

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

ANNEE 2022

Présentation au Comité Social d'Administration

6 juin 2024

SOMMAIRE

1. Contexte de mise en œuvre du RSU

- 1.1. Cadre réglementaire
- 1.2. Evolutions du RSU 2022
- 1.3. BDS

2. Présentation du mode projet RSU

- 2.1. Méthodologie et Calendrier
- 2.2. La composition du RSU en 3 parties

3. Les chiffres clés du RSU 2022 et l'évolution sur 3 ans

- 3.1. Partie 1 : Emplois et effectifs
- 3.2. Partie 2 : Carrières et parcours professionnels
- 3.3. Partie 3 : Vie des personnels

1. Le contexte de mise en œuvre du RSU

1.1. Cadre réglementaire

- **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**
- **Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique**
- **Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales**

Le rapport social unique (RSU)

- Remplace l'ancien bilan social (BS)
- Intègre le rapport de situation comparée (RSC) : situation d'égalité entre les femmes et les hommes
- Présente les données genrées sur les 3 dernières années (2020, 2021 et 2022).

1. Le contexte de mise en œuvre du RSU

1.2. Evolutions du RSU 2022



Le RSU est coconstruit avec plusieurs acteurs (PGP, MSE, Dev RH, CIPE, SCD, SCASC, SpRE, SUMPP, BAJ, BMP, DDPI, DHSE)

En 2022, le RSU s'étoffe avec :

- Des indices de parité au sein des corps Enseignants-chercheurs (Glass Ceiling Index)
- Un zoom sur les supports d'emploi
- Une analyse approfondie des statuts titulaires/ contractuels
- Des outils de calcul des écarts de rémunérations par décile entre les femmes et les hommes
- Un axe sur les primes CIA/PIA
- Une présentation du Service pour le Respect et l'Égalité créé en 2022

1. Le contexte de mise en œuvre du RSU

1.3. BDS

La diffusion de la base de données sociales facilite la transparence de la gestion des ressources humaines attendue de l'ensemble des acteurs du dialogue social en temps réel.

- ❑ Production obligatoire dans le cadre du RSU
- ❑ Liste précise des indicateurs (arrêté du 7 mai 2021)
- ❑ La BDS comporte sous forme dématérialisée les données des agents relevant des instances représentatives du personnel
- ❑ Elle est actualisée tous les ans
- ❑ Elle ne comporte aucune donnée nominative
- ❑ Pour l'exercice de leur mission, les représentants des organisations syndicales peuvent consulter les données de la BDS via une interface sur l'ENT

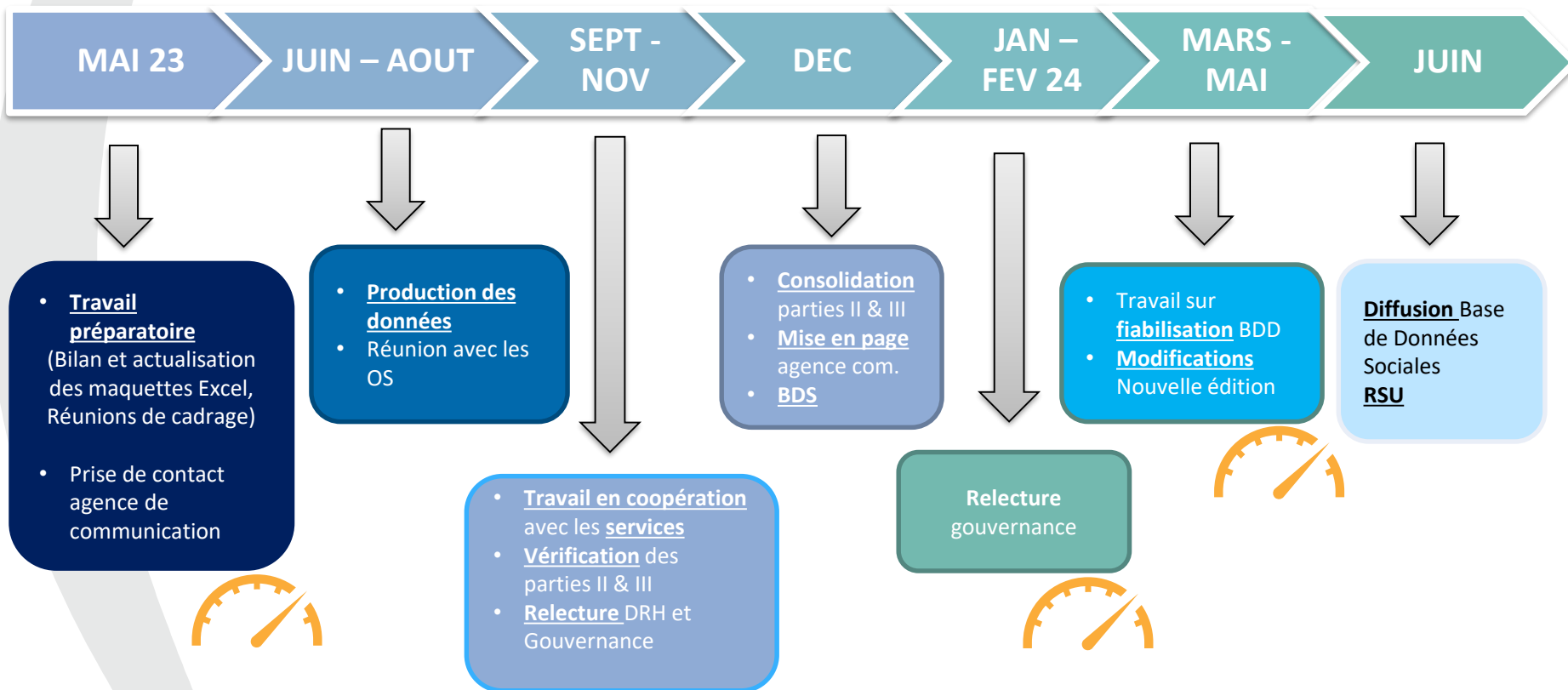
2. Présentation du mode projet du RSU

2.1. Méthodologie et Calendrier

La méthodologie utilisée pour le RSU 2022 est identique à celle du RSU 2021.

