4		7							0	11	
Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information	1						1	1		8	1		1	11							0	12	
Iméra - Institut d'Études Avancées							0	1					1	2								2	
Institut de Recherche pour l'Enseignement des Mathématiques							0							0							0	0	
Institut Inter-universitaire d'Études et de Cultures Juives							0					1	1	2							0	2	
Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles							1	1					1	1			1				1	3	
Service Commun de Documentation							0	1	2				2	7	12						0	12	
Service Commun des Presses Universitaires			1				1							0							0	1	
Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	1						1	1						1							0	2	
Service Universitaire de Formation Tout Au long de la vie							0				1		1	2							0	2	
Service Universitaire de Français Langue Étrangère							0							0							0	0	
Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels							0	1	2				1	4						1	1	5	
Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation					1		1		3					3							0	4	
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives							0							0							0	0	
Université du Temps Libre							0							0							0	0	
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>56</b>
<b>Services communs</b>																							

Composante / service	Mobilités internes								Recrutements externes						Détachements entrants et mutations						Total			
	Catégorie		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Catégorie A		Catégorie B			Catégorie C		Total
	Sexe		F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H		F	H	F	H		F	H	
Centre de Formation des Musiciens Intervenants								0			1					1							0	1
École de Journalisme et de Communication d'Aix-Marseille								0								0							0	0
École Supérieure du Professorat et de l'Éducation				1	1			2			1		1	3	5						1	1	8	
École Universitaire de Maïeutique Marseille Méditerranée								0							0								0	
Faculté de Droit et de Science Politique				2				2				4		8	12								14	
Faculté de Médecine			1	1	1	3		6	2	4	2	4	1	5	18	1		1					26	
Faculté de Pharmacie								0		1				2	3								3	
Faculté d'Économie et de Gestion				1		4		5	1	1		1		8	11					1			17	
Faculté des Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines				2				2				1	1	10	12						8		22	
Faculté des Sciences								0	2	2	2	2	5	8	21						1		22	
Faculté des Sciences du Sport						1		1					2	1	3								4	
Faculté d'Odontologie						1		1						1	1								2	
Institut d'Administration des Entreprises				2				2			1	4		2	7								9	
Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale								0		1				1	2								2	
Institut Universitaire de Technologie				1	1			2	1				6	3	10								12	
Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme								0							0								0	
Observatoire des Sciences de l'Univers - Institut PYTHEAS				1				1	1						1								2	
Pôle de Gap								0					1		1								1	
Polytech Marseille						1		1					1	1	2								3	
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>52</b>	<b>110</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>148</b>
A*Midex (1)					2			2		1		3		7	11								13	
Collège doctoral								0							0								0	
Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)								0		1					1								1	
École Doctorale								0							0								0	
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Total</b>			<b>2</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>17</b>		<b>21</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>92</b>		<b>23</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>12</b>		<b>314</b>

(1) Les « effectifs A\*Midex » sont composés d'agents de type support affectés dans les directions métiers (AC/DAF/DRH, etc.).

