



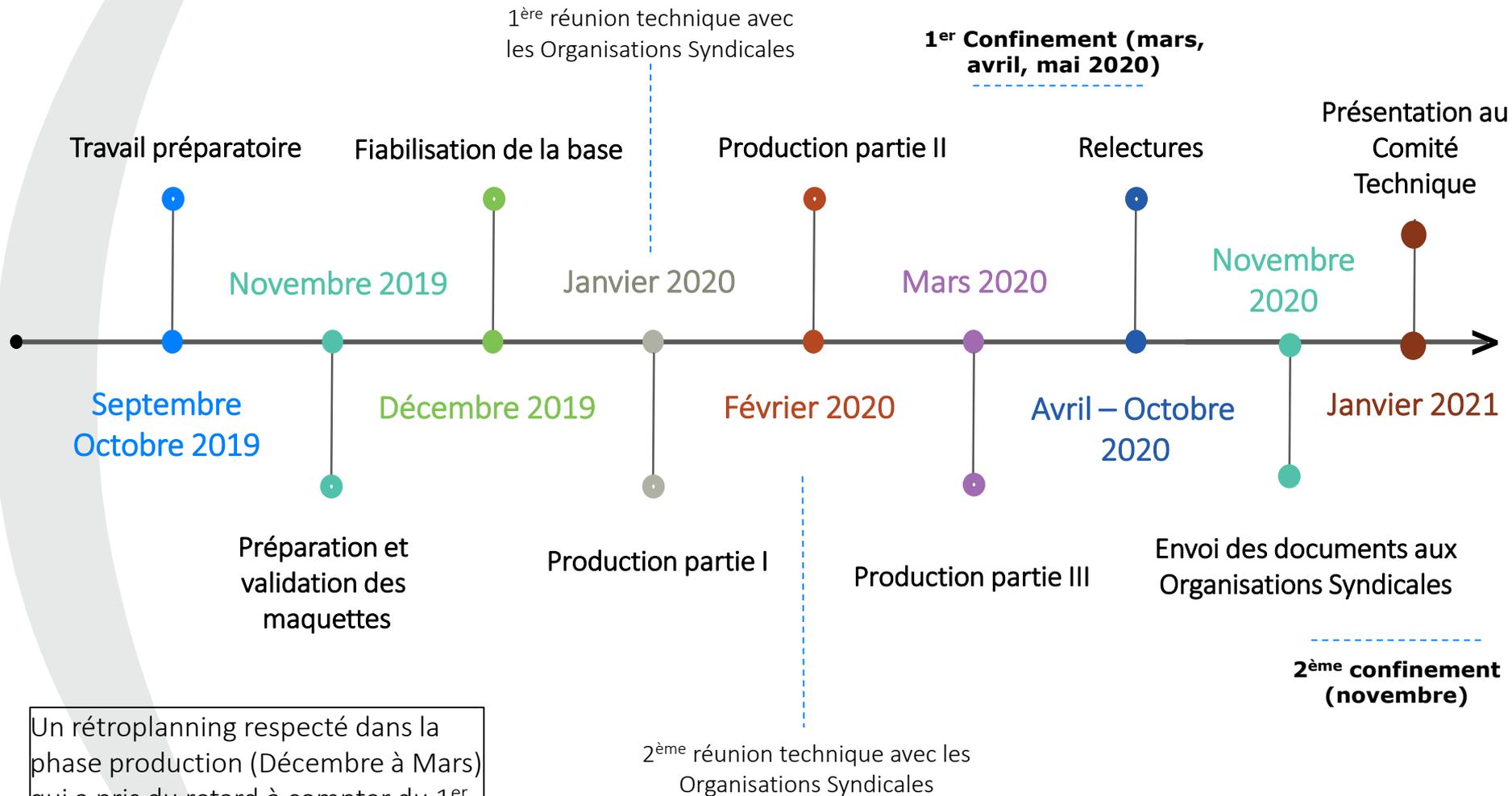
Bilan Social/ Rapport de Situation Comparé 2019

CT janvier 2021

Sommaire

1. Retroplanning du BS/RSC 2019
2. Le bilan Social en quelques chiffres
3. Réunions techniques avec les Organisations syndicales
4. Bilan des indicateurs obligatoires
5. Les chiffres clés du Bilan Social
 - A. Les grands chiffres
 - B. Les chiffres clés: Partie I
 - C. Les chiffres clés: Partie II
 - D. Les chiffres clés: Partie III
6. Les chiffres clés du Rapport de Situation Comparée
 - A. Partie I: effectifs globaux
 - B. Partie II: Enseignants, enseignants chercheurs, chercheurs
 - C. Partie III: BIATSS
7. Le projet du Rapport Social Unique en 2021
 - A. La réglementation
 - B. Proposition de rétroplanning 2021
8. Le SCASC une première expérience RSU

1-Rétroplanning du BS/RSC 2019



Un rétroplanning respecté dans la phase production (Décembre à Mars) qui a pris du retard à compter du 1^{er} confinement dans la phase de relecture.

2-Le Bilan social en quelques chiffres

Partie I: Emplois et effectifs

8 maquettes

3 Producteurs de données

Thématiques abordées:

Répartition des effectifs par genre, type de population, type d'activité, campus...

Partie II: Carrières et parcours professionnels

13 maquettes

13 producteurs de données

Thématiques abordées:

Les mouvements, la formation, les promotions, la remuneration, les vacataires d'enseignements...

PARTIE III: Vie des personnels

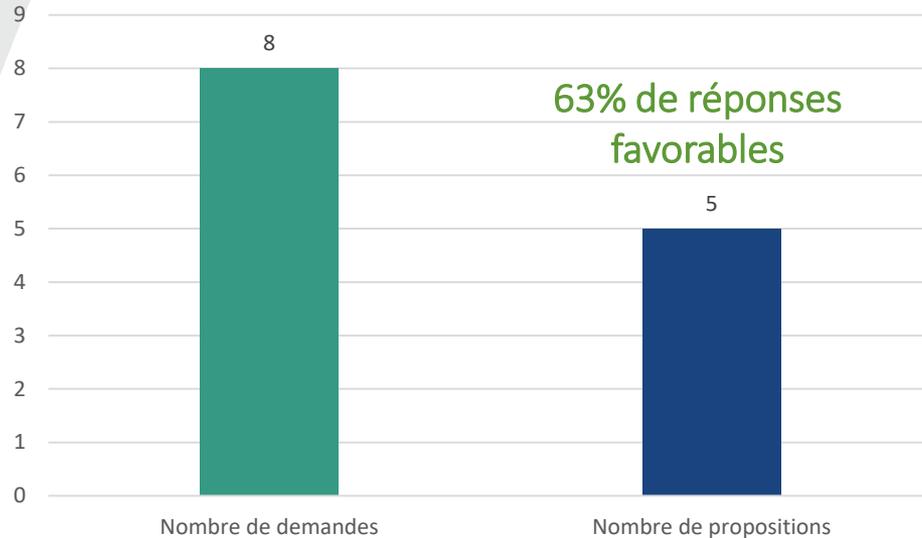
14 Maquettes

12 Producteurs de données

Thématiques abordées:

Le temps de travail, le SCASC, la QVT, le handicap, le harcèlement sexuel et sexiste

