

Rapport social unique 2021

Aix-Marseille Université



Sommaire

+



+

Emplois et effectifs 15

Partie 1 - Plafond d'emplois 16

Partie 2 - Effectif général 18

1. Les effectifs 18

1.1. Répartition générale 18

1.2. Répartition par statut 21

1.3. Répartition par catégorie 22

1.4. Ratios des effectifs 23

1.4.1. Ratios BIATSS/enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs/étudiants 23

1.4.2. Ratios femmes/hommes 24

1.5. Focus sur les post-doctorants 25

1.6. Focus sur les personnels de recherche 26

Partie 3 - Ancienneté et âges 27

1. Ancienneté moyenne des effectifs 27

2. ZOOM sur les âges 28

2.1. Par type de population 29

2.2. Par statut 31

2.3. Focus âge des titulaires 32

2.4. Focus âge des contractuels 33

2.4.1. Les CDD (hors apprentis) 34

2.4.2. Les CDI 35

2.4.3. Les apprentis 36

Partie 4 - Cartographie des effectifs 37

1. Répartition des effectifs par structure 37

1.1. Services centraux et communs 38

1.2. Composantes 39

1.3. Structures de recherche 41

2. Répartition des effectifs par campus/site 42

3. Répartition des effectifs par activité 44

3.1. Les activités de soutien et support 45

3.2. Focus sur les activités des BIATSS non financés sur contrat de recherche 46

Partie 5 - Typologie des populations 47

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs 47

1.1. Répartition générale des enseignants, enseignants-chercheurs 47

1.2. Les enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement 49

1.3. Les enseignants du 2nd degré 52

1.4. Les enseignants-chercheurs mono-appartenants 56

1.5. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires 63

1.6. Les enseignants contractuels 67

1.7. Focus sur les doctorants contractuels 72

2. Les BIATSS 75

2.1. Répartition générale des BIATSS 75

2.2. Administratifs sociaux et de santé 77

2.3. Les Ingénieurs et personnels Technique de Recherche et de Formation 78

2.4. Personnels de la filière des bibliothèques 80

2.5. BIATSS Contractuels 81

2.6. BIATSS financés sur les contrats recherche 83

2.7. ZOOM sur les âges des BIATSS hors recherche 85

Carrières et parcours professionnels 87

Partie 1 - Le recrutement 88

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs 88

1.1. Les enseignants contractuels 88

1.1.1. Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels 88

1.2. Les enseignants titulaires 89

1.2.1. Les enseignants du 2nd degré 89

1.2.2. Les enseignants-chercheurs mono appartenants 92

1.2.3. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires 101

1.3. Constitution des jurys 105

2. Recrutement par concours BIATSS 109

2.1. Volumétrie des concours 109

3. Recrutements et mobilités BIATSS 113

3.1. Données générales	113
3.2. Focus mobilité interne	116
3.3. Focus recrutements externes	118
3.4. Focus mutations/détachements	121

Partie 2 - La formation 122

1. Formation DRH	122
1.1. La formation déployée par la DRH	123
1.2. Typologie des stagiaires	128
1.3. ZOOM sur les formations e-learning et/ou en distanciel	130
1.4. ZOOM sur les formations « management bienveillant »	131
1.5. Les dispositifs de formation	132
1.5.1. Le Congé de Formation Professionnelle	132
1.5.2. Le Bilan de compétences	133
1.5.3. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	133
2. La formation CIPE	134
3. La formation SCD	137

Partie 3 - Les promotions 139

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs	139
1.1. Enseignants du second degré	139
1.2. Enseignants-chercheurs et enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	140
1.2.1. Promotions des maîtres de conférences Classe Normale > maîtres de conférences Hors Classe	141
1.2.2. Promotions des maîtres de conférences Hors Classe > maîtres de conférences Hors Classe échelon exceptionnel	144
1.2.3. Avancement professeurs 2 ^{ème} Classe > professeurs 1 ^{ère} Classe	146
1.2.4. Avancements professeurs 1 ^{ère} Classe > professeurs Classe Exceptionnelle 1	148
1.2.5. Avancements professeurs Classe Exceptionnelle 1 > professeurs Classe Exceptionnelle 2	150
1.2.6. Vue d'ensemble des promotions des femmes enseignants et enseignants-chercheurs	151
2. Les personnels BIATSS	152
2.1. Répartition générale	153

2.2. Filières Administratifs Sociaux et de Santé (ASS)	154
2.2.1. Tableaux d'avancement (TA) - Promotion de grade	154
2.2.2. Liste d'Aptitude (LA) - Promotion de corps	156
2.3. Ingénieurs, Techniciens et administratifs de Recherche et de Formation (ITRF)	157
2.3.1. Tableaux d'avancement (TA) - promotion de grade	157
2.3.2. Liste d'Aptitude (LA) - promotion de corps	159
2.4. Les personnels des bibliothèques	161
2.4.1. Tableaux d'avancement (TA) - promotion de grade	161
2.4.2. Liste d'Aptitude (LA) - Promotion de corps	163
2.5. ZOOM sur la répartition Hommes/Femmes des candidats promus en 2021	164
2.6. ZOOM sur les âges moyens des agents classés et Promus en 2021	165

