



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

CT 12 janvier 2022

Sommaire

1. Retroplanning du RSU 2020
2. Le Rapport Social Unique: un nouveau format
3. Le Rapport Social Unique en quelques chiffres
4. Bilan des demandes des Organisations syndicales
5. Les chiffres clés du Rapport Social Unique

Les grands chiffres 2020

Partie I: Effectifs globaux

La population enseignante

La population BIATSS

Partie II: Recrutement et Mobilité

Masse salariale et Rémunérations

Formation

Promotions

Partie III: Congés et temps de travail

Action sociale

Télétravail

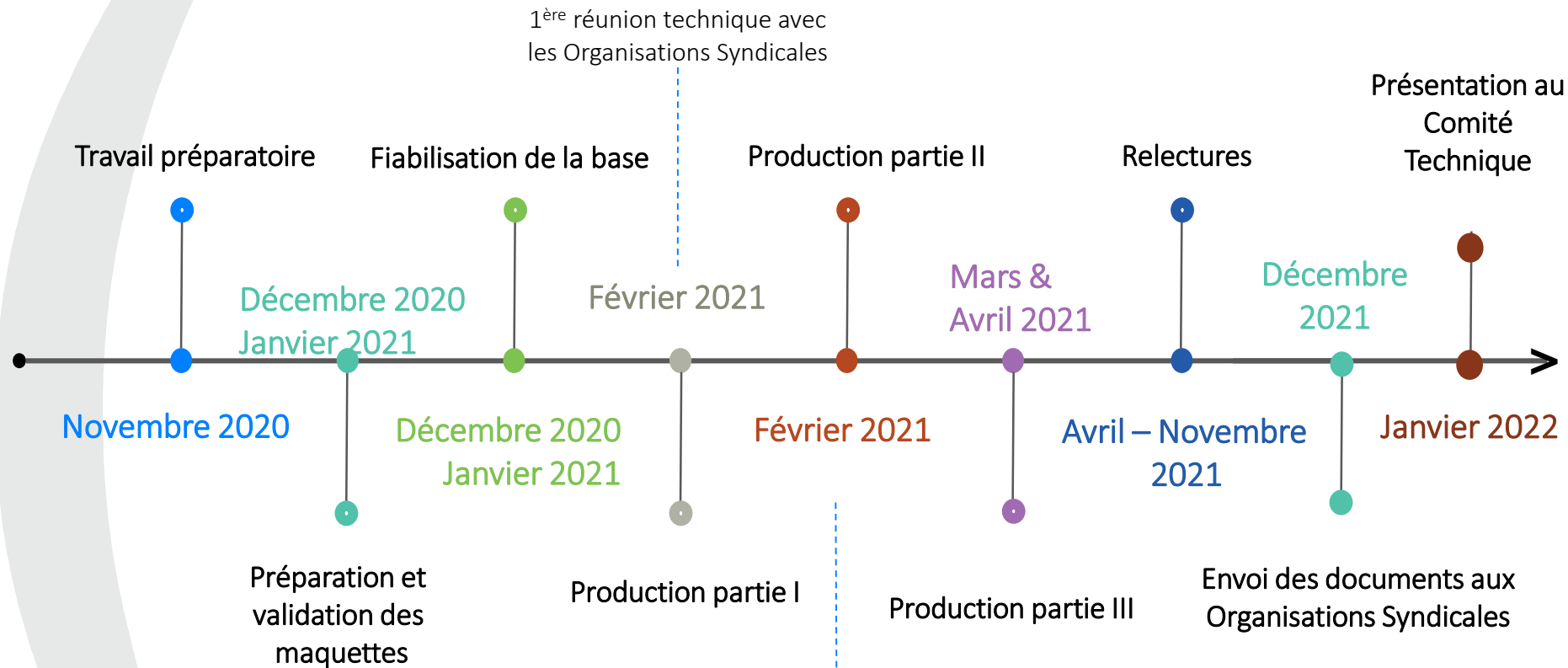
Santé Sécurité

Médecine de Prévention

Luttes contre les discriminations

Annexes

1. Rétroplanning du RSU 2020



2ème réunion technique avec les Organisations Syndicales

Un rétroplanning en partie respecté dans la phase production (Décembre à Avril) mais quelques retards dans la production de certaines maquettes, qui ont entraîné un retard global sur la suite de la production du RSU.
En parallèle, le RSU a été repris suite au départ de 2 membres du bureau Métiers et Prospectives RH.

2. Le Rapport Social Unique: un nouveau format

La réglementation du RSU

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- L'emploi
- 2- Le recrutement
- 3- Les parcours professionnels
- 4- La formation
- 5- Les rémunérations
- 6- La santé et la sécurité au travail
- 7- L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
- 8- L'action sociale et la protection sociale
- 9- Le dialogue social
- 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

3. Le Rapport social unique en quelques chiffres

Partie I : Emplois et effectifs

7 Maquettes* Excel

2 Producteurs de données*

Thématiques abordées:

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

Partie II : Carrières et parcours professionnels

11 Maquettes* Excel

11 Producteurs de données*

Thématiques abordées:

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

PARTIE III : Vie des personnels

14 Maquettes* Excel

11 Producteurs de données*

Thématiques abordées:

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

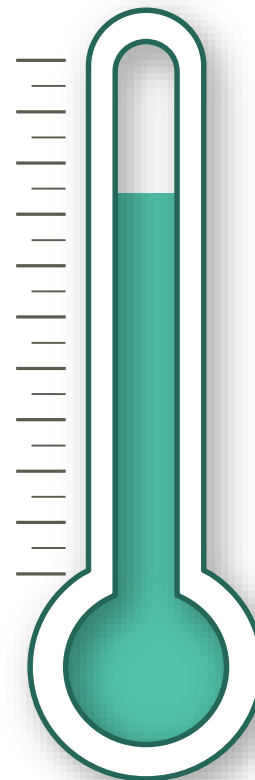
21

Interlocuteurs
Dont 50% à la DRH

4. Bilan des demandes des Organisations Syndicales

Demande des Organisations Syndicales	Présence	Commentaires
Présentation des indicateurs sur 3 années	✓	
Faire apparaître toutes les sections CNU dans la répartition des enseignants	✓	Toutes les CNU sont désormais intégrées (répartition des enseignants par CNU, corps, sexe)
Rémunération par décile plus précise par catégorie et par corps	✓	Les rémunérations par décile sont présentées sur la population globale comme demandé par le décret
Détailler les indicateurs « autres structures » des vacataires	✓	
Données sur les discriminations racistes et raciales	✓	
Répartition des populations par pôle intersectoriel	✗	Nous n'avons pas actuellement dans la base Siham de regroupement par pôle intersectoriel. De nombreux indicateurs sont désormais présentés par secteurs d'enseignement et de recherche
Lister les syndicats présents sur les différents sites	✗	La demande a été faite au service concerné
Intégrer les motifs de recrutement pour les contractuels.	✗	Cette information ne pourra pas être intégrée cette année car les données ne sont pas fiabilisées.
Indicateurs sur l'IFSE genrée et par corps.	✗	tous les postes ne sont pas encore cotés et certains sont encore en cours de mise à jour: ces données incomplètes risquent donc de fausser les indicateurs. Cet indicateur sera intégré à l'issue des toutes les cotations.

55% de réponses favorables



Indicateurs partiellement rajoutés (en raison de 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