Le calendrier est différent car :

- La production du RSU 2022 n'a réellement démarré qu'au mois de juin 2023 et non en janvier comme le prévoit le processus
- Un travail de fiabilisation des données a ralenti la production



2. Présentation du mode projet du RSU

2.2 La composition du RSU en 3 parties

Partie I : Emplois et effectifs

- 7 Maquettes Excel

Thématiques abordées:

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

- 2 Producteurs de données :

Bureau Métiers Prospectives et Masse Salariale

Partie II : Carrières et parcours professionnels

- 11 Maquettes Excel

Thématiques abordées:

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

- 11 Producteurs de données :

Formation DRH, SCD, CIPE, Enseignants, Concours, BIATSS, Retraite, Masse salariale, Vacataires

PARTIE III : Vie des personnels

- 14 Maquettes Excel

Thématiques abordées:

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

- 11 Producteurs de données :

DHSE, SUMPP, BAJ, DAJI, SCASC, DDD, SPRE, Handicap

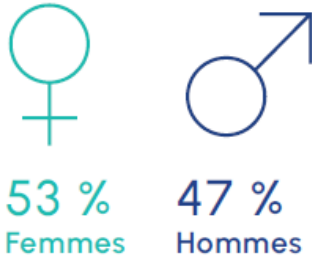
3. LES CHIFFRES CLES

3.1 PARTIE 1 : Emplois et effectifs

3.1. Partie 1 : Emplois et effectifs

8218 agents

Croissance de 3% depuis 2020



60% Titulaires

40% Contractuels

Age moyen : 45 ans

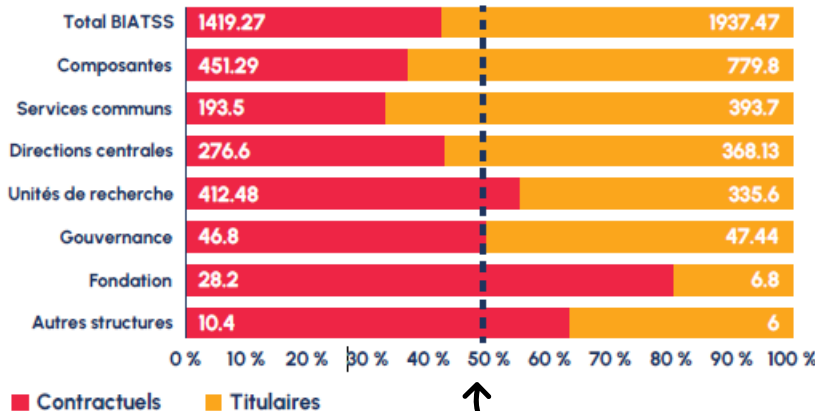
Titulaires : ↘ 3.2 pts depuis 2020

Contractuels : ↗ 3.2 pts depuis 2020

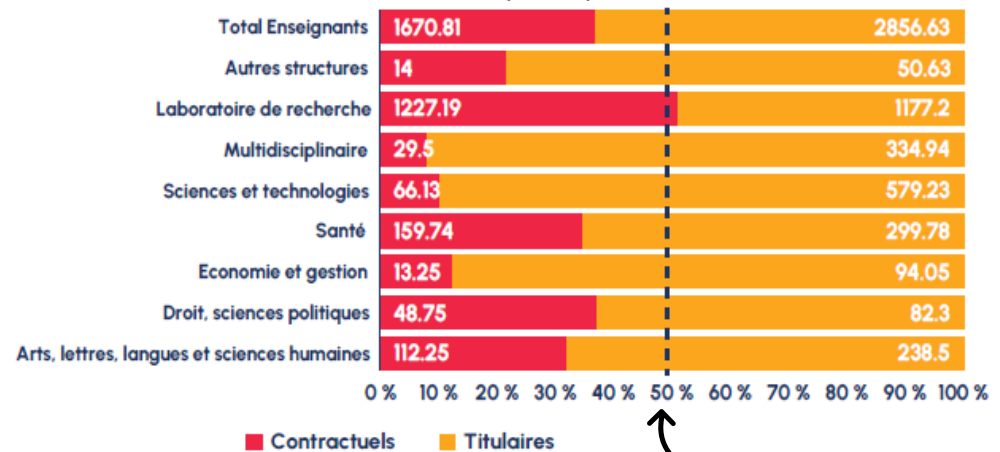


Répartition par structure des titulaires et des contractuels en ETP :

Ratio des titulaires et contractuels BIATSS en 2022 (en ETP)



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



Contractuels BIATSS : 42% en 2022 - ↗ 10 pts depuis 2020

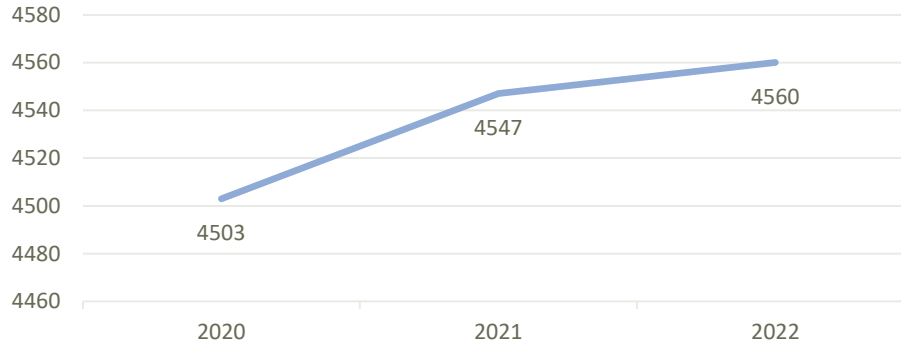
Contractuels EEC : 38% en 2022 - ↗ 2 pts depuis 2020