Partie 4 - Rémunération 166

1. Masse salariale	166
1.1. Dépenses décaissées * de masse salariale dont primes et indemnités par genre	166
1.2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut, par catégorie et par genre	169
1.2.1. BIATSS	169
1.2.2. Enseignants et enseignants-chercheurs	170
1.2.3. BIATSS titulaires	170
1.2.4. BIATSS contractuels	171
1.2.5. Enseignants-chercheurs contractuels	171
1.3. Rémunération par quartile et par décile	172
1.4. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	173
1.5. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche	176
1.6. Prime de Responsabilité Pédagogique	180
1.7. Prime pour Charge Administrative	182
1.8. Intéressement	184
1.9. Prime d'Engagement Pédagogique	187
1.10. Les heures complémentaires	188
1.11. Synthèse sur les écarts de rémunérations	195
1.11.1. Synthèse sur les écarts de rémunérations des titulaires	195
1.11.2. Synthèse sur les écarts de rémunérations des contractuels	205

Partie 5 - Vacataires d'enseignement 210

1. Les vacataires d'enseignement selon la structure principale 210

2. Les vacataires d'enseignement selon la structure d'origine 212

Partie 6 - Départs des titulaires 213

1. Les départs par motifs 213

2. Focus sur les départs à la retraite des titulaires 215

Vie des personnels 217

Partie 1 - Congés pour raison de santé, délégations et temps de travail 218

1. Les départs par motifs 218

1.1. Les départs temporaires 218

1.1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois 218

1.1.2. Mises à disposition 219

1.2. Absences au travail pour raison de santé 219

1.2.1. CLD / CLM / CMO 219

1.2.2. Temps partiels thérapeutiques 222

1.2.3. Les congés maternité 224

1.2.4. Les congés paternité 225

2. Compte Épargne Temps 226

3. Temps de travail 229

Partie 2 - Personnels en situation de handicap et allocations temporaires d'invalidité 231

1. Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) 231

1.1. Cartographie de la population BOE 234

1.2. Mouvements des personnels BOE 237

1.3. Présentation du budget 238

2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) 239

Partie 3 - Action sociale 240

1. Présentation du budget et des dépenses de l'action sociale	241
2. Environnement de travail	243
2.1. Restauration collective	243
2.2. Animations et activités sur les campus	244
2.3. Événements	244
3. Enfance-Vie personnelle-Famille	245
3.1. Prestations d'action sociale	245
3.2. Aide d'urgence	247
3.3. Crèches	249
3.4. Stages et séjours à destination des enfants	250
3.5. Arbre de Noël	251
4. Accès à la culture	252
5. Activités sport et loisirs	253

Partie 4 - Dialogue social 254

1. Le CA, le CT et le CHSCT	254
2. Les jours de grèves prélevés	257
3. Locaux syndicaux mis à disposition	259

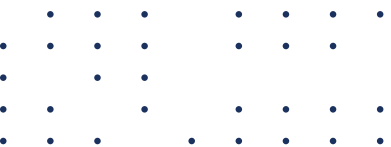
Partie 5 - Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels (SUMPP) 260

1. Les visites médicales	260
1.1. Le type et le nombre de visites réalisées	260
1.2. Les motifs de Surveillance médicale particulière (SMP) : risques professionnels et/ou état de santé	261
1.3. Les prescriptions, orientations et conclusions des visites médicales	263
2. Les entretiens avec la psychologue du travail	264
3. L'action en milieu de travail	264



Partie 6 - Santé, sécurité et Qualité de Vie au Travail 265

1. Santé et sécurité	265				
1.1. Document de prévention et d'évaluation des risques professionnels	265		•	•	•
1.2. Nombre et nature des Accidents de Travail et maladies professionnelles	266	•	•	•	•
1.3. Nombre d'agressions et signalements enregistrés	268	•	•	•	•
1.3.1. Victimes d'agression ayant généré un accident de travail/service	268	•	•	•	•
1.3.2. Victimes d'agression ayant fait l'objet d'un signalement dans les registres SST	268	•	•	•	•
2. Protections Fonctionnelles	269				
3. Dispositif de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et homophobes	270				
3.1. Présentation du dispositif	270				
3.2. La prévention du harcèlement, des violences sexistes, sexuelles et homophobes	271				
3.2.1. L'information	271				
3.2.2. La formation	272				
3.3. Le traitement du harcèlement, des violences sexistes, sexuelles et homophobes	273				
3.4. Signalements, origines, et objet des saisines	274				
3.4.1. Nombre de signalements	274				
3.4.2. Origine du signalement	275				
3.4.3. Les victimes présumées et l'objet de la saisine	276				
4. Qualité de vie au travail	277				
4.1. Zoom sur le télétravail	277				
4.1.1. Répartition des agents télétravailleurs	278				
4.1.2. Les modalités de télétravail choisies	280				
4.2. Le développement durable	281				
4.2.1. Auto-évaluation d'Aix-Marseille Université	281				
4.2.2. Les actions « Développement Durable et la Responsabilité Sociétale » mises en place au sein de l'Université	282				