Les chiffres clés 2020

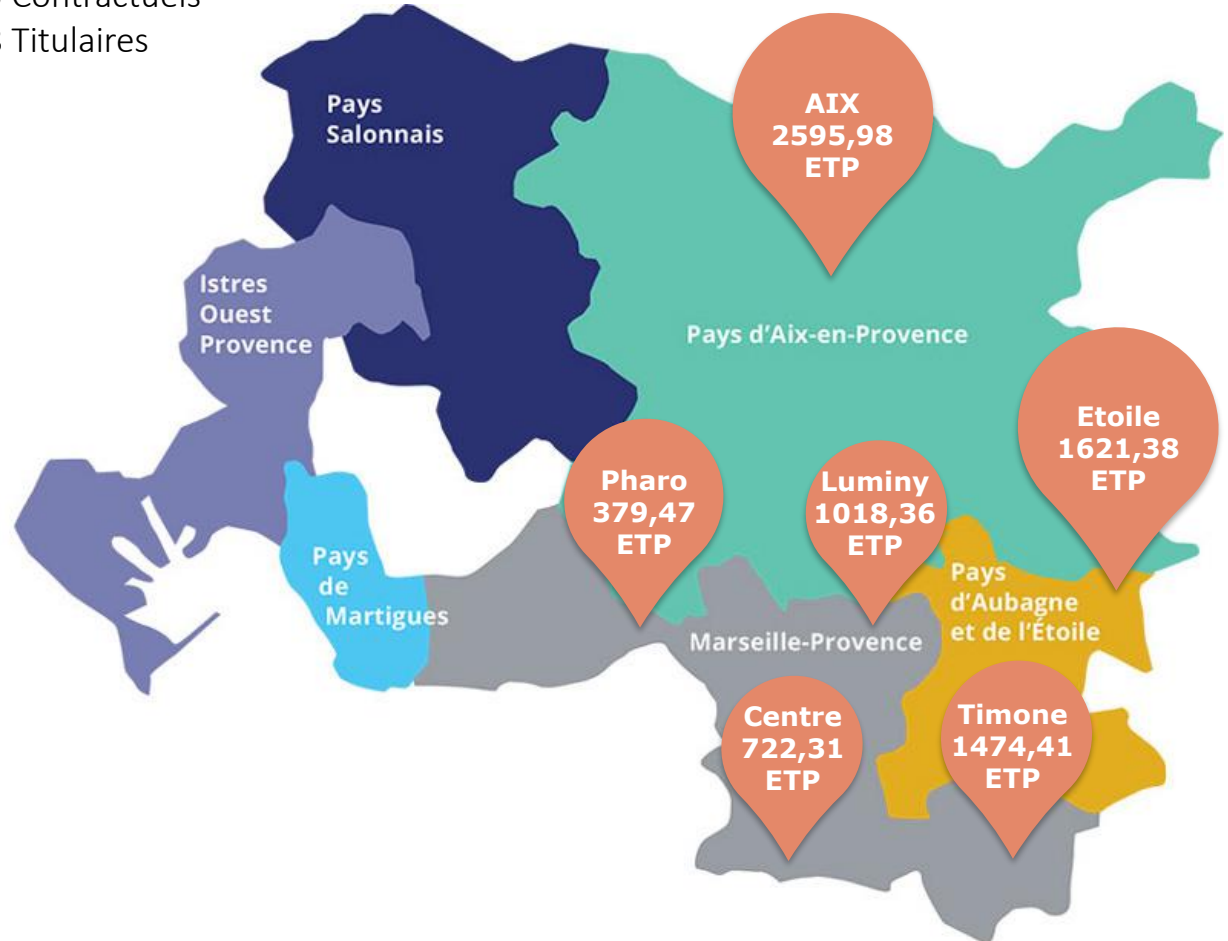
Les grands chiffres 2020

7993
agents

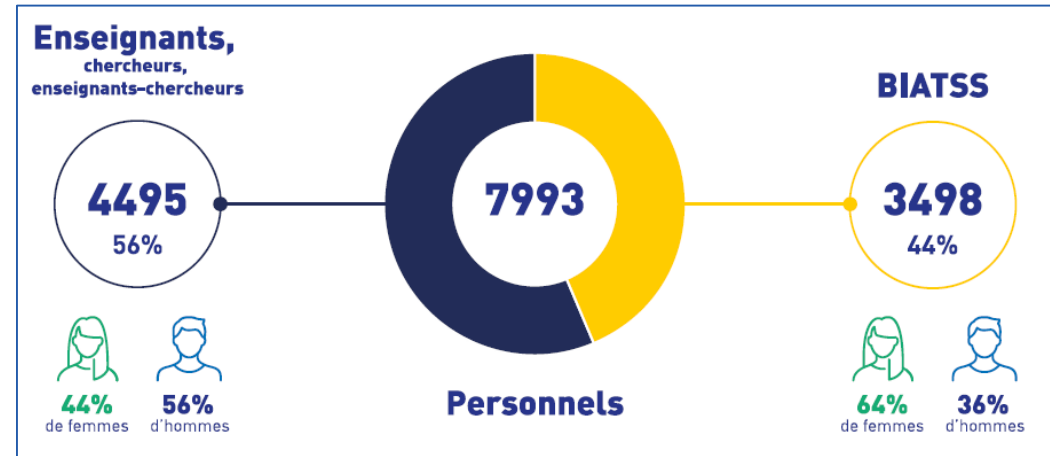
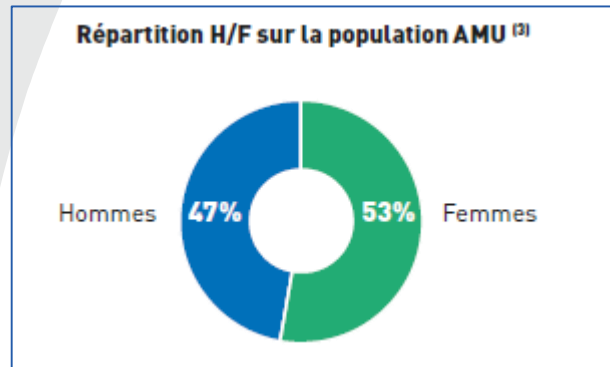
- 4495 Enseignants, enseignants chercheurs, chercheurs
- 3498 BIATSS

- 2945 Contractuels
- 5048 Titulaires

+ 4375 vacataires
d'enseignements

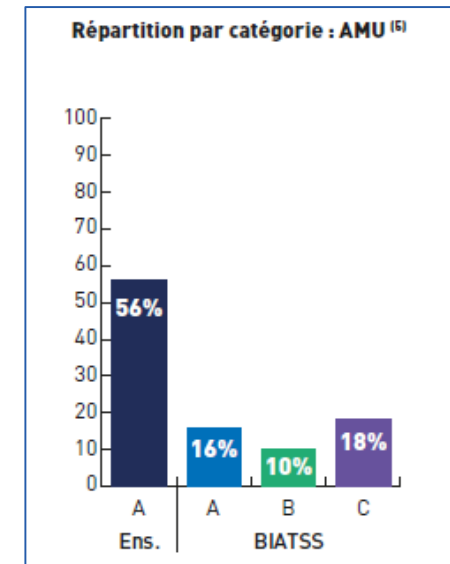


Partie I : Effectifs globaux



On note pour l'année 2020 une légère augmentation de l'effectif global AMU (+ 2%), avec une répartition Femmes/Hommes qui reste relativement stable entre 2019 (52% femmes pour 48% d'hommes) et 2020 (53% femmes pour 47% d'hommes).

Les agents de catégorie A représentent la part la plus importante des effectifs de l'établissement. La répartition catégorielle annoncée dans le bilan social du MESRI pour 2019, présente la même physionomie avec une part des agents de catégorie A de 68%. Pour rappel, cette catégorie est composée des agents BIATSS de catégorie A et de l'ensemble des enseignants, enseignants-chercheurs.



Partie I : La population Enseignante

Enseignants, enseignants chercheurs, chercheurs

Comparatif 2019 :

- 8 Fonctionnaires

+ 106 Contractuels

Dont : + 89 Doctorants contractuels

-12 doctorants Ad Hoc

+16 ATER

-6 associés

L'augmentation des doctorants contractuels (+11% par rapport à 2019) s'explique notamment par une politique de recherche dynamique.

Zoom sur les personnels d'enseignement et de recherche



2840
titulaires

1655
contractuels

4375
vacataires
d'enseignement

Partie I : La population Enseignante

Les vacataires d'enseignement

4375
vacataires
d'enseignement

Comparatif 2019 :

-505 vacataires (dont -825 femmes et +320 hommes)

-33 660 heures d'enseignement

L'origine des vacataires :

34% viennent du secteur privé

24% sont des travailleurs indépendants, en professions libérales ou intermittents du spectacle,

15% viennent des différentes fonctions publiques,

11% viennent du Ministère de l'Éducation

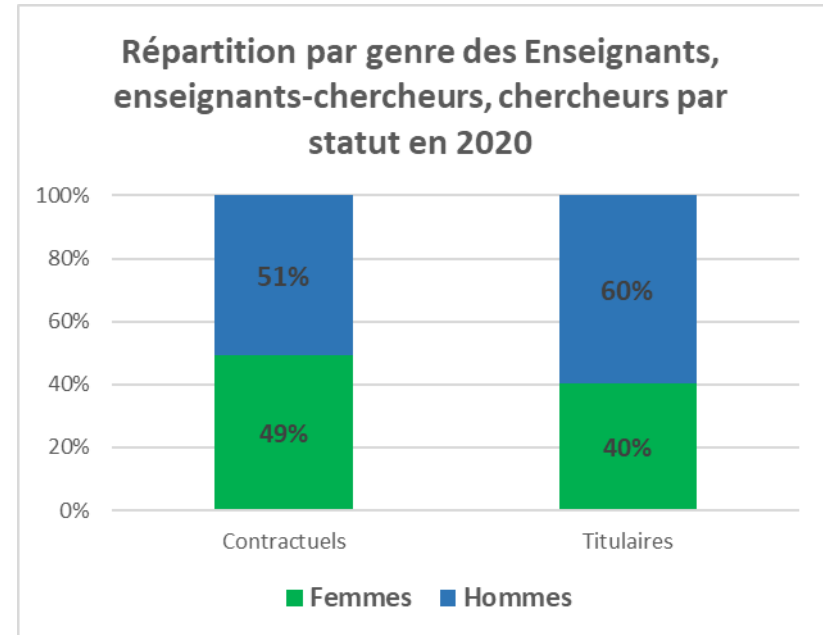
16 % proviennent des EPST, des établissements d'enseignement privé, des universités et grandes écoles ou sont des retraités et des étudiants.