3.1. Partie 1 : Emplois et effectifs

EEC :



Evolution des effectifs d'Enseignants, enseignants-chercheurs



4 560 Enseignants, enseignants-chercheurs
62% Titulaires
38% Contractuels

↗ 1.3% EEC depuis 2020



55 %
Femmes



45 %
Hommes



Zoom sur la population des enseignants-chercheurs :

- LPR repyramidage des postes :

↗ 7% PU

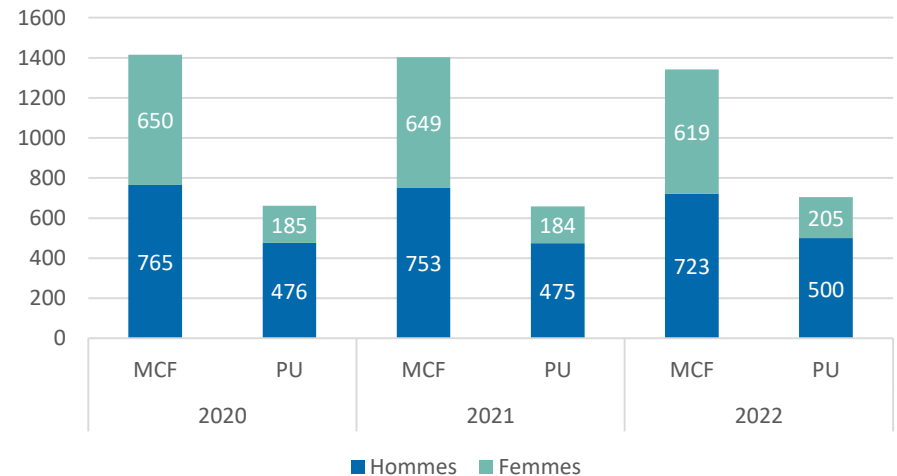
Entre 2021 et 2022

↘ 4% MCF

- Les femmes sont minoritaires :

Inégalité au sein des PU 29% de femmes en 2022

Evolution générée des enseignants-chercheurs par corps



3.1. Partie 1 : Emplois et effectifs

BIATSS :

3 658 BIATSS

58% Titulaires

42% Contractuels

64% Femmes

36% Hommes



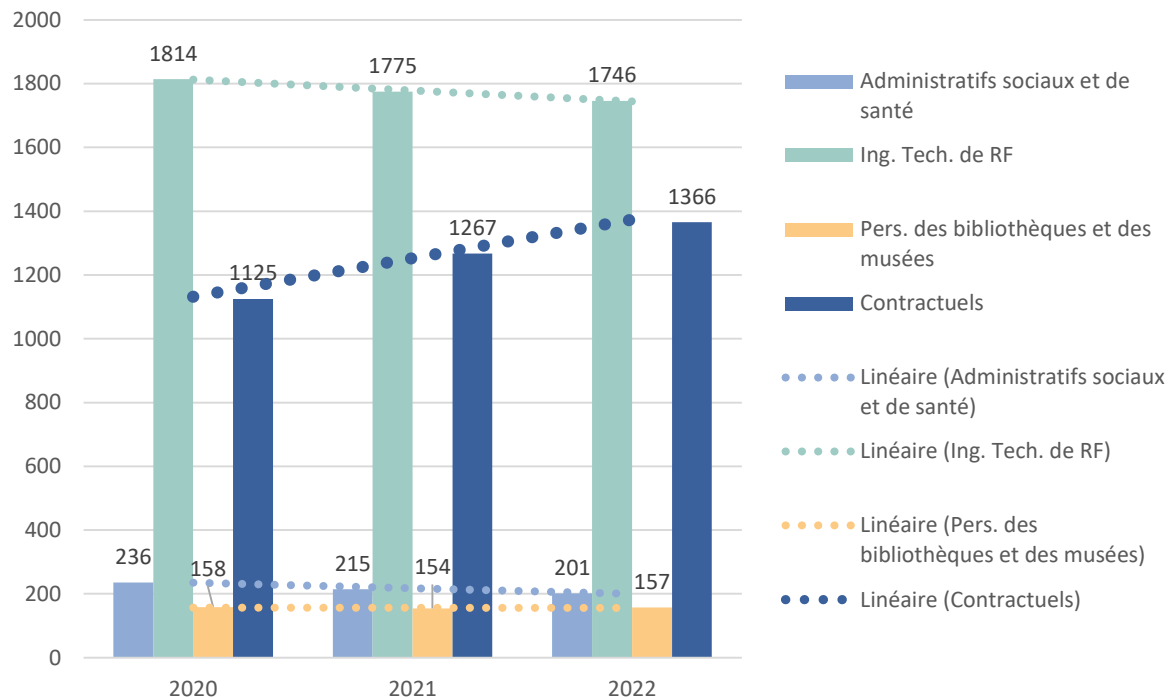
Tendances des effectifs BIATSS depuis 2020 :

Augmentation des effectifs BIATSS de 4%

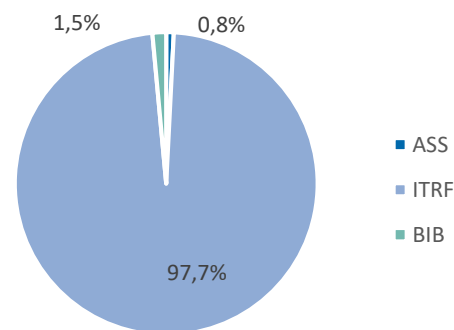
- ASS titulaires : ↘ 15%
- ITRF titulaires : ↘ 4%
- BIB titulaires : ↘ 0.6%
- Contractuels : ↗ 21%

→ Augmentation des contractuels liée au financement des Appels à Projets portés par AMU