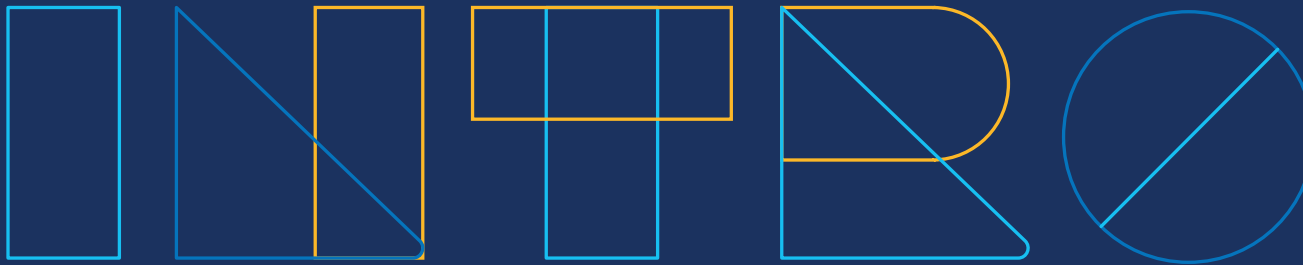
Annexes

292

Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et genre (personnes physiques)	293
Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et genre (ETP)	294
Répartition de l'effectif contractuels et titulaires par type de contrat	295
Répartition des enseignants titulaires du second degré par discipline (en Personne Physique)	296
Répartition des enseignants-chercheurs (hors HU) par section CNU et par genre	299
Répartition des enseignants hospitalo universitaire titulaires par section CNU et par genre	301
Répartition des BIATSS titulaires, par corps et BAP	302
Répartition des personnels AMU par âge	303
Age moyen et médian par statut, genre et catégorie	304
Age moyen et médian des titulaires par statut, genre et catégorie	304
Age moyen et médian des contractuels par statut, genre et catégorie	304
Détail des mobilités 2021	305
Répartition des personnels BIATSS contractuels par structure en 2021	306
Table de correspondance des spécialités CNU	307
Table de correspondance des disciplines du 2 nd degré	308
Lexique	309
Glossaire	312

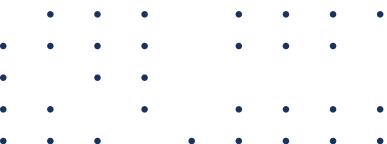


Introduction





Edito



En 2021, Aix-Marseille Université a affronté la crise sanitaire grâce à la force du collectif et à la maturité de son organisation. La continuité pédagogique au bénéfice de toute la communauté étudiante, la poursuite des activités administratives essentielles, la mobilisation des équipes de recherche dans tous les domaines en particulier contre la maladie, et la solidarité de toutes et tous ont été sources de fierté pour notre université.

Cette deuxième édition du Rapport Social Unique (RSU) illustre la mise en œuvre d'une politique socialement engagée et inclusive en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et de travail, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la lutte contre toutes les formes de discriminations, et de l'entraide et de la solidarité face aux situations difficiles.

Ce RSU retrace l'année 2021 en présentant une analyse de la situation respective des femmes et des hommes et de son évolution au sein de notre université en matière de recrutement, de promotion, de rémunération, de conditions et de temps de travail, d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, et en matière d'actes de violences, de harcèlements sexuels ou d'agissements sexistes. L'ensemble du document présente les données sociales et leur évolution sur trois ans (2019, 2020 et 2021).



Eric Berton
Président d'Aix-Marseille
Université



Isabelle Régner
Vice-présidente à l'égalité
femme/homme





En plus des changements impulsés par la réglementation, ce RSU présente un grain d'analyse plus fin pour toutes les catégories de personnels, en croisant, à chaque fois que cela est possible, pour les femmes et les hommes les informations sur les grades, corps, BAP, structures, secteurs disciplinaires ou sections CNU. Ces données supplémentaires constituent notamment un vivier d'informations propice à l'alimentation du plan d'action égalité femmes-hommes. AMU a fait le choix d'enrichir le RSU par des indices de parité supplémentaires relatifs à la promotion, à la rémunération et au recrutement du personnel.

Notre RSU s'étoffe également en se dotant d'un dépliant centralisant les chiffres clés de l'année 2021. Enfin, conformément au décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, l'établissement a collecté les différentes bases de données dématérialisées, ayant servi au RSU, pour les communiquer aux membres des comités sociaux.

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

Parmi les nouveautés du RSU 2021, figure notamment l'utilisation d'un outil de calcul des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, mis à disposition par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP). Cet outil doit permettre une analyse plus fine grâce à l'identification des différentes causes possibles (par exemple sur quotité de temps de travail ; différence de représentation des sexes dans les corps ; différence de structure démographique au sein de chaque corps ; composante indemnitaire ; écarts entre les personnels contractuels) et de leur contribution respective aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Notre université s'est distinguée en étant la première à avoir su utiliser ce nouvel outil et a été force de propositions auprès du MESRI pour en faciliter le maniement et l'interprétation.



Cadre législatif et périmètre

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

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

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

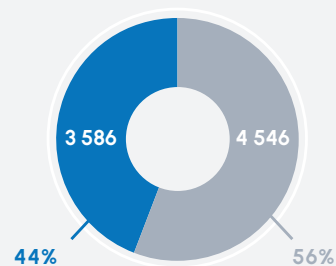
Situation de l'emploi au niveau national pour la fonction publique

Au 31 décembre 2020, 5,66 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique en France (hors Mayotte), soit 50 100 de plus que fin 2019 (+0,9 % sur un an). À ces agents publics s'ajoutent 35 500 contrats aidés, en nette baisse par rapport à 2019. Hors contrats aidés, l'emploi augmente dans la fonction publique de l'État pour la cinquième année consécutive (+1,3 %). Cette hausse est portée par les établissements publics, notamment ceux du ministère de l'Éducation nationale. La hausse de l'emploi public est portée essentiellement par une augmentation du nombre de contractuels (+6,4 %). La part des agents de catégorie A se stabilise en 2020, après plusieurs années d'augmentation en lien avec le passage dans cette catégorie de plusieurs cadres d'emplois.