Partie I : La population Enseignante

Comparatif 2019 :

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 2019 :

- + 1 point de la part des femmes contractuels
- 1 point de la part des hommes contractuels.



Partie I : La population BIATSS

Comparatif 2019 :

+ 25 BIATSS

-51 fonctionnaires

+ 38 contractuels (Hors BIATSS recherche)

+ 38 BIATSS Recherche

L'accroissement constant de la population des contractuels BIATSS, et la diminution de la population BIATSS titulaires peut s'expliquer par nos réussites aux appels à projets (ANR, PIA et autres) qui nous amènent à recruter des personnels sur contrat et suite aux campagnes d'emplois menées.

La proportion de fonctionnaires au sein d'Aix-Marseille Université (63%) est légèrement inférieure à la référence nationale annoncée par le MESRI (65%) dans son bilan social 2018-2019.

Zoom sur les personnels

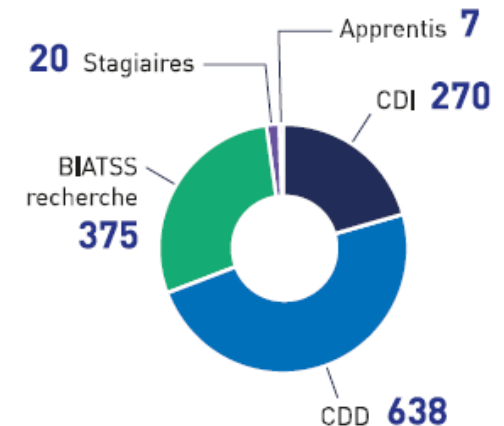
BIATSS

(Hors stagiaires)

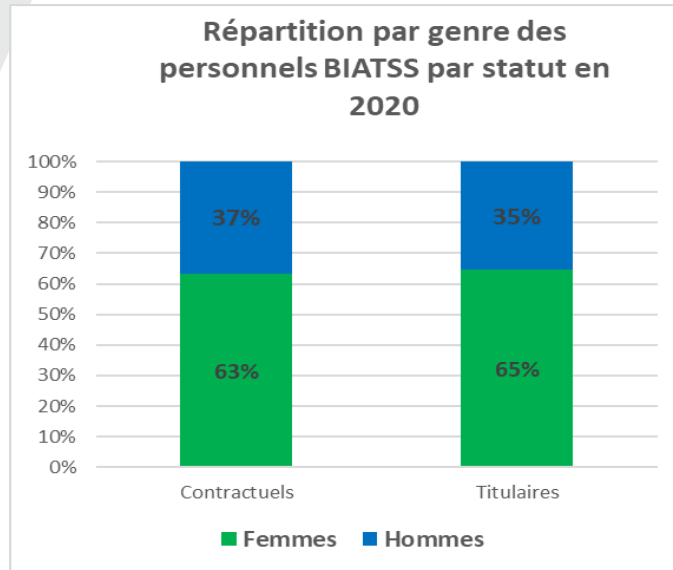


2188
titulaires

1290
contractuels

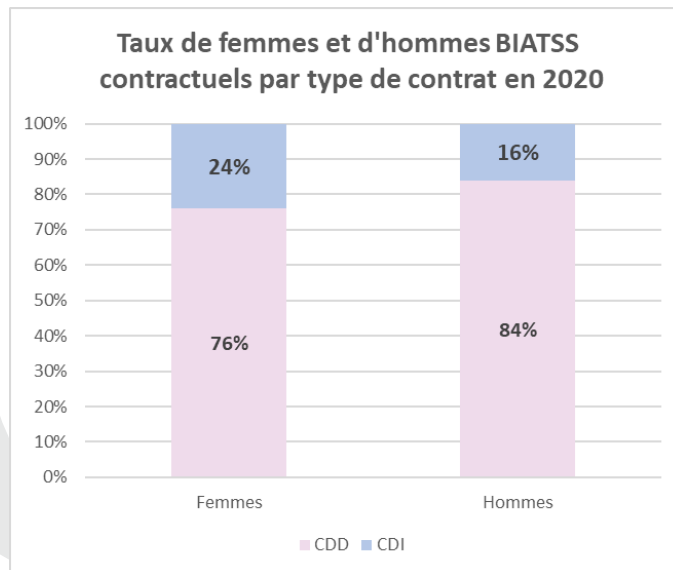


Partie I : La population BIATSS



Comparatif 2019 :

La répartition Femmes/Hommes reste stable avec une variation de -1 point de la part des femmes contractuelles et +1 point de la part des hommes contractuels.