Evolution des effectifs BIATSS par filière



Répartition des BIATSS contractuels par filière

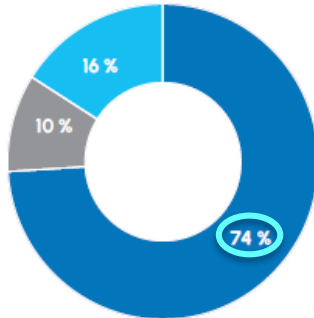


3.1. Partie 1 : Emplois et effectifs

Analyse générée :

1. Par catégorie :

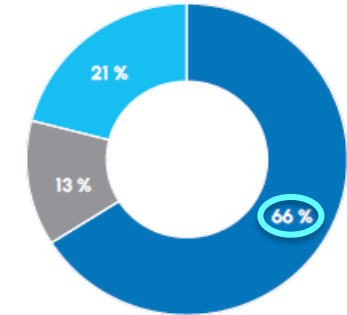
Répartition du personnel AMU (BIATSS + EC) par catégorie en 2022



■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C



Zoom sur la répartition du personnel féminin



■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

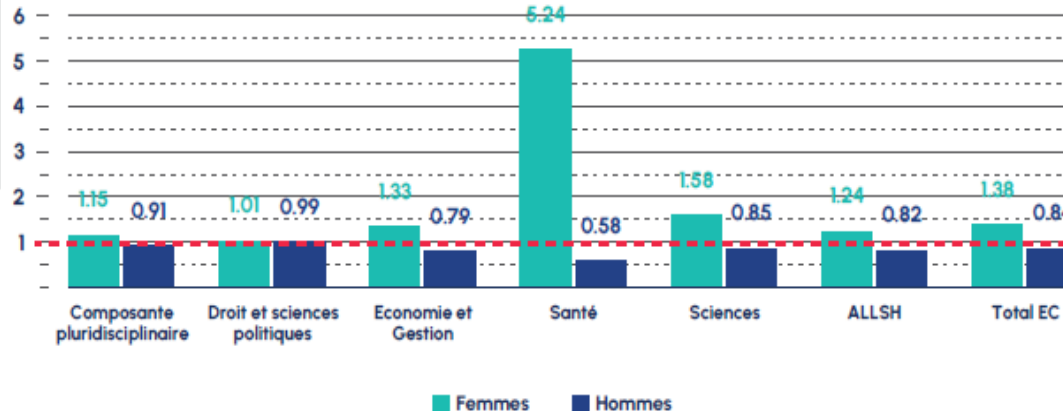
Sous-représentation des femmes dans la catégorie A
Proportionnellement à la population AMU

2. Par corps :

Calcul du Glass Ceiling Index (GCI) pour les enseignants-chercheurs



Représentation du Glass Ceiling Index (GCI) Femmes et Hommes en 2022



Lecture du GCI :

Le GCI prend ses valeurs entre 0 et +infini

Application à l'exemple des femmes pour l'accès aux postes PU :

- GCI = 1 : il n'y a pas de différence F-H
- GCI < 1 : les femmes sont sur-représentées
- GCI > 1 : les femmes sont sous-représentées
- → Suggère un effet « plafond de verre »

3. LES CHIFFRES CLES

3.2 PARTIE 2 : Carrières et parcours professionnels

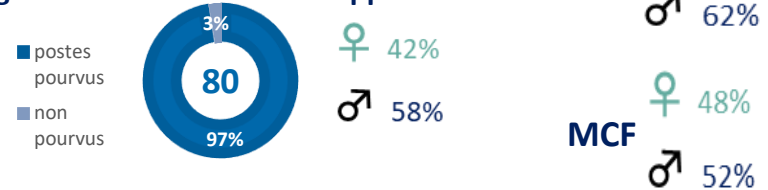
3.2. Partie 2 - Recrutement EEC

762 Enseignants, enseignants-chercheurs
16% Titulaires
84% Contractuels

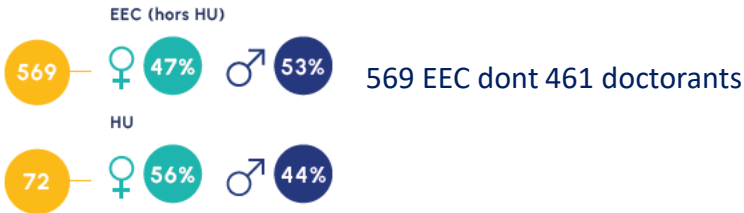


Zoom sur les recrutements des enseignants-chercheurs titulaires:

- Les EC mono-appartenants :
78 enseignants-chercheurs mono-appartenants

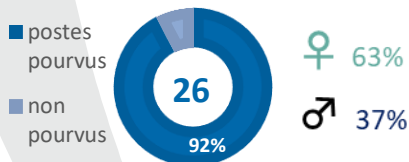


Recrutement contractuels



Recrutement titulaires

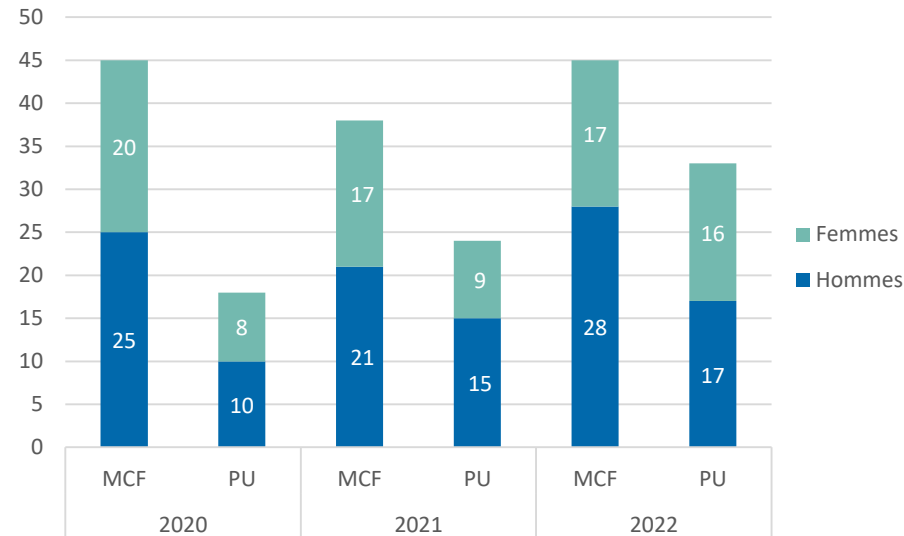
24 enseignants du 2nd degré



19 enseignants-chercheurs HU



Evolution générée par corps des recrutements



**Les recrutements des EEC ont augmenté de 17% depuis 2020 :
16% pour les contractuels et 23% pour les titulaires**

3.2. Partie 2 - Recrutement BIATSS

Recrutements par concours

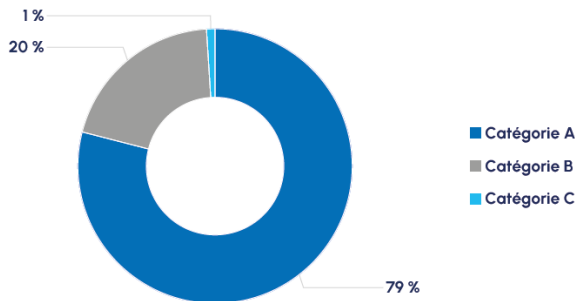
- Filière ITRF :

112 postes ouverts
56 lauréats

♀ **66% Femmes**

♂ **34% Hommes**

Répartition par catégorie :



- Comparaison 2020 / 2021

Augmentation du nombre de postes ouverts :

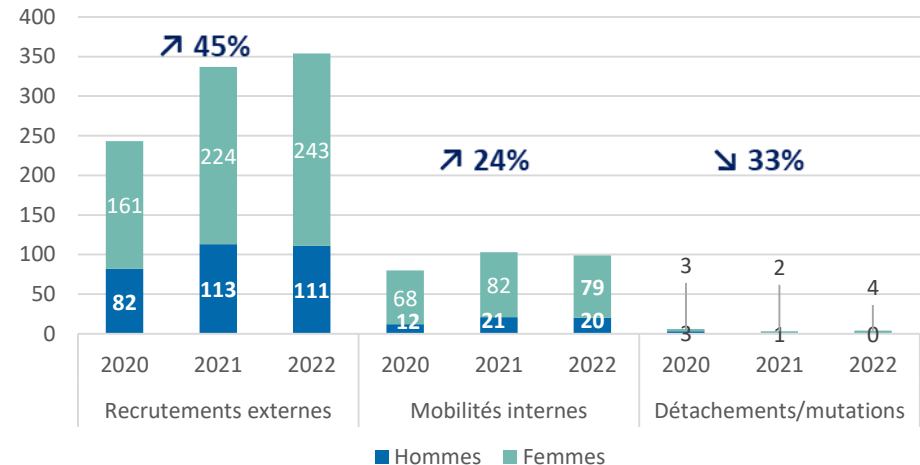
- ↗124% depuis 2020 (+62)
- ↗49% depuis 2021 (+37)

Recrutements et mobilités

457 Recrutements BIATSS
14% Titulaires
86% Contractuels

+15 par rapport à 2021 (↗3%) :
10% titulaires - 2% contractuels

Evolution genrée des recrutements BIATSS



Tendances depuis 2020 :

- Augmentation des recrutements BIATSS de 39%
- Proportion de femmes stable (+3 points recrutements externes, -5 points mobilités internes)
- Augmentation du volume de projets (France 2030) : 10% des recrutements (49) sont liés au projet AMIDEX

3.2. Partie 2 - Formation

La formation DRH:



800 000 €

Budget
formation AMU



99,8 %

Taux d'exécution
du plan de formation

Création de l'Ecole de Développement des Talents (EDT) en 2022

Chiffres clés formation DRH en 2022 :

678
actions
de Formation

↗205% depuis 2020

↗110% depuis 2021



4 233

Jours de formation
dispensés



3 985

Nombre
de stagiaires

↗18% depuis 2020

↘14% depuis 2021

La Formation CIPE

Chiffres clés 2022 :



74

Sessions



510

Heures
de formation

↗ 9% depuis 2021



1 031

Nombre
de stagiaires
(dont 420
enseignants)

↗ 21% depuis 2021



28

Domaines
de formation

La Formation SCD

611 jours de Formation

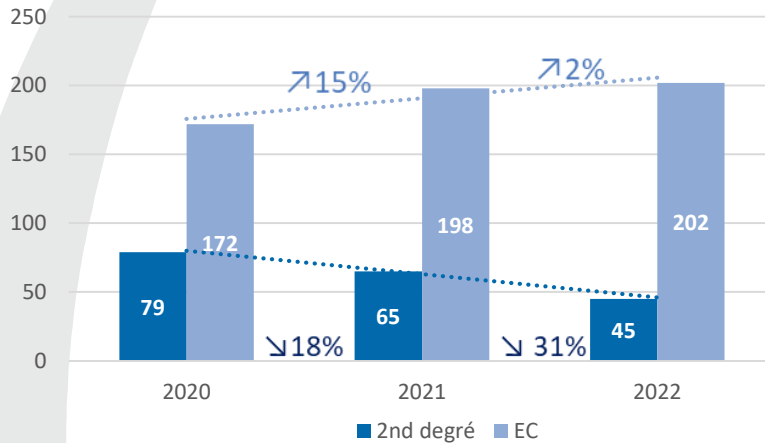
↗31% depuis 2020

↗15% depuis 2021

3.2. Partie 2 - Promotions

Enseignants, enseignants-chercheurs

Evolution des promotions EEC par filière



Zoom sur les Enseignants-chercheurs :