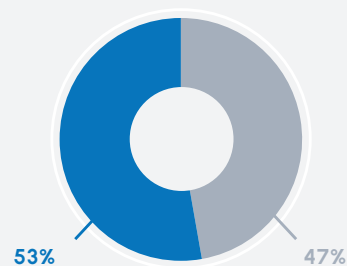
Les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (63 %), voient leur part progresser au même rythme que les années précédentes. Entre 2021 et 2020, celle-ci a augmenté de 2 points et de 5 points pour les seuls postes de catégorie A+ où les femmes restent néanmoins minoritaires (43 %).

Enfin, la rotation du personnel continue de s'accroître. Le taux d'entrée dans la fonction publique s'établit à 8,8 % et le taux de sortie à 7,9 %.

Répartition au sein de l'établissement



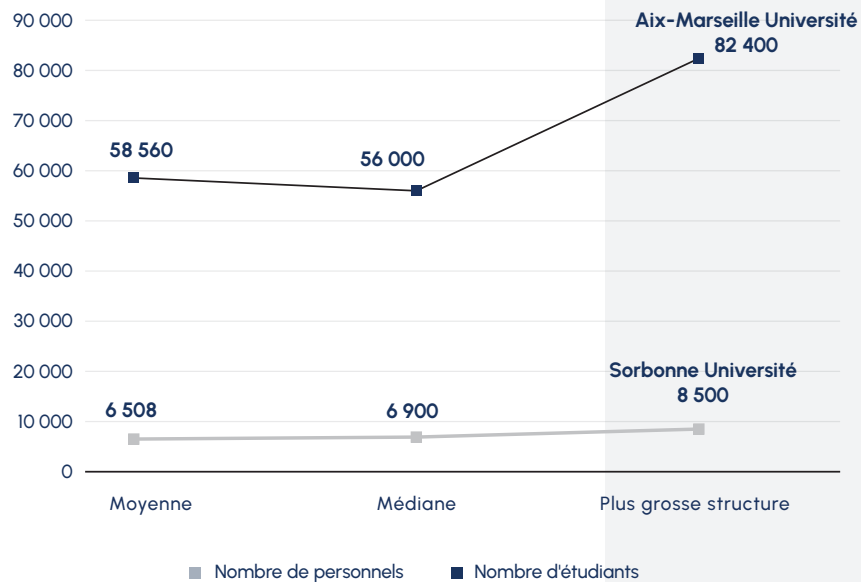
Répartition au niveau national



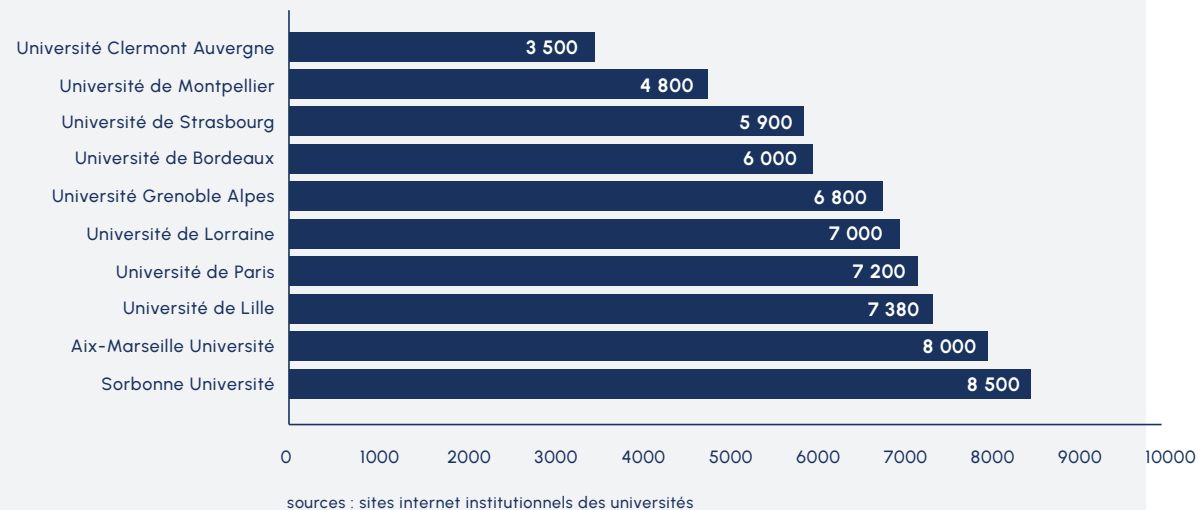
Les personnels BIATSS représentent 44 % des effectifs au sein de l'établissement. Les personnels enseignants représentent la majorité des effectifs (56 %). À titre de comparaison, au niveau national, la répartition est inversée avec un taux d'enseignant à 47 % contre 53 % de BIATSS.