Comparatif 2019 :

Nombre de CDD : On constate un accroissement tant chez les femmes (+5 points) que chez les hommes (+9 points)

Nombre de CDI : une tendance inversée, avec une diminution chez les femmes (-5 points) et chez les hommes (-9 points)

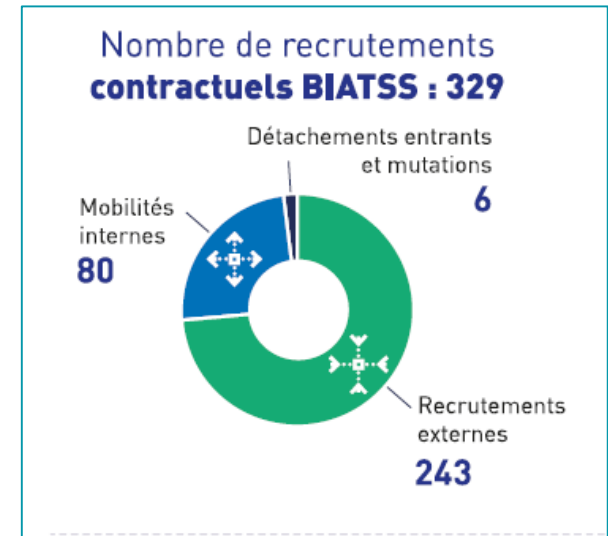
Partie II : Recrutement et Mobilité

Comparatif 2019 :

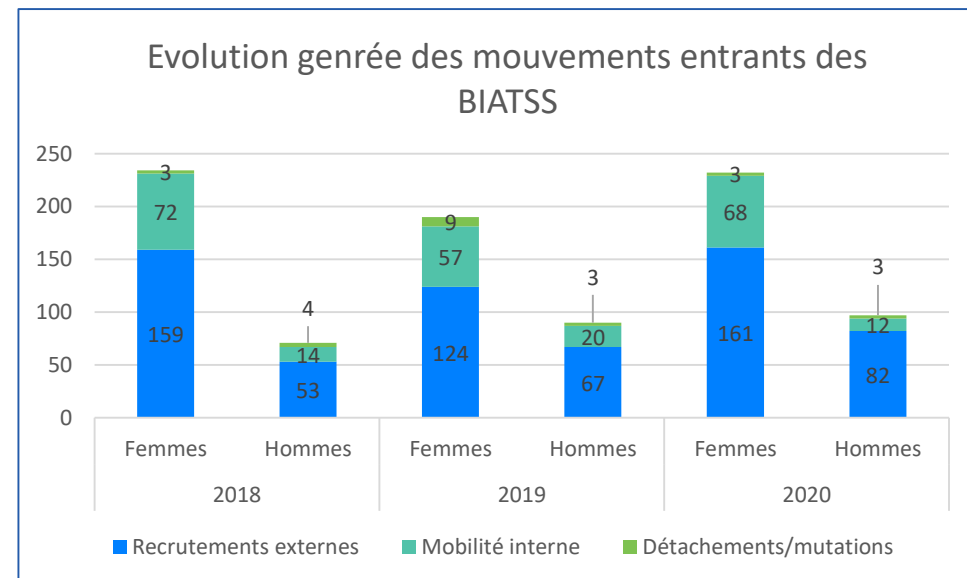
+34 recrutements BIATSS (hors BIATSS recherche)

- +34 recrutements externes
- +3 recrutements Mobilités Internes
- -3 détachements/mutations

+28 recrutements Enseignants contractuels



En 2020, on constate une augmentation du recrutement externe des contractuels BIATSS et Enseignants.



Partie II : Masse salariale et rémunérations

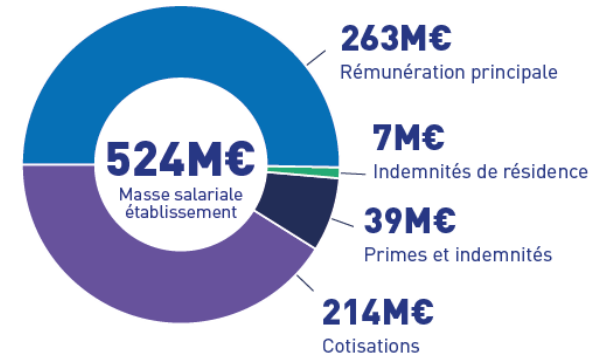
Comparatif 2019:

- + 10 M€ de masse salariale
 - + 5M€ rémunération principale
 - + 0,1M€ indemnités de résidence
 - + 3M€ cotisations
- Pas d'évolution sur le montant des primes et indemnités

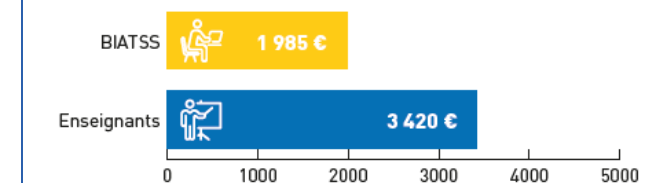
L'augmentation de la masse salariale en 2020 s'explique notamment par:

- Une revalorisation des grilles de rémunérations (mise en œuvre de l'accord PPCR au 01/01/2020.)
- Des recrutements sur projets financés : loi ORE, DREAM U, Amidex.
- Le versement de primes Covid (doublé par AMU sur ses fonds propres)
- La mise en place du RIFSEEP

Répartition de la **masse salariale établissement**



Rémunérations moyennes mensuelles **des titulaires**



Partie II : Formation

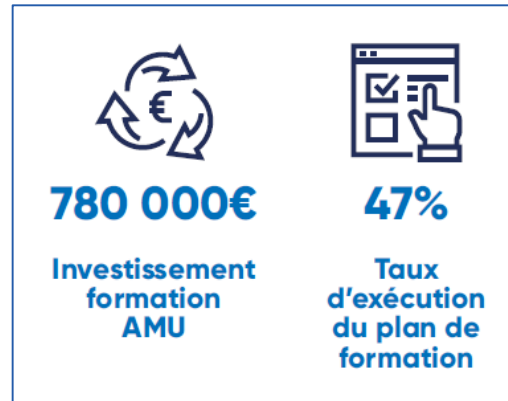
Formation AMU

Comparatif 2019:

+ 205 000€ de Budget annuel
Le taux d'exécution du plan de formation atteint 47% en 2020 contre 94 % en 2019 soit -47 points.