202 promotions

↗17% depuis 2020

♀ 40%

♂ 60% % femmes → 40%

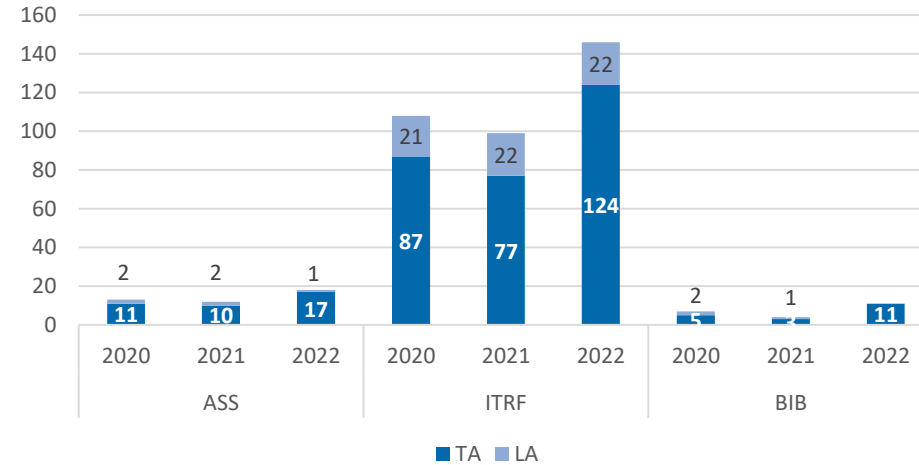
Calcul des indices de parité par grade : Adverse Impact

AI	MCF HC	MCF HC exc	PU 1C	PU CE1	PU CE2
Candidatures	0.87	1.73	1.03	0.8	0.8
Promotions	1.06	1.54	0.88	1.6	0.9

Les femmes sont minoritaires au sein des postes les plus hauts gradés. L'indicateur peut suggérer de l'autocensure de la part des femmes ou des décisions en faveur des hommes (AI < 0.8).

BIATSS

Evolution des promotions BIATSS par filière



• ASS ♀ 100%

18 promotions

↗38% depuis 2020

• BIB ♀ 73%

11 promotions

↗58% depuis 2020

• ITRF ♀ 70%

166 promotions

↗35% depuis 2020

TA : ↗43% depuis 2020

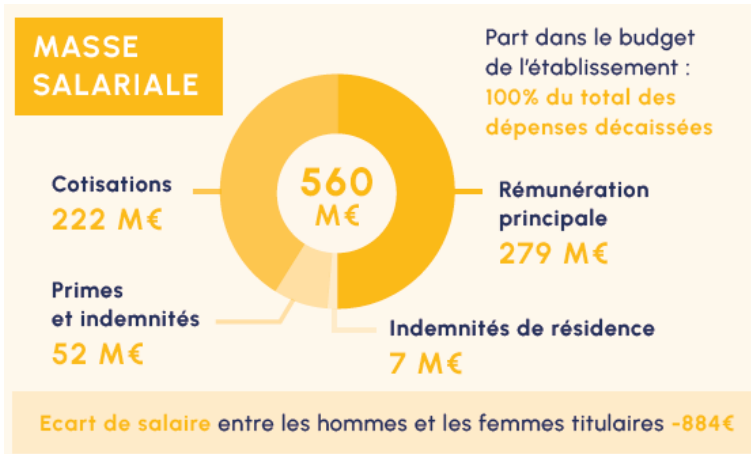
Proportion de femmes ↗ 6 pts

LA : ↗5% depuis 2020

Proportion de femmes ↘ 12 pts

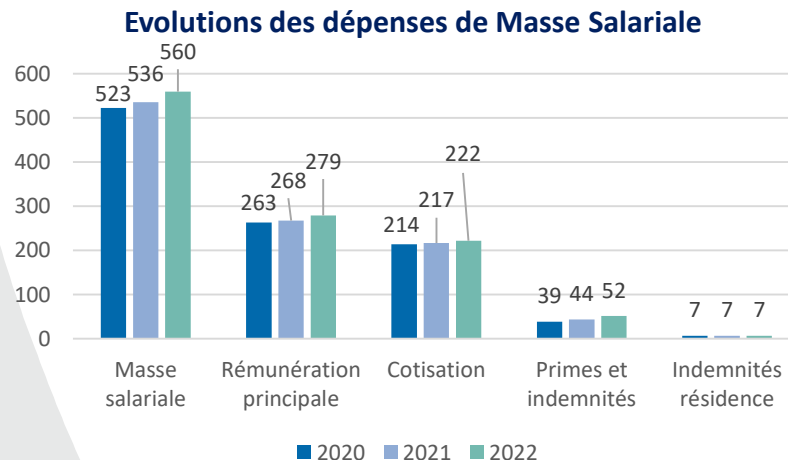
3.2. Partie 2 - Masse Salariale

Dépenses de Masse salariale



MS + 35.35€
↗ 7% depuis 2020

Evolutions:



- **Evolution dépenses (+/-)**
 - Rémunérations principales : + 16M€
 - Cotisations : + 8M€
 - Primes et indemnités : + 13M€
- **Causes**
 - **Rémunération des agents** : CE, projets financés (Amidex, loi ORE, CVEC...), Doctorants contractuels
 - **Masse salariale** : GVT, grille PPCR, RIFSEEP (CIA/PIA), politique indemnitaire, hausse du SMIC...