3- Bilan des demandes des Organisations syndicales



Indicateurs partiellement rajoutés dû à la confidentialité des données

- Rémunérations nettes des contractuels par corps et par genre → Sélection des populations des corps supérieurs à 20 personnes
- Rémunération par décile par corps → Rémunération par décile sur toute la population AMU

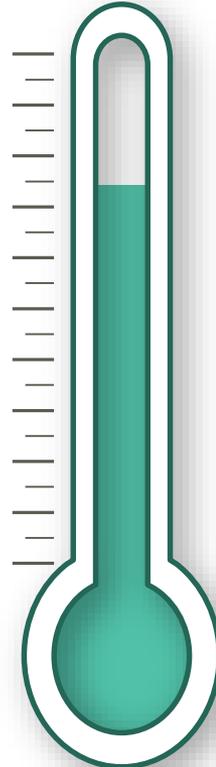
Points bloquants:

- Fiabilisation de certaines données
- Données manquantes/ incomplètes ou non pertinentes
- Arbitrage d'un affichage des indicateurs sur 3 années

3- Bilan des demandes des Organisations Syndicales

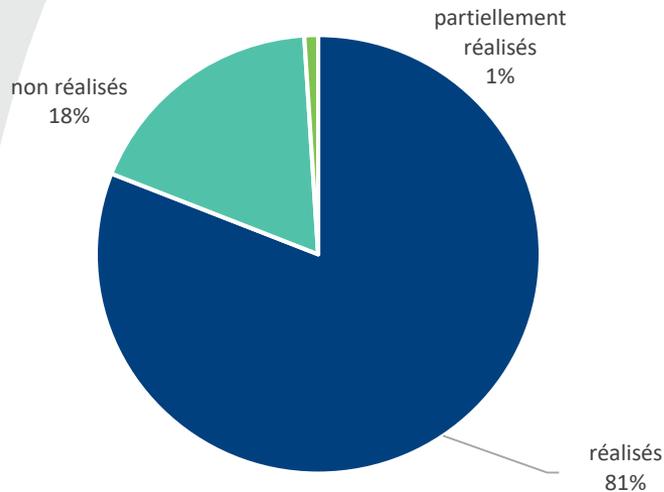
Demande des Organisations Syndicales	Partie du Bilan Social concernée	Présence dans le Bilan Social 2019	Commentaires
Cartographie des ETP par campus (affectation géographique)	Partie I - cartographie	X	Donnée non fiabilisé via harpège
Rémunération nette moyenne des agents contractuels par type de population/ corps et genre	Partie II- rémunération	✓	Donnée intégrée pour les populations de + de 20 personnes (confidentialité)
La rémunération par décile par corps	Partie II - rémunération	✓	Donnée intégrée sur toute la population et non par corps (confidentialité)
Ajouter le taux de femmes à côté des rémunérations	Partie II- Rémunération	✓	
Présenter une partie vacataire plus détaillée	Partie II- Vacataire d'enseignement	✓	Intégration des données vacataires (cf annexe 1 & 1 bis)
Disposer des informations concernant les formations syndicales	Partie III- Relation sociale	X	Données incomplète et non pertinente (syndicats non concernés, formations obligatoire)
Agents gréviste	Partie III- Relation sociale	✓	Intégration des données (cf annexe 2)
Présentation des indicateurs sur 3 années	Ensemble du document	X	A voir avec nouvelle gouvernance pour le BS (RSU) 2020

63% de réponses favorables



4- Bilan des indicateurs obligatoires

Indicateurs règlementaires



Outils informatiques:

- Continuité dans la fiabilisation des données du SIRH
- Amélioration et fiabilisation des différents tableaux de bords

Veille documentaire :

- Benchmark continu et prospectif
- 12 enquêtes ministérielles

Des acteurs mobilisés:

- 18 interlocuteurs dont 50% à la DRH;
- Implication des producteurs de données
- Organisation plus fluide dans les phases de relectures et modification avec le service communication (création d'outils de suivi afin de limiter le risque d'erreurs et d'interprétation et faciliter le travail des différentes parties prenantes)
- Une production des différentes parties plus rapide (2 mois d'avance sur le rétroplanning avant le 1^{er} confinement);
- Une phase de relecture ralentie par le confinement;
- Un document co-produit avec de nouveaux acteurs du Bureau Métier et Prospectives (4 Agents)



5- Les chiffres clés du Bilan Social

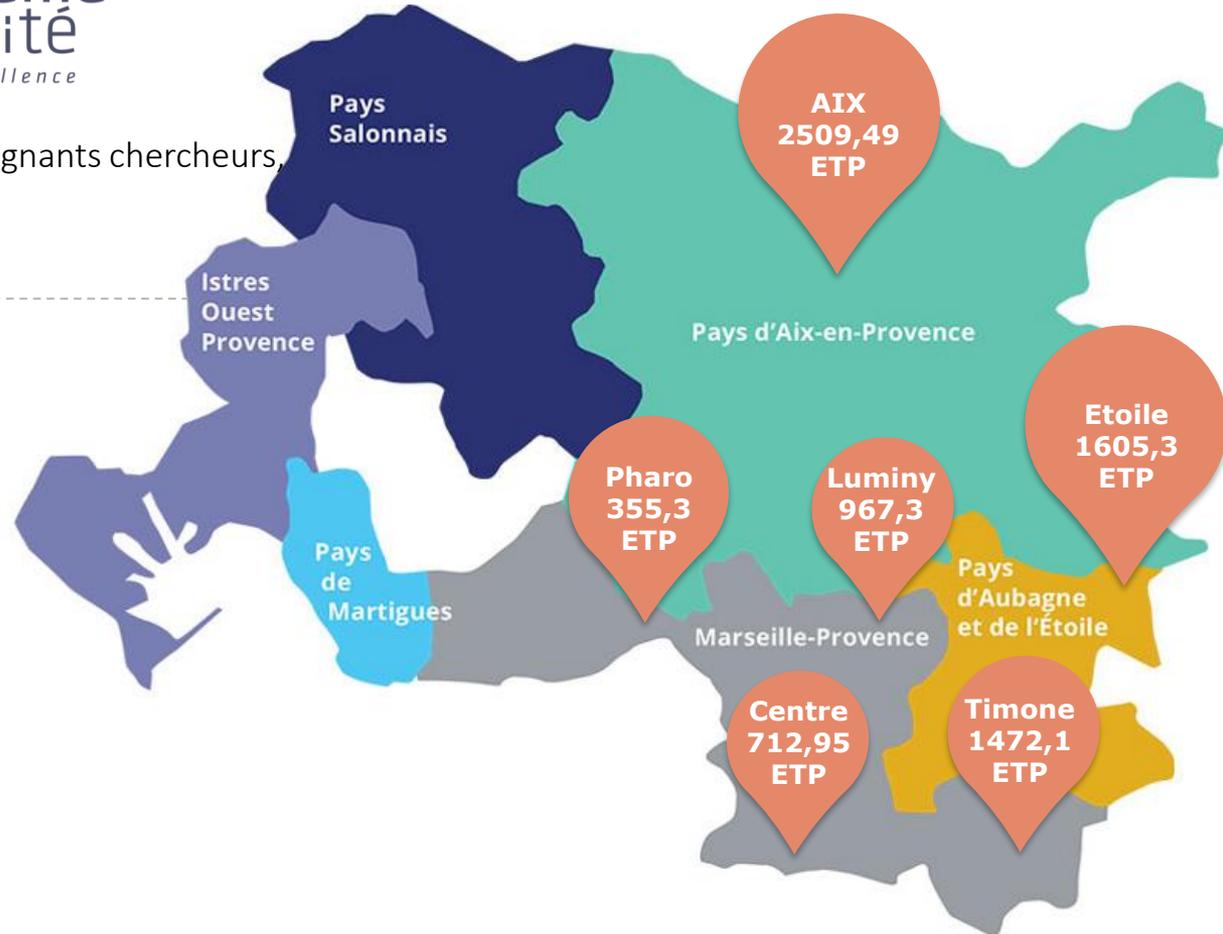
Bilan social et RSC 2019

A-Les grands chiffres 2019



7870
agents

- 4397 Enseignants, enseignants chercheurs, chercheurs
- 3473 BIATSS
- 2763 Contractuels
- 5107 fonctionnaires