Comparatif 2019:

- 1303 stagiaires
- 2231 jours de formation dispensés

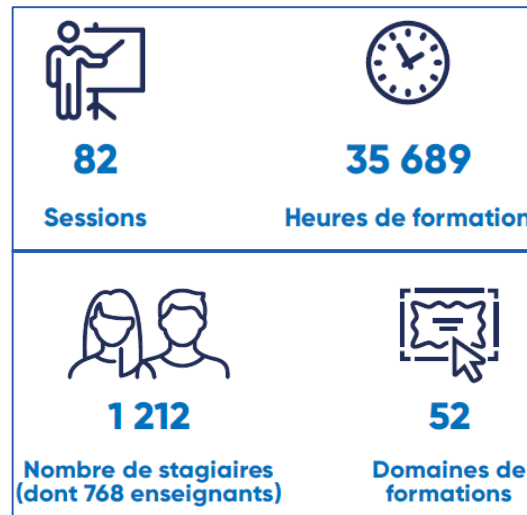


- Le budget est en hausse constante depuis 2018 afin d'accompagner le plan pluriannuel d'établissement (2018-2022): + 36% par rapport à 2019.
- Le taux d'exécution du plan de formation a été fortement impacté par la crise sanitaire, avec l'annulation ou le report de nombreuses sessions de formation.
- Le nombre de jours de formations dispensés (-36%) ainsi que le nombre de stagiaires (-27%) ont également diminué entre 2019 et 2020 du fait de la crise sanitaire.

Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation : CIPE

Comparatif 2019:

+26 domaines de formation
+3 sessions de formation
+139 stagiaires
-7773 heures de formations



La baisse du nombre d'heures de formation (17%) s'explique par des sessions de formation plus courtes en moyenne.

Les formations CIPE comptabilisent en revanche plus de sessions et plus de stagiaires.

Partie II : Formation

Service Commun de la Documentation : SCD

Comparatif 2019 :

-345 jours de formation

Les formations du SCD ont été affectées par la pandémie du Coronavirus. Ainsi, plus de 110 demandes de formation n'ont pu aboutir pour cause de report ou d'annulation. Cependant, 610 actions de formation ont pu être suivies, pour un total cumulé de 2800h de formation (contre 688 actions et 4832h en 2019).

De plus, les agents de catégorie C ont suivi en moyenne moins de formation que les catégories A et B. Cela s'explique à la fois par le fait que les formations dispensées s'adressaient d'avantage aux agents de catégories A et B (Management et accompagnement de la crise), mais également par le fait que les agents de catégorie C ne disposaient pas toujours du matériel informatique nécessaire.

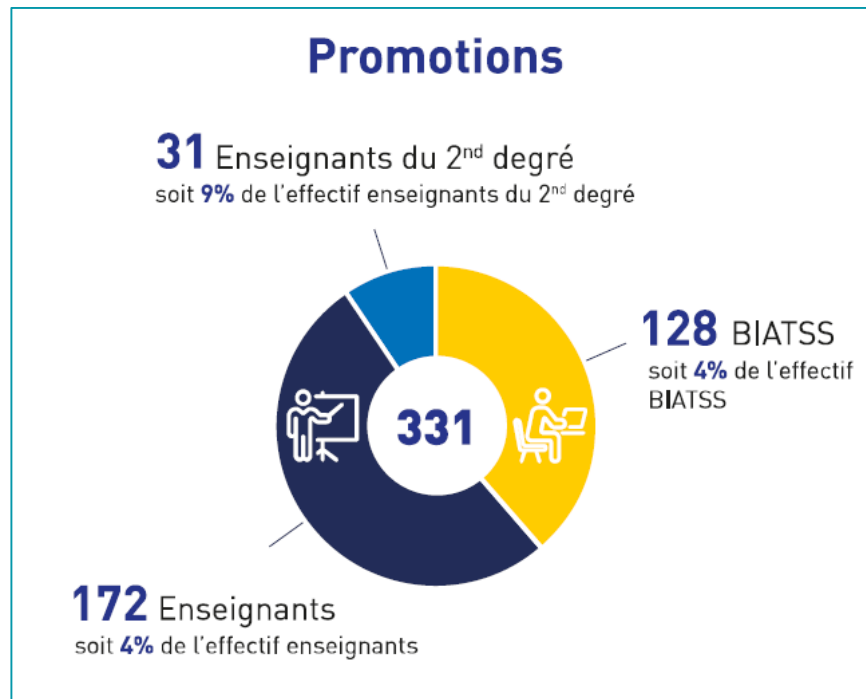
Partie II : Promotions

Comparatif 2019 :

- 7 promotions BIATSS

Pas d'évolution du nombre de promotions EC

- 4 promotions enseignants 2nd degré



On constate en 2020 une légère baisse des promotions sur la population BIATSS et chez les Enseignants du second degré. La promotion reste stable chez les Enseignants-Chercheurs.

Partie III : Congés et temps de travail

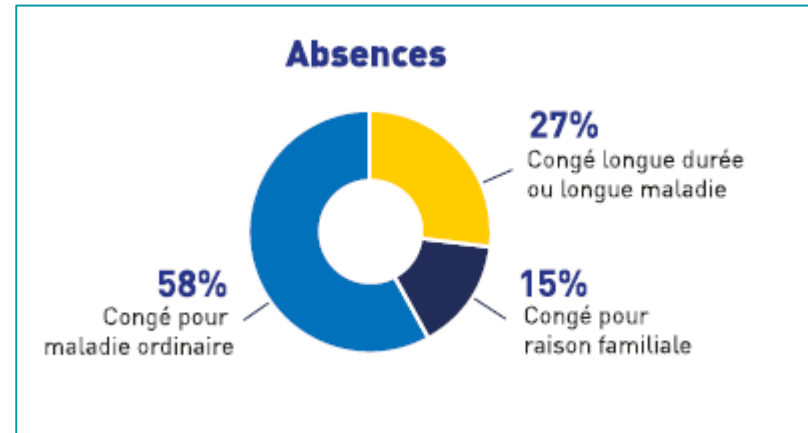
Absences pour raison de santé :