## Évolution de la mobilité générale des BIATSS par affectation, catégorie fonction publique et sexe

	Mobilités internes		Recrutements externes		Détachements entrants et mutations		Total		Part des mobilités de la structure concernée sur l'ensemble des mobilités	Part des BIATSS concernés par une mobilité sur le nombre total de BIATSS au sein de la structure (Recherche + hors BIATSS Recherche)	Nombre de BIATSS HR dans la structure	Nombre de BIATSS R dans la structure
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016				
<b>Directions centrales</b>												
Direction Hygiène Sécurité Environnement	1	0	1	3		0	2	3	1%	8%	37	37
Direction de la Commande Publique		0		1	1	1	1	2	1%	15%	13	13
Direction de la Communication		0	1	1		0	1	1	0%	7%	13	14
Direction de la Formation Doctorale		1		1		0	0	2	1%	40%	5	5
Direction de la Recherche et de la Valorisation		2	2	2	2	0	4	4	1%	9%	41	45
Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique	3	1	5	15		0	8	16	5%	8%	205	205
Direction de l'Audit et du Contrôle Interne		2		0		0	0	2	1%	40%	5	5
Direction des Affaires Financières	1	6	6	7		0	7	13	4%	18%	66	72
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles		0	1	0		0	1	0	0%	0%	9	9
Direction des Études et de la Vie Étudiante	4	2	8	6	1	0	13	8	3%	11%	72	72
Direction du Partenariat avec le Monde Socio-économique		1		1		0	0	2	1%	33%	6	6
Direction des Ressources Humaines	5	8	16	14	4	4	25	26	8%	17%	149	151
Direction du Développement du Patrimoine Immobilier		0	3	2		0	3	2	1%	10%	20	20
Direction du Développement Durable		0		0		0	0	0	0%	0%	4	4
Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion		0		1		1	0	2	1%	67%	3	3
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>43</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>65</b>	<b>83</b>	<b>pas de total disponible*</b>			
<b>Gouvernance</b>												
Direction Générale des Services		0		3		0	0	3	1%	38%	8	8
Agence comptable	1	7	3	1		2	4	10	3%	15%	65	67
Présidence		0	1	0		0	1	0	0%	0%	7	7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>pas de total disponible*</b>			
<b>Services communs</b>												
Direction des Relations Internationales	4	4	2	7		0	6	11	4%	25%	44	44
Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information	3	1	10	11		0	13	12	4%	7%	162	162
Iméra - Institut d'Études Avancées		0		2		0	0	2	1%	40%	5	5
Institut de Recherche pour l'Enseignement des Mathématiques	1	0		0		0	1	0	0%	0%	3	3
Institut Inter-universitaire d'Études et de Cultures Juives		0		2		0	0	2	1%	100%	2	2
Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles		1	3	1		1	3	3	1%	17%	18	18
Service Commun de Documentation	5	0	8	12		0	13	12	4%	6%	194	195
Service Commun des Presses Universitaires		1	1	0		0	1	1	0%	8%	13	13
Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé		1	1	1		0	1	2	1%	6%	35	35
Service Universitaire de Formation Tout Au long de la vie		0	1	2		0	1	2	1%	7%	29	29
Service Universitaire de Français Langue Étrangère	1	0		0		0	1	0	0%	0%	8	8
Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels		0	1	4		1	1	5	2%	56%	9	9
Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation	2	1	3	3		0	5	4	1%	11%	38	38
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives		0		0		0	0	0	0%	0%	14	14
Université du Temps Libre		0	2	0		0	2	0	0%	0%	8	8
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>48</b>	<b>56</b>	<b>pas de total disponible*</b>			

	Mobilités internes		Recrutements externes		Détachements entrants et mutations		Total		Part des mobilités de la structure concernée sur l'ensemble des mobilités	Part des BIATSS concernés par une mobilité sur le nombre total de BIATSS au sein de la structure (Recherche + hors BIATSS Recherche)	Nombre de BIATSS HR dans la structure	Nombre de BIATSS R dans la structure
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016				
<b>Composantes</b>												
Centre de Formation des Musiciens Intervenants		0		1		0	0	1	0%	33%	3	3
École de Journalisme et de Communication d'Aix-Marseille		0	1	0		0	1	0	0%	0%	24	13
École Supérieure du Professorat et de l'Éducation	5	2	6	5	1	1	12	8	3%	7%	107	107
École Universitaire de Maïeutique Marseille Méditerranée		0		0		0	0	0	0%	0%	4	4
Faculté de Droit et de Science Politique	2	2	5	12	1	0	8	14	4%	14%	102	102
Faculté de Médecine	4	6	15	18		2	19	26	8%	15%	178	179
Faculté de Pharmacie	1	0	4	3		0	5	3	1%	6%	52	52
Faculté d'Économie et de Gestion		5	11	11		1	11	17	5%	18%	95	95
Faculté des Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines	4	2	19	12		8	23	22	7%	15%	142	142
Faculté des Sciences	8	0	16	21	1	1	25	22	7%	8%	276	277
Faculté des Sciences du Sport	1	1		3	1	0	2	4	1%	11%	36	36
Faculté d'Odontologie		1	1	1		0	1	2	1%	10%	20	20
Institut d'Administration des Entreprises	3	2		7			3	9	3%	20%	42	46
Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale		0	1	2		0	1	2	1%	15%	13	13
Institut Universitaire de Technologie	2	2	8	10		0	10	12	4%	8%	156	156
Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme		0	4	0	1	0	5	0	0%	0%	12	12
Observatoire des Sciences de l'Univers - Institut PYTHEAS		1	2	1		0	2	2	1%	4%	50	52
Pôle de Gap		0	1	1		0	1	1	0%	17%	6	6
Polytech Marseille	3	1	4	2	3	0	10	3	1%	6%	53	53
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>98</b>	<b>110</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>139</b>	<b>148</b>	<b>pas de total disponible*</b>			
<b>Autres structures</b>												
A*Midex (1)		2	9	11		0	9	13	4%	260%	4	5
Collège doctoral		0	2	0		0	2	0	0%	0%	2	2
Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)		0	2	1		0	2	1	0%	20%	5	5
École Doctorale		0		0		0	0	0	0%	0%	5	6
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>pas de total disponible*</b>			
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>66</b>	<b>190</b>	<b>225</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>270</b>	<b>314</b>	<b>pas de total disponible*</b>			

(1) Les « effectifs A\*Midex » sont composés d'agents de type support affectés dans les directions métiers (AC/DAF/DRH, etc.).