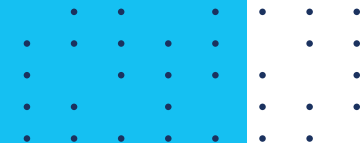
■ BIATSS ■ Enseignants, enseignants-chercheurs

Cartographie des établissements de l'ESR

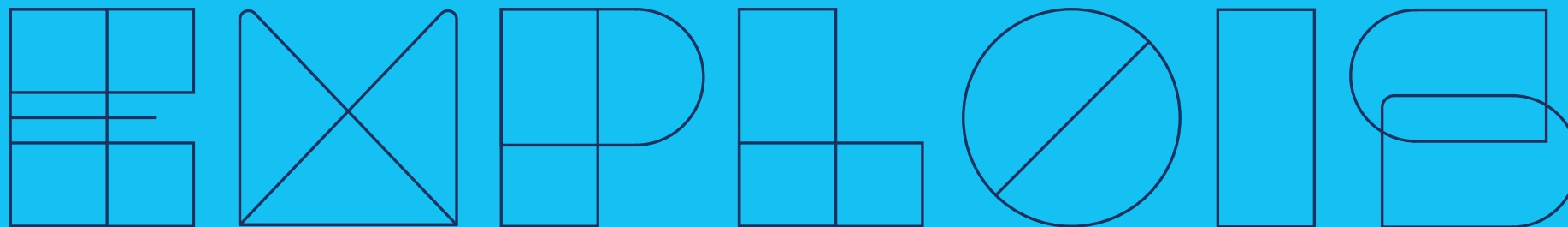


Comparaison de l'effectif total avec d'autres universités de taille similaire (BIATSS + EC)





Emplois et effectifs



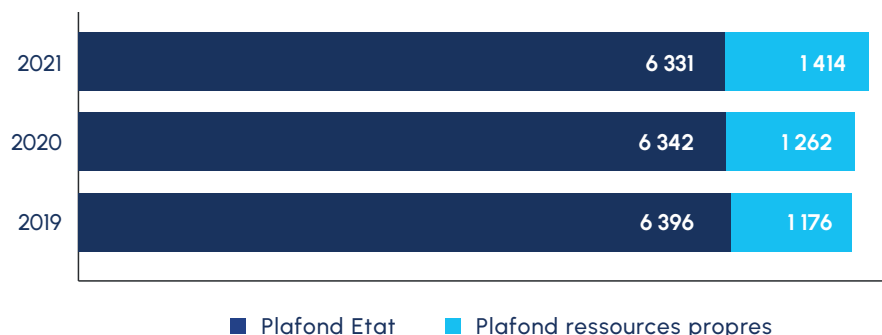
Partie 1 - Plafond d'emplois

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

- Le « **Plafond Ressources Propres** », voté au Conseil d'Administration, détermine le nombre maximum des emplois rémunérés par l'établissement.
- Le « **Plafond État** » intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation 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 rémunéré par l'université en prenant en compte leur durée de travail au sein de l'établissement ainsi que leur quotité.

Répartition des plafonds Etat et ressources propres ⁽¹⁾

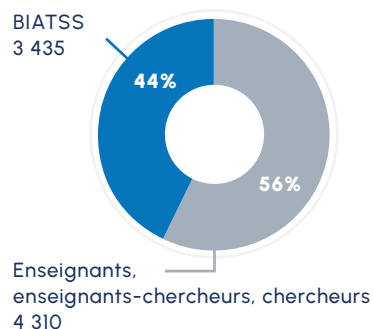


En 2021 le plafond d'emplois s'élevait à 7 745 ETPT (voté en Conseil d'Administration). Le plafond exécuté en 2021 est de 7 665 pour une prévision à 7 745 ETPT, soit un taux d'exécution de 99,0 %, contre 99,2 % en 2020.

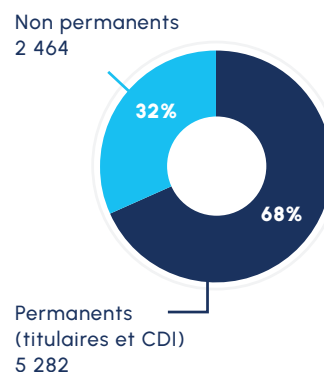
Plafond d'emplois 2021 voté ^(T1)

	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs			BIATSS			Total
	Permanents		Non permanents	Permanents		Non permanents	
	Titulaires	CDI	CDD	Titulaires	CDI	CDD	
Plafond État	2 830	22	1 108	2 113	46	213	6 331
Plafond Ressources propres	-	30	320	-	241	823	1 414
Plafond global	2 830	52	1 428	2 113	287	1 036	7 745

Répartition de la consommation du plafond d'emplois par type de population ⁽²⁾



Répartition du plafond d'emploi par type de poste ⁽³⁾



Plafond d'emplois 2021 consommé ^(T2)

2021		
Financement État	Agents sur support État	5 747
	Contractuels Doctorants	523
Sous total financement État		6 270
Financement Ressources Propres (RP)	MS RP des composantes et services	712
	AMIDEX	342
	Recherche	341
Sous total financement RP		1 395
Total		7 665

Évolution des Plafonds d'emplois consommés ^(T3)

Budget/dépensé		2019	2020	2021
Financement État	Agents sur support État	5 818	5 789	5 747
	Contractuels Doctorants	491	509	523
Sous total financement État		6 309	6 298	6 270
Financement Ressources Propres	MS RP des composantes et services	599	648	712
	AMIDEX	255	290	342
	Recherche	302	306	341
Sous total financement RP		1 156	1 244	1 395
Total		7 465	7 542	7 665

Le plafond d'emplois 2021 augmente de 200 ETPT par rapport à 2019.