B - Partie I: EC

Enseignants, enseignants chercheurs, chercheurs

Comparatif 2018:

- + 9 Fonctionnaires
- + 29 Doctorants contractuels
- + 6 ATER
- + 4 associés
- + 16 enseignants d'autres types

Une forte politique de recherche avec notamment la pérennisation d'A*MIDEX se reflète notamment dans l'augmentation des doctorants (+4%)



2 848
fonctionnaires



contractuels

802 doctorants contractuels

27 doctorants avec contrat ad hoc

232 ATER

181 chefs de cliniques universitaires (assistants des hôpitaux et médecine générale)

120 associés

34 lecteurs

52 assistants HU

101 enseignants d'autres types

(chercheurs CDD, enseignants CDD et CDI LRU, invités, maîtres de langue, praticiens hospitalo-universitaires et professeurs contractuels du 2nd degré)



B- partie I: BIATSS

Comparatif 2018:

+ 36 BIATSS

-49 fonctionnaires

+ 66 contractuels (Hors BIATSS recherche)

Cette tendance s'explique par la fin du dispositif SAUVADET qui a contribué à la titularisation d'un bon nombre de contractuels sur la période 2016-2018.

La proportion de fonctionnaires au sein d'Aix-Marseille Université (65%) est quasiment identique à la référence nationale annoncée par le MESRI (65,4%) dans son bilan social 2017-2018.



2 259
fonctionnaires

+

1 214
contractuels

242 CDI

631 CDD

337 financés sur
contrats de recherche

4 apprentis

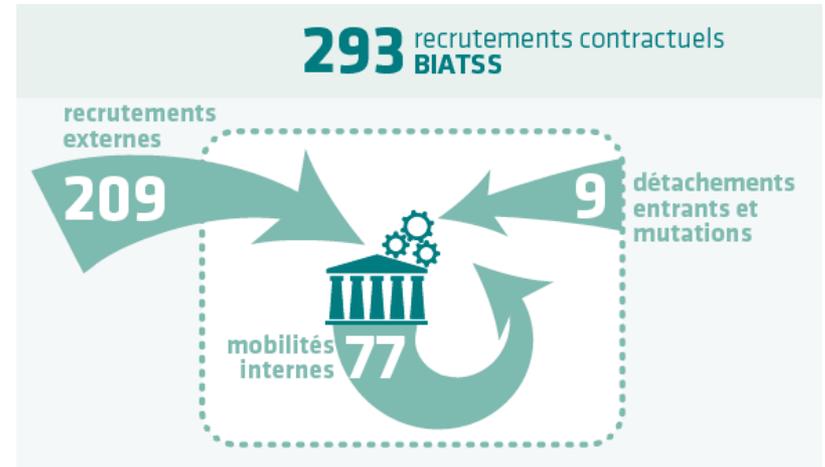
Total
fonctionnaires
+ contractuels : **3 473**
BIATSS

C - Les chiffres clés partie II: mouvements

Comparatif 2018:

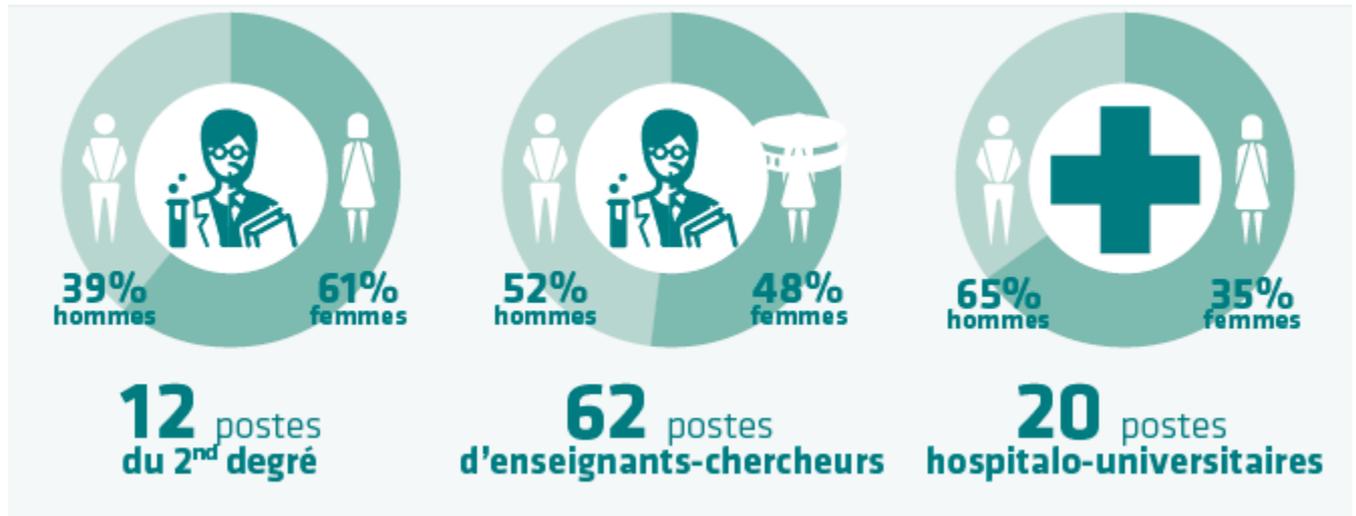
-11 recrutements BIATSS (hors BIATSS recherche)

- -3 recrutements externes
- -9 recrutements Mobilités Internes
- +1 détachement/mutation



En 2019 nous constatons une augmentation des contractuels BIATSS et Enseignants.

L'ouverture et l'attractivité de notre université vers l'extérieur se reflète par une majorité des recrutements fonctionnaires enseignants exogène (54%) représentant **+14 points** par rapport à 2018.