- 1156 agents concernés
- 53032 jours cumulés

Comparatif 2019

-17% d'agents concernés (-243 agents)

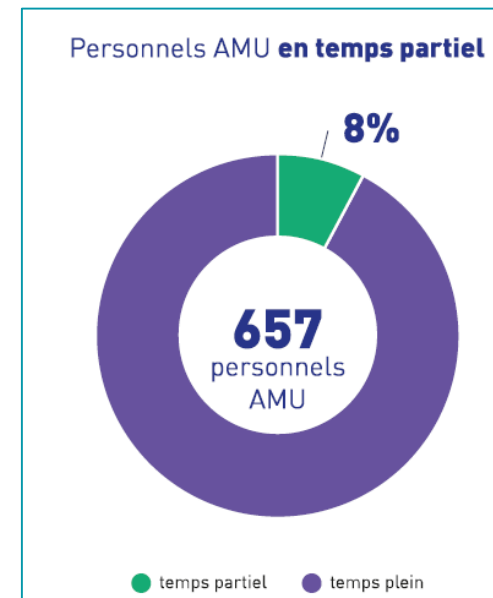
+ 8% de jours cumulés (3746 jours)



Temps de travail:

Comparatif 2019

Pas d'évolution du pourcentage d'agents à temps partiel (8%)

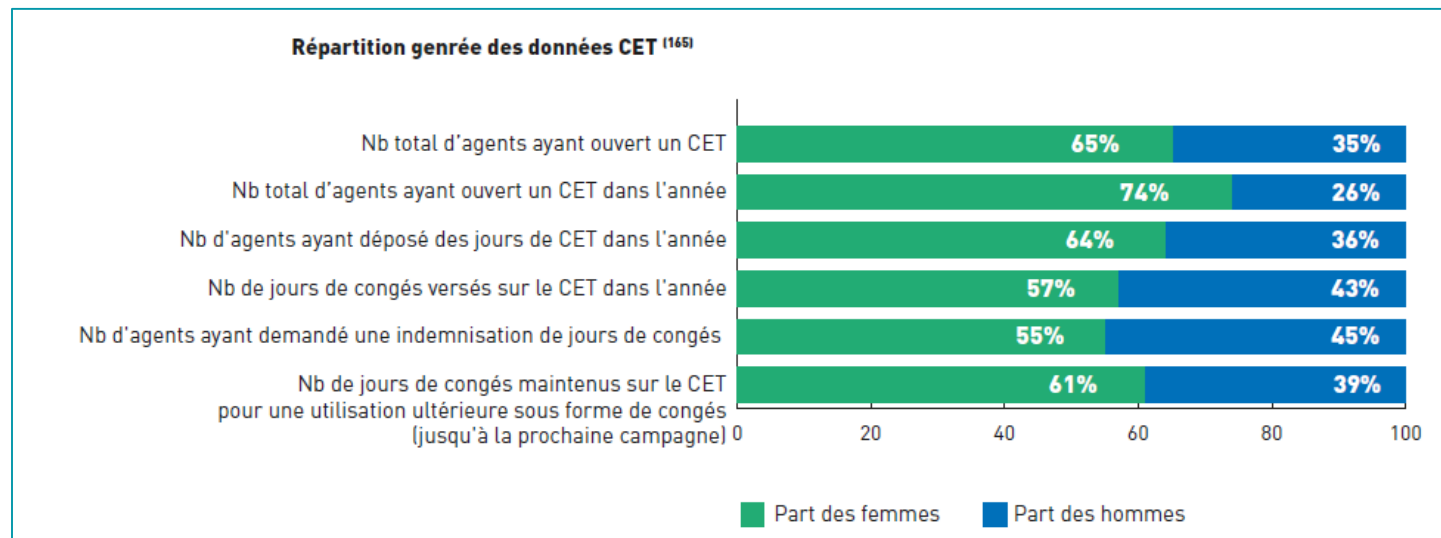


Partie III : Congés et Temps de travail

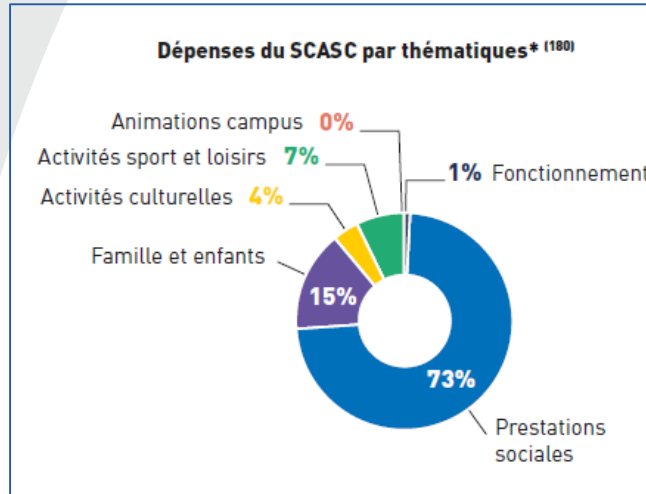
Compte Epargne Temps

Le nombre d'agent ayant ouvert un CET dans l'année a fortement augmenté en 2020 (127 ouvertures de CET en 2020 contre 36 en 2019), avec une majorité d'ouvertures de CET faite par des femmes (74% par des femmes et 26% par des hommes).

Comme en 2019, la majorité des CET est détenue par des agents de catégorie A (47%) suivi d'agents de catégorie C (30%). La majorité sont des femmes (65% des CET).



Partie III : Action Sociale



La crise sanitaire a eu des impacts importants sur les prestations proposées par le SCASC, avec notamment l'annulation ou le report d'activités en 2021. Un report exceptionnel d'une partie du budget de fonctionnement sport et loisirs sur l'exercice 2021 a été effectué.