Le plafond ETAT baisse de 39 ETPT. La baisse des agents sur support Etat s'explique par les décalages de recrutement sur les départs en retraite avant l'ouverture des concours, par l'endo-recrutement (agents déjà à AMU qui réussissent les concours) et par une sous consommation des crédits alloués au travers de la ORE pour des recrutements sur projets financés. La hausse des Contractuels Doctorants provient de la mesure de prolongation des contractuels doctorants suite à la période COVID (financement du Ministère).

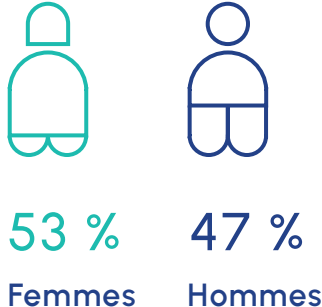
Le plafond ressources propres augmente de 200 ETPT. Les projets AMIDEX et Recherche ont vu leurs crédits augmentés, entraînant une hausse importante des recrutements. La hausse du nombre d'agents recrutés sur les ressources propres des composantes et services s'explique par une hausse des financements de projets, ainsi que des projets d'envergure financés tels que la CVEC, la loi ORE et DREAM U.

Partie 2 - Effectif général

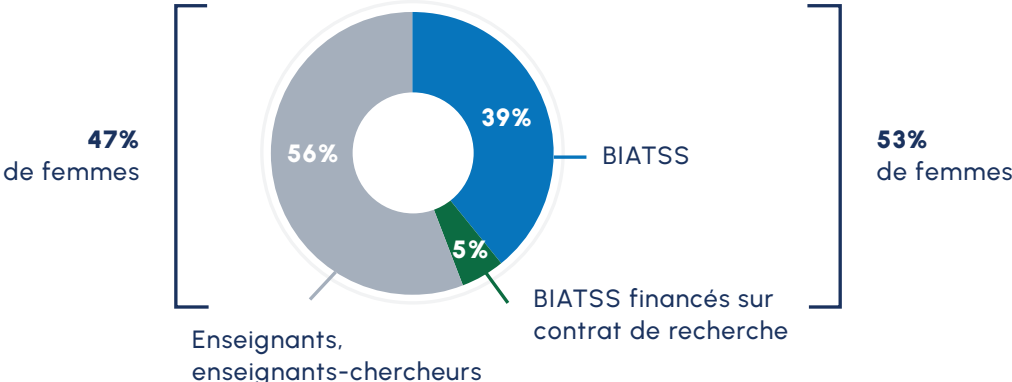
1. Les effectifs

1.1. Répartition générale

Répartition Femmes/Hommes sur la population AMU ⁽⁴⁾



Répartition des effectifs par type de population ⁽⁵⁾



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

Évolution sur 3 ans de l'effectif par type de population, catégories et statuts en Personnes physiques (T4)

		2019				2020				2021					
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femme	Hommes	Total	% de femmes		
BIATSS	Cat A	Titulaires	375	272	647	58 %	382	279	661	58 %	379	276	655	58 %	
		Contractuels	CDD	103	66	169	61 %	111	72	183	61 %	126	82	208	61 %
			CDI	67	31	98	68 %	63	33	96	66 %	72	38	110	65 %
			Total	170	97	267	64 %	174	105	279	62 %	198	120	318	62 %
	Total cat A	545	369	914	60 %	556	384	940	59 %	577	396	973	59 %		
	Cat B	Titulaires	385	204	589	65 %	373	200	573	65 %	377	200	577	65 %	
		Contractuels	CDD	121	42	163	74 %	129	51	180	72 %	143	55	198	72 %
			CDI	24	10	34	71 %	31	10	41	76 %	46	12	58	79 %
			Total	145	52	197	74 %	160	61	221	72 %	189	67	256	18 %
	Total Cat B	530	256	786	67 %	533	261	794	67 %	566	267	833	68 %		
	Cat C	Titulaires	711	312	1 023	70 %	670	304	974	69 %	620	288	908	68 %	
		Contractuels	CDD	215	84	299	72 %	194	81	275	71 %	202	95	297	68 %
			CDI	86	24	110	78 %	101	32	133	76 %	107	31	138	78 %
			Total	301	108	409	74 %	295	113	408	72 %	309	126	435	71 %
Total Cat C	1 012	420	1 432	71 %	965	417	1 382	70 %	929	414	1 343	69 %			
Total apprentis	1	3	4	25 %	2	5	7	29 %	9	7	16	56 %			
BIATSS titulaires	1 471	788	2 259	65 %	1 425	783	2 208	65 %	1 376	764	2 140	64 %			
BIATSS contractuels	616	257	873	71 %	629	279	908	69 %	696	313	1 009	69 %			
				3 136	67 %			3 123	66 %			3 165	66 %		
BIATSS recherche (titulaires + contractuels)	Cat A	154	171	325	47 %	176	183	359	49 %	198	209	407	49 %		
	Cat B	6	5	11	55 %	9	3	12	75 %	8	-	8	100 %		
	Cat C	-	1	1	-	2	2	4	50 %	6	-	6	100 %		
	Total apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	5	80 %		
					337	47 %			375	50 %			421	50 %	
Enseignants, enseignants-chercheurs	Titulaires	1 131	1 717	2 848	40 %	1 142	1 698	2 840	40 %	1 150	1 676	2 826	41 %		
	Contractuels	CDD	719	792	1 511	48 %	790	825	1 615	49 %	828	847	1 675	49 %	
		CDI	22	16	38	58 %	24	16	40	60 %	26	19	45	58 %	
		Total	741	808	1 549	48 %	814	841	1 655	49 %	854	866	1 720	50 %	
	Total EEC	1 872	2 525	4 397	43 %	1 956	2 539	4 495	44 %	2 004	2 542	4 546	44 %		
Total	4 120	3 750	7 870	52 %	4 199	3 794	7 993	53 %	4 297	3 835	8 132	53 %			