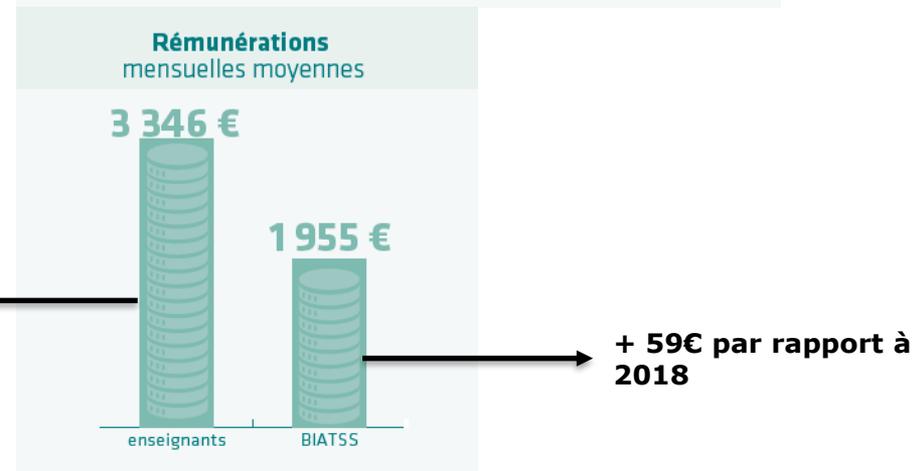
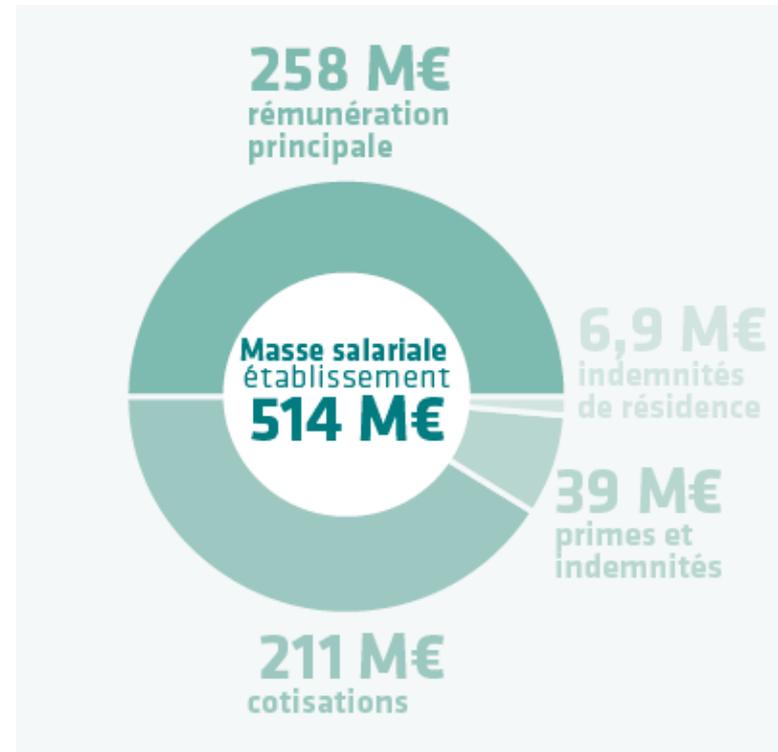


C- Partie II: Masse salariale et rémunérations

Comparatif 2018:

- + 7 M€ de masse salariale
 - + 5M€ rémunération principale
 - + 0,2M€ indemnités de résidence
 - + 4M€ cotisations
 - 2M€ primes et indemnités

Ces chiffres montrent une politique salariale favorable et peut expliquer un besoin de profils de plus en plus spécifiques dû aux différents projets menés par l'université nécessitant une certaine attractivité notamment salariale.



C- Partie II: Formation

L'investissement Formation AMU



Formation AMU

Taux d'exécution du plan



- budget en hausse constante depuis 2018 pour accompagner le plan pluriannuel d'établissement et soutenir le SDRH : + 15% par rapport à 2018.
Le taux de consommation budgétaire 2019 a été de 94%. Cela s'explique par l'accompagnement de la stratégie de l'établissement à travers la déclinaison du SDRH.

Comparatif 2018:

+ 15 500€ de Budget annuel
+ 8 points du taux d'exécution du plan de formation

CIPE

Comparatif 2018

-10 domaines de formation
-10 sessions de formation
-72 stagiaires
-29 heures de formations



1 073
stagiaires



204 heures
de formation



79
sessions

26 domaines
de formation

Cette baisse s'explique par une déprogrammation de certaines formations dans l'offre proposée initialement à l'image des journées pédagogiques (conférences suivies d'ateliers réflexifs) qui n'ont pas eu lieu.

SCD

Une année 2018 exceptionnelle en termes de formation:

- formations faisant suite à l'ouverture/la réouverture des BU nouvelles ou rénovées (formation d'accompagnement au changement destinée à l'ensemble de leurs personnels (**1004h au total**))
- formation PRAP pour les personnels de catégorie C, avec forts volumes horaires associés (688h)).
- Modifications des formats des préparations au concours du CRFCB (volumes horaires moindres : -65 jours de préparation entre 2018 et 2019 au total)

Comparatif 2018

-424 jours de formation

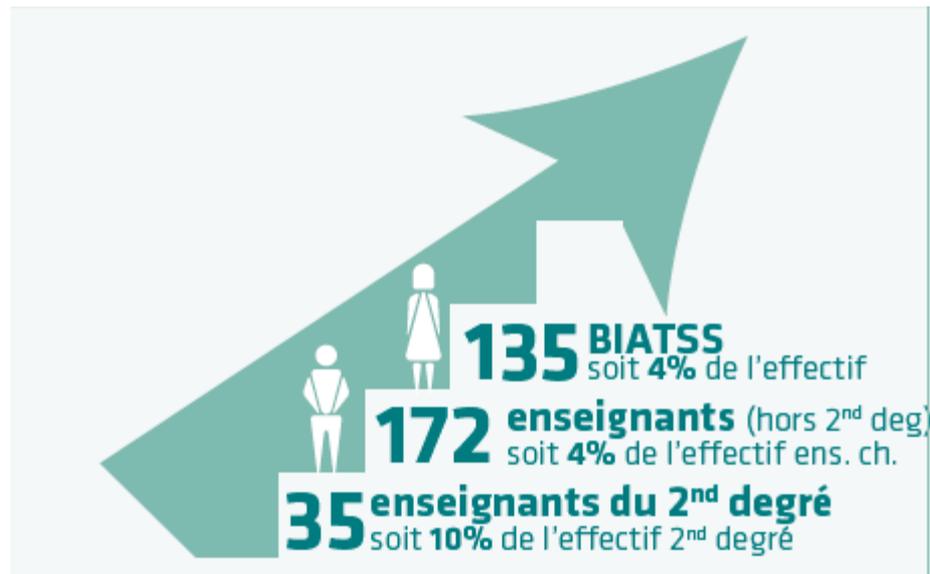
C- Partie II: Promotions

Comparatif 2018

+2 promotions BIATSS

-25 promotions EC

+22 promotions enseignants 2nd degré



D- Partie III: Gestion du temps de travail

Absences pour raison de santé :

- 1399 agents concernés
- 49286 jours cumulés

Comparatif 2018

- 7% d'agents concernés (99 agents)
- 16% de jours cumulés (9632 jours)



CET:

Comparatif 2018

- +32% de jours versés sur le CET
- 9% des agents d'AMU ont ouvert un CET soit +1point par rapport à 2018

Temps de travail:

- 8% des agents à temps partiel

Comparatif 2018

- 2 points d'agents à temps partiel

D-Partie III: Qualité de Vie au Travail-prestations sociales

Nombre de bénéficiaires et dépenses par types de prestations sociales

	2018		2019	
	Agents bénéficiaires	Dépenses	Agents bénéficiaires	Dépenses
Aide au changement de logement	58	58 550 €	61	62 087 €
Aide aux frais d'obsèques	0	0 €	4	3 000 €
Aide exceptionnelle Noël	0	0 €	105	10 500 €
Allocation enfants handicapés	41	60 154 €	50	75 292 €
Séjour enfant handicapé	5	2 303 €	7	4 600 €
Allocation enfant orphelin	8	6 650 €	18	21 850 €
Garde enfants (ACCEM, TAP)	184	29 592 €	80	28 314 €
Études supérieures	42	18 233 €	122	55 706 €
Séjour cadre scolaire	19	1 598 €	13	1 394 €
Séjour maison familiale et gîte	20	1 659 €	8	1 067 €
Total général	377	178 739	468	263 810 €

Comparatif 2018

+91 agents bénéficiaires

+ 85 071€ de dépenses en prestations sociales

La meilleure communication de l'offre de service fournie par le SCASC a permis de toucher un plus grand nombre d'agent et peut expliquer cette augmentation

D-partie III: Qualité de vie au travail- Santé et sécurité

Comparatif 2018:

470 jours d'arrêt
cumulés suite à
un accident de
travail/service/
mission

- 14 accidents de travail/service/mission
- 1222 jours d'arrêt suite à ce même type d'accident
- +141 stagiaires formés sur la thématique hygiène et sécurité

60 accidents de travail/service/mission

940 stagiaires formés sur la thématique hygiène et sécurité

D-Partie III: Prevention et signalement d'harcèlement

Visites médicales:

- 1495 visites médicales réalisées

Comparatif 2018:

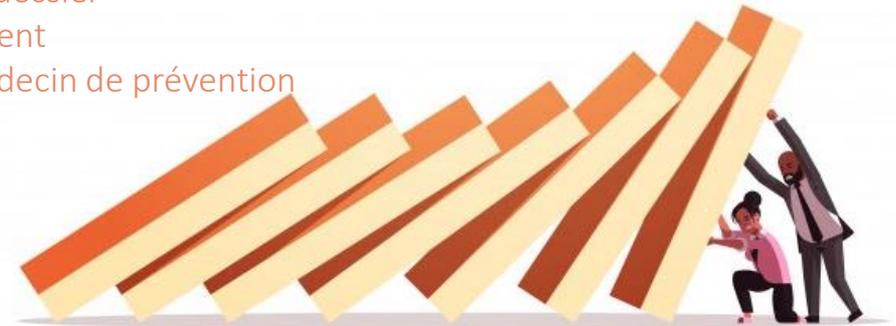
- +6% de visites médicales réalisées
 - +23% pour les visites d'ouverture de dossier
 - + 25% de visites à la demande de l'agent
 - + 31% de visites à la demande du médecin de prévention
 - 31% de visites de pré-reprise.

Entretien avec le psychologue du travail:

- 268 entretiens réalisés

Comparatif 2018:

- +25% d'entretien initiaux
- + 12% d'entretien de suivi



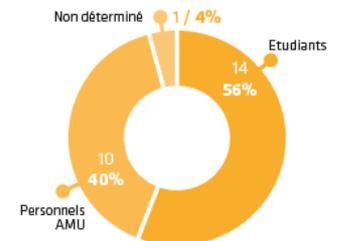
Lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste:

- 25 signalements

Comparatif 2018:

- +10 signalements de harcèlement sexuel et sexiste

Répartition de l'origine du signalement par public

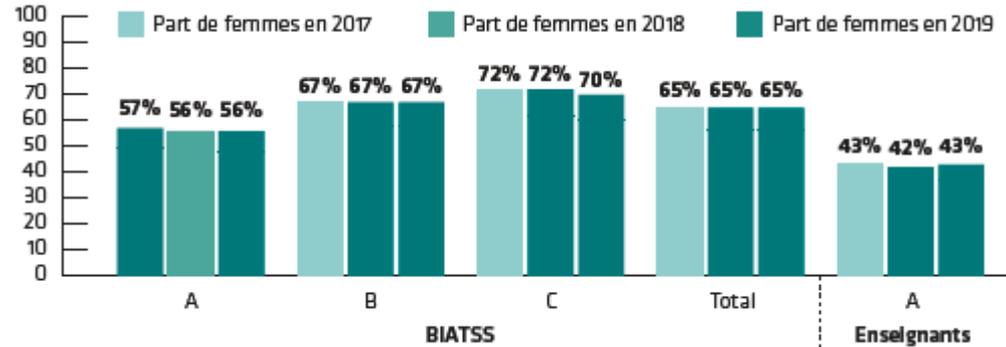
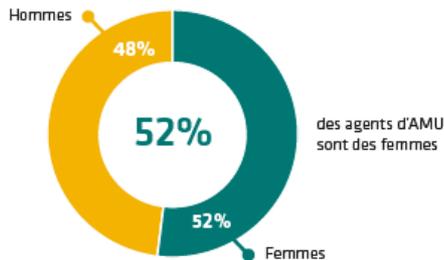




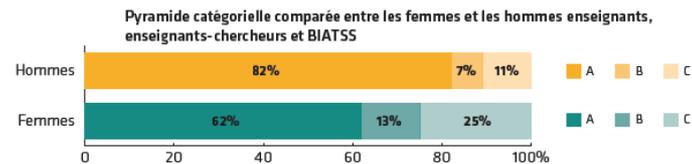
6-Les chiffres clés du Rapport de Situation Comparée

A-Partie I: Effectifs globaux

Part des femmes au sein d'AMU



Ce recueil nous permet également de noter que l'établissement présente un taux de femmes plus élevé que les taux annoncés par le ministère principalement dans la catégorie A avec un taux de femmes de +4,3 points. Concernant les catégories B et C le taux de femmes est légèrement supérieur avec respectivement +1,5 et +1 point.

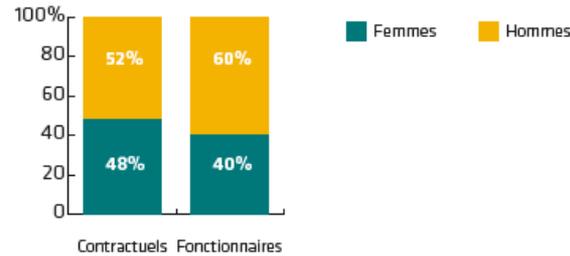


B-Partie II: Enseignants, enseignants chercheurs, chercheurs

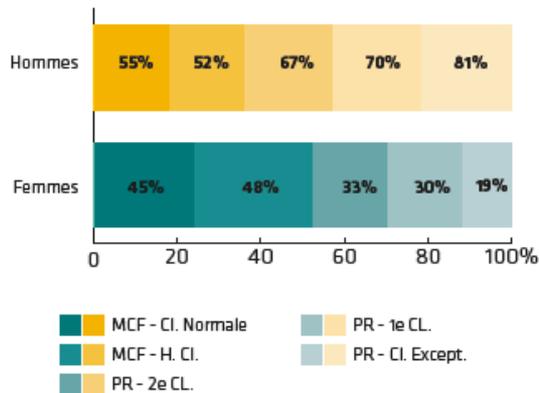
Les effectifs enseignants évoluent très peu d'une année sur l'autre et la répartition entre les femmes et les hommes est très proche de 2018.