L'action sociale est le premier poste de dépenses du SCASC. Elle se traduit par la mise en œuvre tout au long de l'année de nombreuses prestations sociales via les SCASC de campus et l'octroi d'aides exceptionnelles d'urgence via la commission d'action sociale (CAS) et les assistantes de service social.



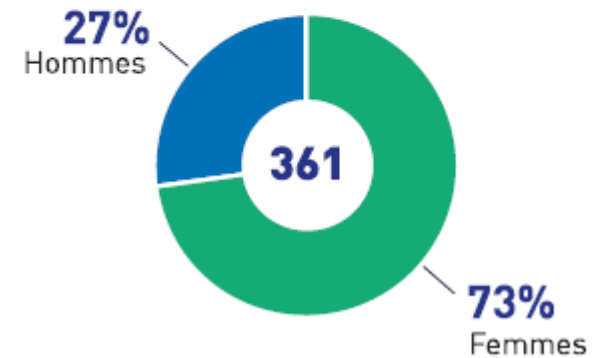
Le nombre de repas subventionnés ainsi que le montant des dépenses de restauration collective ont diminué de moitié entre 2019 et 2020, à cause des confinements et du travail à distance.

Partie III : Télétravail

Après une année d'expérimentation du dispositif de télétravail concluante, Aix-Marseille Université a lancé en novembre 2020 le déploiement généralisé du télétravail auprès de l'ensemble des personnels BIATSS.

Au 31 décembre 2020, 361 personnes ont validé leur demande de télétravail. Parmi les télétravailleurs, 73% sont des femmes. Elles sont légèrement sur-représentées par rapport à leur part sur la population totale des BIATSS (64%). L'agent type télétravailleur est une femme titulaire de catégorie A en BAP J sur une activité de pilotage.

Qualité de vie au travail : demandes de télétravail



Partie III : Santé et sécurité

Comparatif 2019 :

+ 1 (soit +3%) accident de travail/service/mission
+ 759 jours d'arrêt suite à ce même type d'accident
- 539 stagiaires formés sur la thématique hygiène et sécurité



36

Accidents du travail

Évolution sur 3 ans des victimes d'accidents de travail-service-mission par genre ^(T200)

Nombre de femmes / hommes	2018	2019	2020
Femmes	10	14	10
Hommes	33	21	26
Total	43	35	36

Concernant le nombre de jours d'arrêt liés à un accident de travail/service/mission, on constate que les chiffres de 2020 sont revenus au niveau des chiffres des années 2016, 2017 et 2018. Les données sur le nombre de jours d'arrêt pour 2019 (470 jours d'arrêt) ont été anormalement basses.

Partie III : Médecine de Prévention

Visites médicales :

Comparatif 2019 :

- +17% de visites médicales réalisées
 - 42% pour les visites d'ouverture de dossier
 - + 252 % de visites à la demande de l'agent
 - 51% de visites à la demande du médecin de prévention
 - 38% de visites de pré-reprise.



1752
Visites médicales

Entretien avec le psychologue du travail:

- 302 entretiens réalisés

Comparatif 2019 :

- 14% d'entretiens initiaux
- + 44% d'entretiens de suivi

En 2020, comme sur les années précédentes, c'est l'axe « rapports sociaux au travail » qui est majoritairement représenté dans les situations de travail analysées (45%).

Partie III : Lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et homophobes

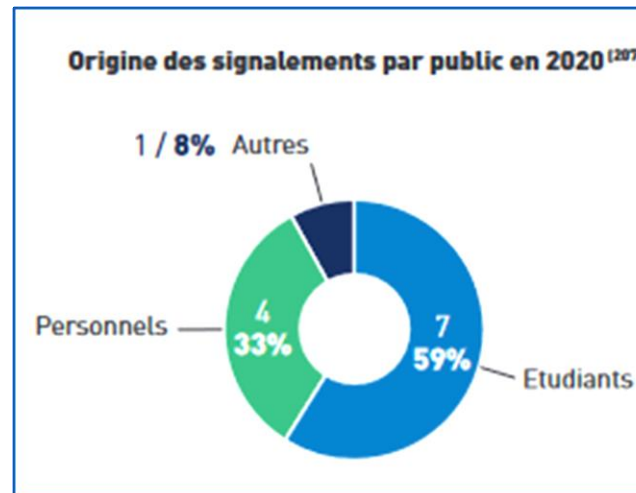
Comparatif 2019 :

- 8 signalements de harcèlement, de violences sexistes, sexuelles et homophobes



12

Signalements de harcèlement, violences sexistes, sexuelles et homophobes



Annexes : Les jours de grèves prélevés

Référence juridique : 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.

En 2020, une forte hausse du nombre de jours de grève est constatée : 101 jours en 2019 contre 442 jours de grève en 2020 ont été retenus en paie pour 63 agents en 2019 contre 201 agents en 2020.

Il y a un décalage entre la période du jour de grève et celle de la retenue en paie. Ainsi, sur 2020, 221 jours de grève retenus sur la paie de 162 agents concernent la période 2019. Il y a donc eu plus de jours de grève en 2019 (322 jours) qu'en 2020 (221 jours), du fait de la pandémie en 2020.

Répartition sur 2 ans du nombre d'agents et du nombre de jours de grève pris par catégorie et par genre ^(T192)

	Genre	Nombre d'agents concernés				Nombre de jours			
		2019		2020		2019		2020	
Cat. A	Femmes	28	40	38	74	45	66	61	128
	Hommes	12		36		21		67	
Cat. B	Femmes	4	10	28	44	4	15	50	103
	Hommes	6		16		11		53	
Cat. C	Femmes	9	13	60	83	12	20	143	211
	Hommes	4		23		8		68	
Total	Femmes	41	63	126	201	61	101	254	442
	Hommes	22		75		40		188	