Évolution sur 3 ans de l'effectif par type de population, catégories et statuts en équivalent Temps plein ^(T5)

		2019				2020				2021				
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
BIATSS	Cat A	Titulaires	364,89	268,40	633,29	58 %	371,73	276,11	647,84	57 %	367,92	273,97	641,89	57 %
		Contractuels	163,80	95,20	259,00	63 %	166,93	104,5	271,43	62 %	192,91	118,44	311,35	62 %
		Total	528,69	363,60	892,29	59 %	538,66	380,61	919,27	59 %	560,83	392,41	953,24	59 %
	Cat B	Titulaires	361,40	199,80	561,20	64 %	362,81	198,18	560,99	65 %	367,02	197,82	564,84	65 %
		Contractuels	140,60	51,90	192,50	73 %	155,37	60,86	216,23	72 %	186,93	68,00	254,93	73 %
		Total	502,00	251,70	753,70	67 %	518,18	259,04	777,22	67 %	553,95	265,82	819,77	68 %
	Cat C	Titulaires	663,89	301,70	965,59	69 %	642,11	301,94	944,05	68 %	597,27	286,40	883,67	68 %
		Contractuels	281,70	109,40	391,10	72 %	283,83	114,52	398,35	71 %	299,83	129,08	428,91	70 %
		Total	945,59	411,10	1 356,69	70 %	925,94	416,46	1342,4	69 %	897,10	415,48	1 312,58	68 %
Total BIATSS		1 976,28	1 026,40	3 002,68	66 %	1 982,78	1 056,11	3 038,89	65 %	2 011,87	1 073,71	3 085,58	65 %	
BIATSS recherche (titulaires + contractuels)	Cat A	147,35	168,90	316,25	47 %	173,54	181,8	355,34	49 %	196,72	208,53	405,25	49 %	
	Cat B	6,00	4,20	10,20	59 %	8,86	3	11,86	75 %	8,00	0,00	8,00	100 %	
	Cat C	-	1,00	1,00	-	2	2	4	50 %	6,00	0,00	6,00	100 %	
	Total BIATSS Recherche	153,35	174,10	327,45	47 %	184,4	186,8	371,2	50 %	210,72	208,53	419,25	50 %	
Enseignants, enseignants-chercheurs	Titulaires	1 118,90	1 708,91	2 827,81	40 %	1 135,34	1 692,48	2 827,82	40 %	1 140,70	1 668,41	2 809,11	41 %	
	Contractuels	711,90	752,60	1 464,50	49 %	783	791	1 574	50 %	828,59	830,25	1 658,84	50 %	
	Total EEC	1 830,80	2 461,51	4 292,31	43 %	1 918,34	2 483,48	4 401,82	44 %	1 969,29	2 498,66	4 467,95	44 %	
	Total	3 960,43	3 662,01	7 622,44	52 %	4 085,52	3 726,39	7 811,9	52 %	4 191,88	3 780,90	7 972,78	53 %	

De manière générale et depuis 3 ans, les effectifs d'AMU augmentent en continu (une hausse de 2,50 % entre 2019/2020 et de 2 % entre 2020/2021). En 2021, les enseignants et BIATSS enregistrent une hausse identique de 2 % alors que les personnels BIATSS recherche quant à eux connaissent une plus forte hausse de 13 %.

Concernant les personnels BIATSS, la part des contractuels est en constante évolution passant de 29 % en 2020 à 32 % en 2021. Cette tendance peut s'expliquer en partie par une recherche de profils aux compétences spécifiques notamment au sein des instituts. Aix-Marseille Université poursuit sa volonté de recentrer ses activités sur le cœur de métier de l'université en professionnalisant ses métiers par un repyramidage des postes, ce qui explique une baisse continue des populations de catégorie C au profit des catégories A et B et par une augmentation de la population des BIATSS recherche constante depuis 3 ans (+ 25 % par rapport à 2019).

Concernant les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels, leur proportion est de 38 % en 2021 sur le total des ETP d'AMU avec une hausse de 4 % par rapport à 2020 (+ 65). Les 2 populations les plus concernées sont les doctorants (+ 6 % par rapport à 2020) s'expliquant par une politique de recherche dynamique, et les professeurs contractuels du 2nd degré (+ 44 % par rapport à 2020). La répartition de cette population au sein d'AMU reste plus importante qu'au niveau national, où elle a atteint 25 % en 2020 (source MESRI).