La part des femmes est de 43%, soit 1 point de plus qu'en 2018.

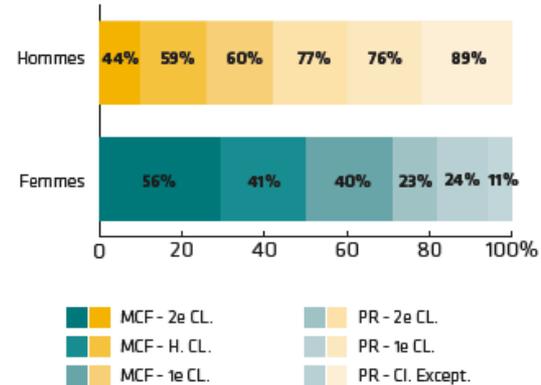
Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par statut



Part des femmes et hommes enseignants-chercheurs par corps et grade

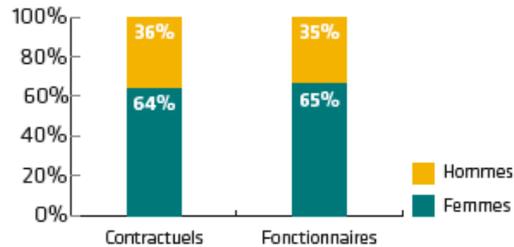


Part des femmes et hommes enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et grade

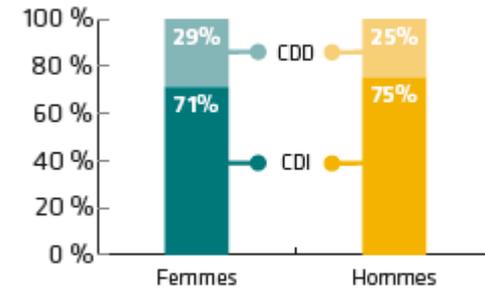


C-Partie III: BIATSS

Répartition par genre des personnels BIATSS par statut

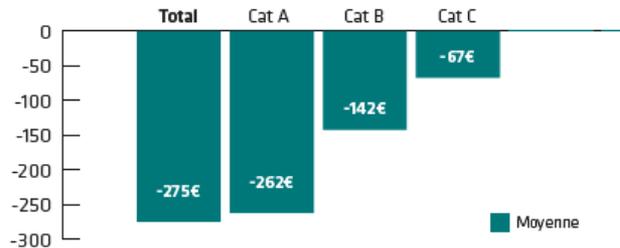


Taux de femmes et d'hommes BIATSS contractuels par type de contrat



On constate une diminution de la part des CDD chez les hommes (-3points) et chez les femmes (-3points) au profit des CDI.

Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes des BIATSS par genre et principales filières



Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes BIATSS se creusent légèrement par rapport à 2018.

Comparatif 2018:
-47€ en moyenne (toutes catégories confondues)



6- Le Rapport Social Unique en 2021

Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

Elaboration d'un Rapport Social Unique à partir du 1^{er} janvier 2021

10 grandes thématiques obligatoires:

- 1.1- L'emploi
- 2.2- Le recrutement
- 3.3- Les parcours professionnels
- 4.4- La formation
- 5.5- Les rémunérations
- 6.6- La santé et la sécurité au travail
- 7.7- L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
- 8.8- L'action sociale et la protection sociale
- 9.9- Le dialogue social
- 10.10- La discipline

Intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes

Présenté aux comités sociaux d'Administration et est rendu public

Ce document sert de support à un débat sur l'évolution des politiques RH. Il supprime l'obligation relative au Bilan Social

Impacts opérationnels

Graphiques croisant plus de données pour une analyse plus fine

Regroupement des données par thèmes : par ex. Mixité et Diversité, QVT, Attractivité de l'employeur, dialogue social, développement professionnel (sécurisation des parcours, agent acteur de sa carrière)

Croisement de certaines données (QVT/formation HSE/formation, Nombre de GT par thématiques)

Relier les analyses avec les projets de l'établissement et les lignes de gestion

Impacts stratégiques

Enrichir les actions des différents Schémas directeurs (SDRH-SDH-QVT)

Véritable outil de valorisation des parcours professionnels, des conditions de travail, de la mobilité, des politiques d'égalité et de lutte contre les discriminations

A- La réglementation

(Dans l'attente de l'arrêté fixant les indicateurs)

B- Proposition de rétroplanning 2020

2^{ème} réunion technique avec les OS – Février 2021

Phase de Production

Fin octobre 2020 – Fin Mars 2021

- RDV avec les producteurs de données
- Rédaction et mise à jour des maquettes
- Production des différentes parties (producteurs de données et bureau MP)

Passage en instance

Juillet 2021

- Transmission du Bilan Social au OS

Phase préparatoire (identification des attentes et des besoins)

Fin septembre 2020 – Fin octobre
2020

- Rencontre gouvernance
- Rencontre VP égalité H/F
- Rencontre DIRCOM
- Rencontre syndicat

1^{ère} réunion technique avec les OS - Janvier 2021

Phase de relecture

Fin février 2021 – Fin juin 2021

- Relecture des 4 niveaux
- Bureau MP
- DRH
- DGSA
- Gouvernance (DGS/ VP/ president/ DIRCOM)

Ressources et outils:

- Un rétroplanning partagé avec les différentes directions
- Une équipe mobilisée
- Une réorganisation autour du BS avec 3 interlocuteurs (Bureau MP) et 1 interlocuteur en majeur sur le projet.

8- Le SCASC une première expérience RSU dans le Bilan Social 2019

L'objectif du Rapport Social Unique étant de faciliter la lecture du document et de le mettre en perspective avec les différents projets menés par l'établissement nous avons en collaboration avec le SCASC:

- Réorganisé les parties
- Allégé les indicateurs pour plus de clarté
- Rédigé Des espaces de textes plus importants afin d'expliquer les chiffres et les contextes
- Déterminé une entrée agent pour faciliter la lecture du document et aider le lecteur à aller directement chercher l'information le concernant.

Nouveau sommaire du SCASC:

1. Eléments de bilan financier
2. Environnement de travail
3. Prestations sociale
4. Aide d'urgence
5. Crèche
6. Stage/séjour
7. Arbre de Noël
8. Activité culturelle
9. Activité sport et loisirs



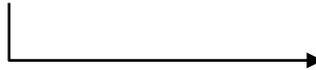
8- Le SCASC une première expérience RSU

Bilan social 2019 Aix-Marseille Université III - Vie des personnels | Partie 3 : Action sociale

225

3.3. Crèche

Je suis un agent ayant un enfant en bas âge



Je suis intéressé par les activités sportives et loisirs proposées par AMU

226

Bilan social 2019 Aix-Marseille Université III - Vie des personnels | Partie 3 : Action sociale

231

5. Activités sport et loisirs

Les activités sport et loisirs rencontrent un fort engouement de la part des personnels compte tenu du taux de subvention très concurrentiel (60 ou 80%). Afin de permettre au plus grand nombre d'accéder à ces activités, le budget du SCASC consacré à cette thématique en 2019 a été augmenté de 140 000 € permettant ainsi d'enrichir significativement l'offre (6 escapades en journée, 6 séjours avec nuitées).