3.2. Partie 2 - Vacataires d'enseignement et départs des titulaires

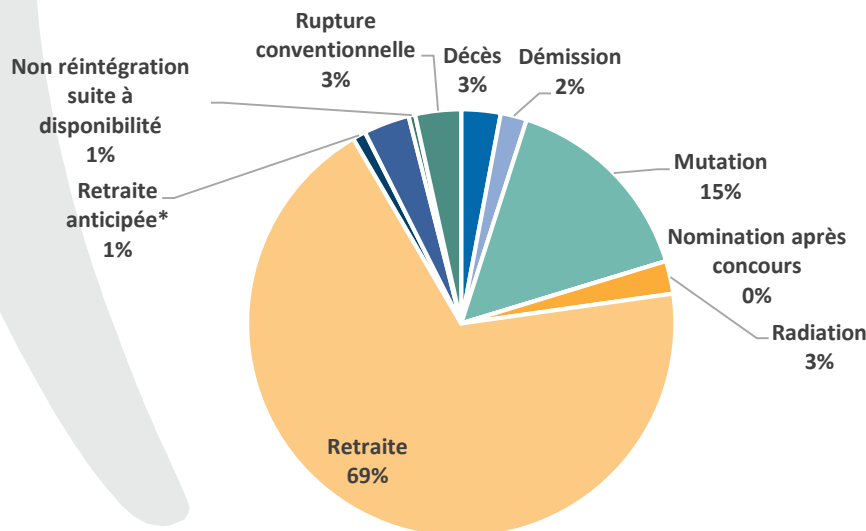
- Vacataires d'enseignement :

37 vacataires d'enseignement
44% Femmes
36% Hommes

↘ 2% depuis 2020

- Départs des titulaires:

202 Départs définitifs
52% Femmes
48% Hommes



Tendances depuis 2020 :

↗ 7% soit 14 départs supplémentaires

- Répartition des motifs de départs

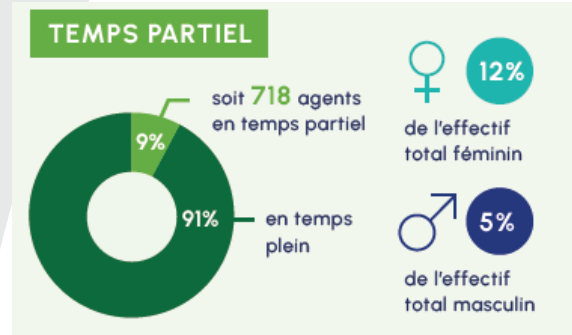
- Retraite 69% - ↗ 6 points
- Mutation 15% - ↘ 2 points
- Décès 3% - ↘ 4.5 points
- Démissions 2% - ↘ 2 points
- Rupture conventionnelle 3%

3. LES CHIFFRES CLES

3.3 PARTIE 3 : Vie des personnels

3.3. Partie 3 : Chiffres clés

• Temps de travail:



- La proportion des agents en temps partiel a augmenté de 1% depuis 2020 et 2021 dont :
 - 1% supplémentaire au sein de la population féminine
 - 1% supplémentaire au sein de la population masculine

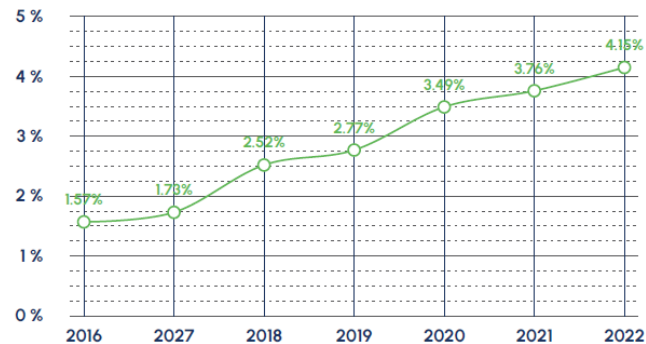
• Taux d'emploi BOE : 4.15%

- Evolution de 0.4 points depuis 2021
- Evolution de 3.5 points depuis 2016

• Taux d'emploi BOE en 2022 :

- 6.3% BIATSS
- 2% EEC

Évolution du taux d'emploi BOE à AMU ^(3,9)



• Dialogue social

- 80 réunions
- + 4 par rapport à 2021

• SUMPP : Médecine de prévention

- 1373 visites médicales ↘ 22% par rapport à 2021
- ♀ 69%

• Action Sociale



Budget

1,6 M€

utilisé à 92%

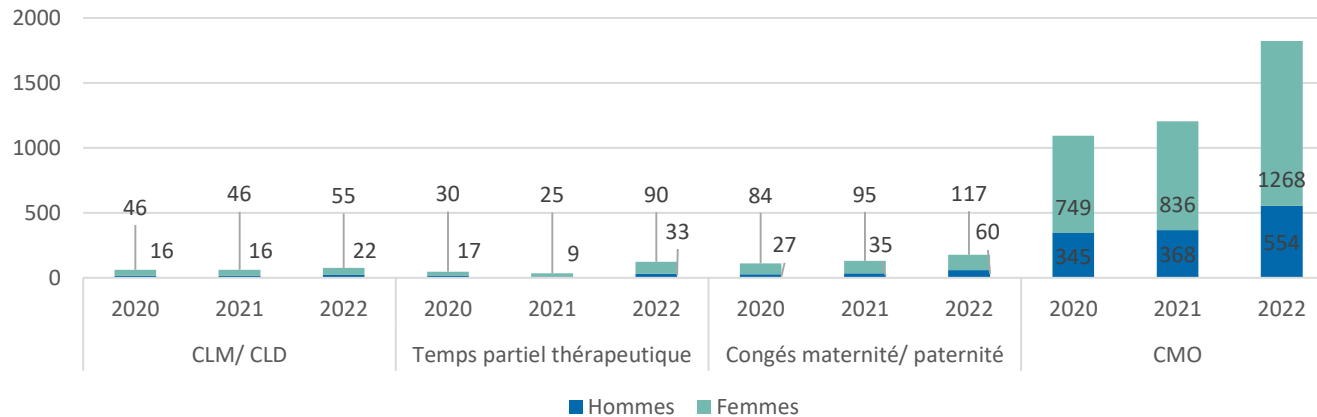
2021 : ↗ 20k €

↗ 1% d'utilisation

3.3. Partie 3 - Congés pour raison de santé, délégations et temps de travail

- Congés pour raison de santé:

Evolution genrée du nombre d'agents ayant pris des jours de congés



2 199 agents ont pris des congés pour raison familiale ou de santé soit 66 870 jours au total

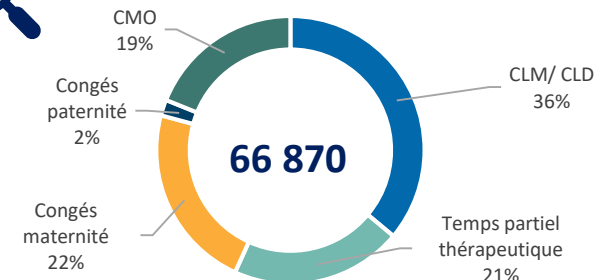


Tendances clés depuis 2021

- Augmentation de 54% du nombre d'agents concernés
- Diminution de 3% du nombre de jours pris
- ↘ 27% CMO
- ↗ 66% congés paternité
- ↗ 188% Temps partiels thérapeutiques



Répartition du nombre de jours en 2022



3.3. Partie 3 - Santé et sécurité

• Santé et sécurité

54 accidents de service

61% Femmes

39% Hommes

872 jours d'arrêt

Accidents de services :

↗29% depuis 2021 - ↗50% depuis 2020

↗11 pts depuis 2021 - ↘11 pts depuis 2020

↗38% depuis 2021 - ↘29% depuis 2020

• Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE)



Création du SpRE en mai 2022

121 signalements

63% Femmes

31% Hommes



Tendances clés :

- 7 fois plus de signalements qu'en 2017 (ancien dispositif)
- 2.5 plus de signalements qu'en 2021

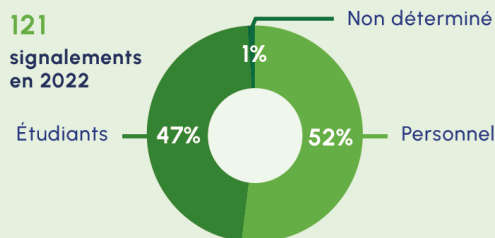
Répartition du SpRE:

- ↗2 pts signalement personnel depuis 2021 (↗2 depuis 2020)
- ↗4 pts signalement personnel depuis 2021 (↘11 depuis 2020)
- ↘9 pts victimes présumées femmes depuis 2021

ORIGINE DES SIGNALEMENTS

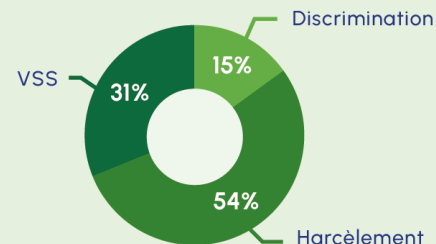


121
signalements
en 2022



OBJET DES SAISINES

73%
des victimes
présumées
sont des
femmes



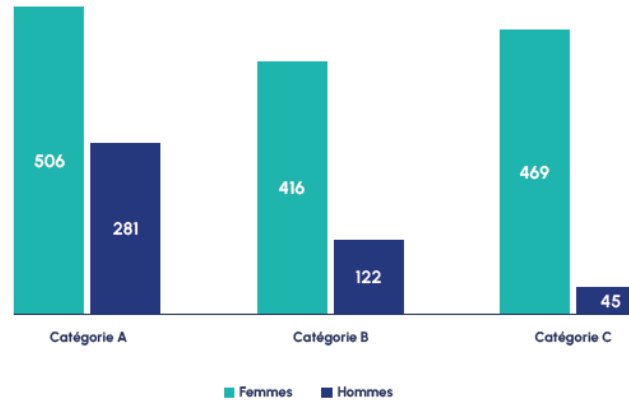
3.3. Partie 3 - Qualité de Vie au Travail

Télétravail

1 839 Télétravailleurs
76% Femmes
24% Hommes

54% télétravaillent 2 jours par semaine

Répartition genrée des télétravailleurs par catégorie en 2022

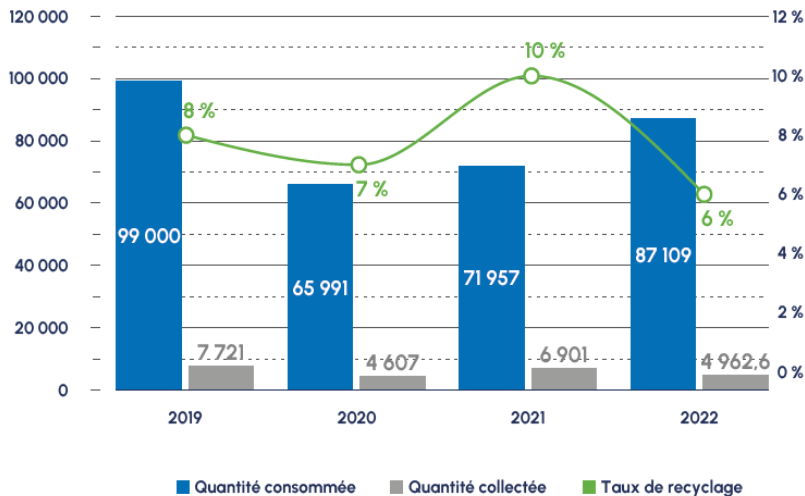


Tendances clés depuis 2021

- **Augmentation de 24% du nombre d'agents en TT**
- **Répartition genrée :**
 - ↘ 1pt pour les femmes
 - ↗ 1pt pour les hommes

Développement Durable

Evolution du taux de recyclage des papiers d'imprimerie



Note auto-évaluation AMU : 2.6
Moyenne nationale : 2.6

5 actions mises en place au sein de l'université

Stratégie et gouvernance : VP

Enseignement et formation : 5 personnels formés

Gestion environnementale : baisse de 5% bilan carbone (tonnes CO2),
baisse taux de recyclage,
1749 agents bénéficient du PCTA

Ancrage territorial et Politique sociale : Initiatives Troc Vert, Culture de l'olivier
Agir ensemble

MERCI DE VOTRE ATTENTION