Pour une plus grande justice sociale, un troisième taux de subvention à 40% a été introduit. Pour la première fois en 2019, la billetterie n'a pas été vendue à tarif CE mais à tarif subventionné, ce qui s'est traduit par une forte demande.

Pour favoriser l'équité et limiter l'arbitraire de nouvelles modalités de sélection ont été votées : instauration systématique de campagnes d'inscription plus longues et de commission d'attribution cautionnée par la direction, mise en place du tirage au sort en cas de nécessité de départage des inscrits en tenant compte de l'historique des participations, distinction de l'historique par nature d'activité pour ne pas obliger l'agent à choisir entre les différentes activités et par degré (ancienneté de la participation), ce qui favorise les personnels n'ayant jamais participé à aucune activité et enfin mise en place des vœux liés entre agents AMU pour favoriser le départ des agents AMU seuls, les sorties entre collègues.

Ainsi en 2019, 211 nouveaux agents ont bénéficié d'une escapade en journée ou d'un séjour.

Le paiement en ligne, mis en œuvre en 2019 est devenu le 1^{er} moyen de paiement des personnels d'AMU.



Sur les 186 000 € dédiés aux activités sport et loisirs, 20,5% est consacré aux comptes pour l'année N+1 auprès des voyageurs. 11 250 € soit 5,6% du budget «sport et loisirs» contribuent à financer le pack sport proposé par le SUAPS contre 11 400 € en 2018. On constate une stabilité des inscrits : 738 en 2018/2019 contre 749 en 2017/2018. Le personnel paie donc 40 € au lieu de 55 €.

	2018		2019	
	Pop Corn Luminy	Babilou Aix-en-Pce	Pop Corn Luminy	Babilou Aix-en-Pce
Nombre de berceaux	6	16	8	16
Familles bénéficiaires	8	28	15	28
Nombre d'heures de garde	10 900	23 262	18 009	23 262
Coût total (en €)	63 000	70 215	89 200	64 783
Subvention CAF - CEJ (en €)	16 619	17 635	9 807	23 323

Pour soutenir la qualité de vie au travail, AMU finance des berceaux dans deux crèches, l'une à proximité du campus de Luminy depuis 2015 et l'autre au sein du campus d'Aix-en-Provence depuis octobre 2017. De plus en plus de familles bénéficient de ce mode de garde privilégié.

En 2019, le SCASC a réservé deux berceaux supplémentaires à Luminy pour faire face à la demande, 15 familles ont pu être dotées et 15 enfants accueillis mais 25 enfants sont restés sur liste d'attente. (Tous les personnels qui ne sont pas retenus par les commissions d'attribution des deux crèches sont systématiquement orientés vers la SRIAS qui dispose d'un volume de berceaux complémentaires.)

Le Contrat Enfance Jeunesse (CEJ) signé avec la CAF permet à AMU de percevoir une Prestation de Service Enfance Jeunesse (PSEJ) basé sur le taux d'occupation de la crèche et de compenser partiellement le coût des berceaux. Le CEJ de Pop Corn, la crèche de Luminy, étant en renouvellement en 2019, la CAF procédera au versement intégral de la PSEJ 2019 en 2020. Seul un reliquat de 2018 a été perçu en 2019. Compte tenu de la baisse de recettes, le SCASC a sollicité un BR1.

Babilou, la jeune crèche d'Aix en 2019 est montée en puissance et a pu bénéficier à 16 enfants, ce qui se traduit financièrement par le versement d'une PSEJ en 2019 de + de 25% à celle de 2018.

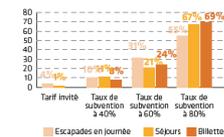
	Bénéficiaires par type d'activité			
	Bénéficiaires	Neo partants**	Participants***	Liste d'attente
Billetterie	232		881	368
Escapades en journée	106	54	323	35
Séjours	188	157	415	166
Total	526	211	1619	569

*Le bénéficiaire est le personnel AMU qui peut prétendre à l'offre du SCASC

**Le néo-partant est l'agent AMU qui bénéficie pour la première fois d'une activité

***Le participant est l'agent AMU ouvrant-droit et ses ayants-droit (enfant à charge, conjoint)

Ventilation des agents bénéficiaires par taux de subvention



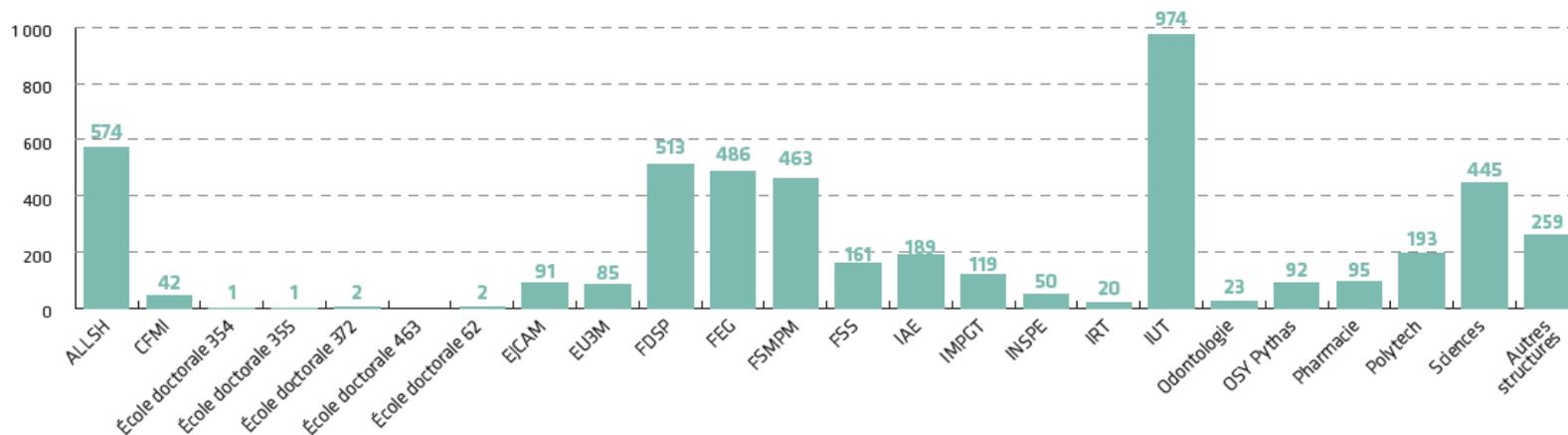
Toutes thématiques confondues l'offre du SCASC bénéficie en priorité aux agents subventionnés à 80%



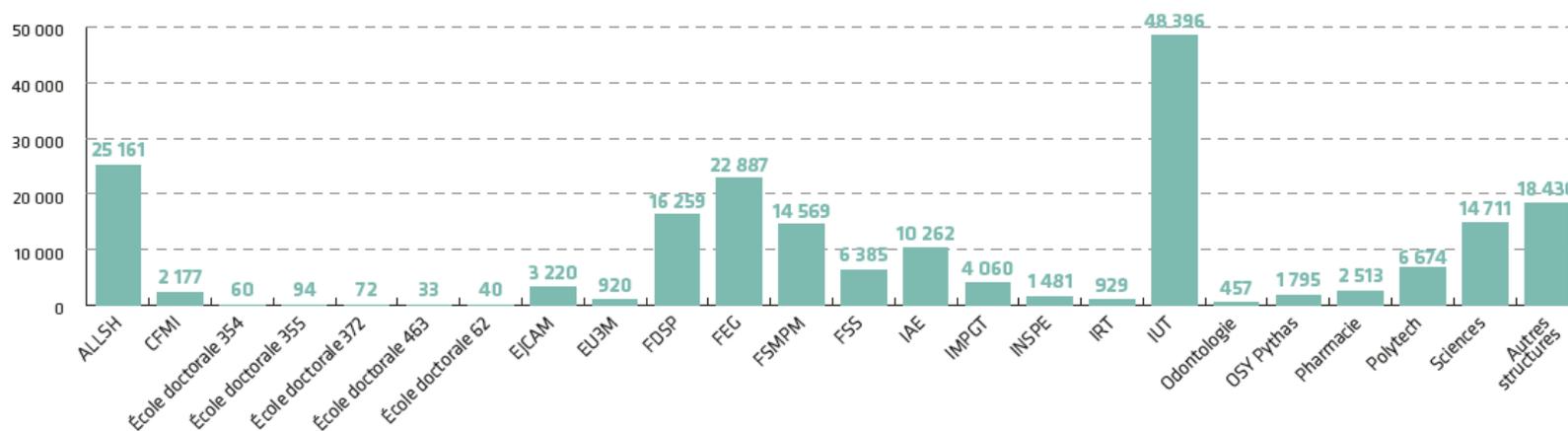
Annexes

Annexe 1

Répartition des vacataires par structure



Répartition des volumes horaires par structure

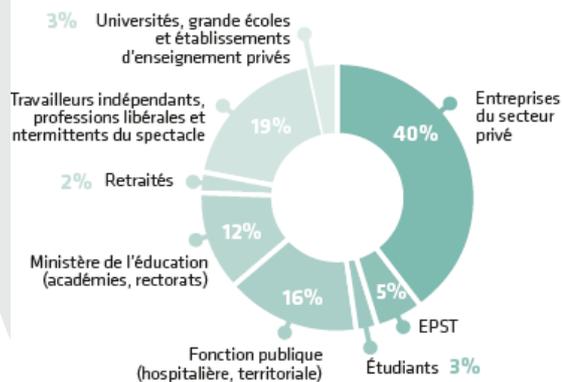


Annexe 1 - bis

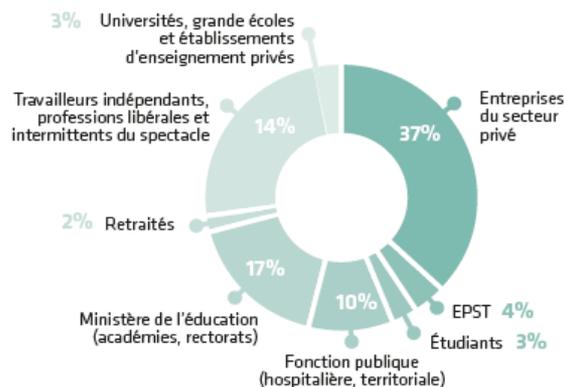
Nombre de vacataires, d'heures de vacations et moyenne par structure d'origine

Structure d'origine	Nombre de vacataires			Volume horaire			Volume horaire moyen par vacataire		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Entreprises du secteur privé	1 204	742	1 946	44 269	29 692	73 961	67	55	38
EPST	161	104	265	4 610	2 910	7 519	133	169	28
Étudiants	58	75	133	2 823	3 630	6 453	49	48	49
Fonction publique (hospitalière, territoriale)	394	375	769	10 589	8 590	19 179	82	69	25
Ministère de l'éducation (académies, rectorats)	304	283	587	19 146	15 957	35 103	63	56	60
Retraités	78	32	110	3 462	1 528	4 990	44	48	45
Travailleurs indépendants, professions libérales et intermittents du spectacle	445	468	913	23 287	24 374	47 662	52	52	52
Universités, grande écoles et établissements d'enseignement privés	102	56	158	3 509	3 264	6 773	34	131	43
Total	2 746	2 135	4 881	111 695	89 945	201 640	41	42	41

Répartition des vacataires par structure d'origine



Répartition des volumes horaires par structure d'origine



Trois composantes regroupent 42% des vacataires d'enseignements:

- IUT: 974 Vacataires (20% des vacataires AMU)
- ALLSH: 574 vacataires (12% des vacataires AMU)
- FDSP: 513 vacataires (11% des vacataires AMU)

Trois composantes regroupent 48% des heures de vacations à l'université:

- IUT: 48 396 h (24% des heures de vacations AMU)
- ALLSH: 25 161 h (12% des heures de vacations AMU)
- FEG: 22 887 h (11% des heures de vacations AMU)

Concernant les structures d'origines des vacataires 40% viennent du secteur privé, 19% sont des travailleurs indépendants, en professions libérales ou intermittents du spectacle, 16% viennent des différentes Fonctions Publiques, 12% viennent du Ministère de l'éducation les reste des vacataires proviennent des EPST, des établissements d'enseignement privé, des université et grandes écoles ou sont des retraités et des étudiants.

Annexe 2

2. Jours de grève

Circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'État en cas de grève :

Le droit de grève est constitutionnellement garanti aux agents de l'État en vertu du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Ce droit doit être concilié avec le principe selon lequel la rémunération constitue la contrepartie du service fait. Dès lors, en l'absence de service fait, notamment en cas de grève, des retenues sur la rémunération des agents doivent être opérées par l'administration.

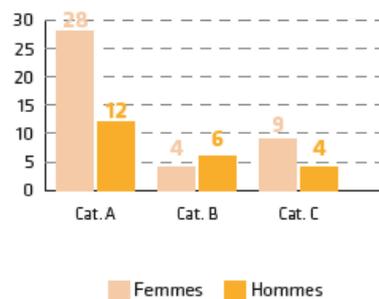
La règle dite du trentième indivisible, selon laquelle on ne divise pas le traitement mensuel d'un fonctionnaire de l'État par plus de trente, s'applique en cas de service non fait (notamment la grève depuis la loi de finances rectificative du 29 juillet 1961), mais également en cas d'exécution incomplète du service (depuis la loi n° 77-826 du 22 juillet 1977). L'application de cette règle conduit à opérer une retenue d'un trentième sur la rémunération des agents en poste dans les administrations de l'État et dans les établissements publics à caractère administratif de l'État, en cas d'arrêt de travail intervenu pendant une fraction quelconque de la journée.

En 2019, 101 jours de grève ont été retenus en paie pour 63 agents. Il y a un décalage entre la période du jour de grève et celle de la retenue en paie. Ainsi, pour la période de 2019, 76 jours de grève ont été déposés par 54 agents

Nombre de jours de grève prélevés en 2019

	Cat A		Cat B		Cat C		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre d'agents concernés	28	12	4	6	9	4	41	22
Total	40		10		13		63	
Nbre de jours	45	21	4	11	12	8	61	40
Total	66		15		20		101	

Nombre d'agents par genre ayant déposé au moins un jour de grève par catégorie



Nombre de jours de grève par genre déposé par catégorie