ETP

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

1.2. Répartition par statut

Évolution sur 3 ans de la part des titulaires
sur le nombre d'agents AMU



Évolution sur 3 ans de la part des contractuels
sur le nombre d'agents AMU



Évolution sur 3 ans de la part des agents en CDD
(hors apprentis) sur le nombre total de contractuels



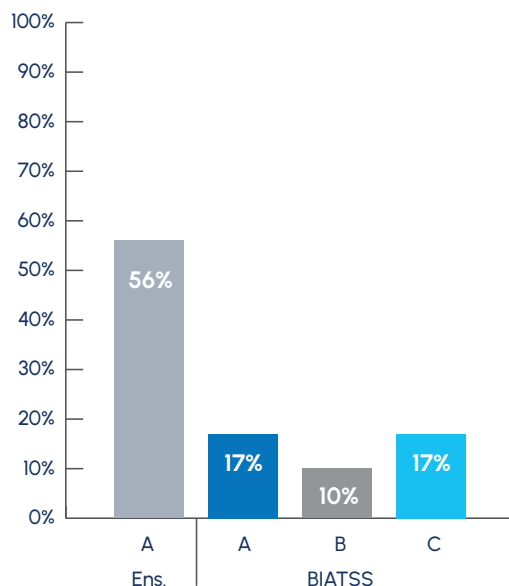
Évolution sur 3 ans de la part des agents en CDI
sur le nombre total de contractuels



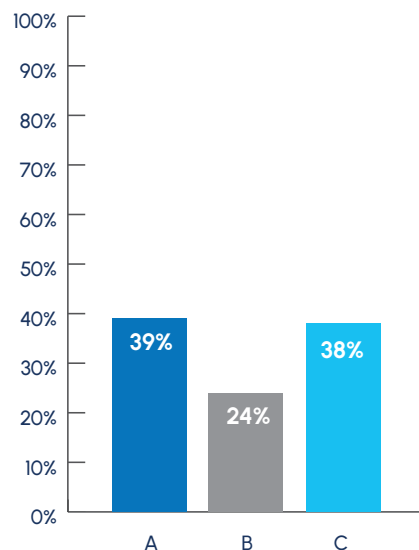
La part des agents en CDI croit de 1 point, elle passe de 11 % en 2020 à 12 % en 2021. Alors que le nombre de passage de CDD en CDI s'est réduit avec 64 passages de CDD à CDI en 2021 (contre 69 passages en 2020). Cette évolution vient impacter la part des CDI sur les contractuels puisqu'ils représentent 12 % de cette population (+1 point par rapport à 2020).

1.3. Répartition par catégorie

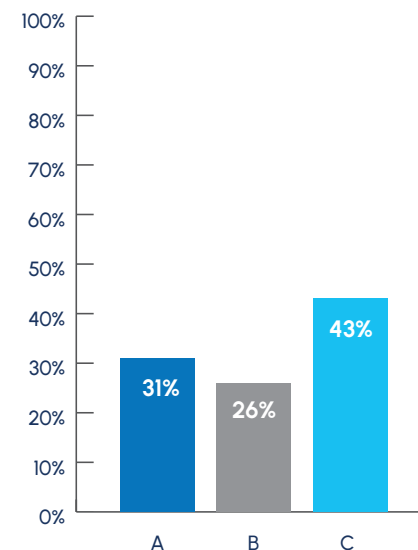
Répartition par catégorie : AMU ⁽⁶⁾



Répartition par catégorie : BIATSS (recherche inclus) ⁽⁷⁾



Répartition par catégorie : BIATSS (hors recherche) ⁽⁸⁾



Cette année encore, 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 2019-2020, présente la même physionomie avec une part des agents titulaires de catégorie A égale à 68%. Au sein d'AMU, cette catégorie A est composée des agents BIATSS (17 %) et de l'ensemble des enseignants, enseignants-chercheurs (56 %). La part des agents de catégorie A, après avoir augmenté en continu depuis 2016 se stabilise en 2021 représentant 73 % des effectifs de l'établissement. De manière plus détaillée, la population de catégorie A et B a légèrement progressé aux dépens de la catégorie C qui diminue légèrement sans impacter sa part sur la population AMU. La pyramide catégorielle de l'établissement reflète la même tendance qu'au niveau national avec une légère sur-représentation de la catégorie A pour AMU. Concernant les personnels BIATSS (recherche inclus) : les agents de catégorie C représentent 43 % (-7 points par rapport au national), les agents de catégorie B, 26 % (-2 points par rapport au niveau national) et ceux de catégorie A, 31 % (+7 points par rapport au national).

1.4. Ratios des effectifs

1.4.1. Ratios BIATSS/enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs/étudiants

1:1,27

1 BIATSS pour 1,27 enseignant, enseignant-chercheur et chercheur

1:1,17

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

1:22

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

Part des BIATSS/Enseignants ^(T6)

	2019	2020	2021
BIATSS	44 %	44 %	44 %
Enseignants	56 %	56 %	56 %

La répartition BIATSS/Enseignants, enseignants-chercheurs reste stable depuis 3 ans représentant 1 BIATSS pour 1,27 enseignants.

En 2021, les tendances sont identiques à 2020, l'établissement comptabilise 1 enseignant, enseignant-chercheur pour 17 étudiants (1:18 au niveau national) et 1 BIATSS pour 22 étudiants (1:19 au niveau national). La base étant 80 000 étudiants au sein d'AMU.

RATIO

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

Exemple : pour les enseignants comparés aux étudiants :
 $80\,000 / 4546 = 17$

1.4.2. Ratios femmes/hommes

Ratio généré des ETP enseignants par affectation ^(T7)

		2019		2020		2021	
		ETP total enseignants	Ratio femmes hommes	ETP total enseignants	Ratio femmes hommes	ETP total enseignants	Ratio femmes hommes
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	351,39	1:0,87	345,88	1:0,85	353,13	1:0,82
	MMSH	0,01	1:0	-	-	-	-
	CFMI	2	1:1	2	1:1	2	1:1
Droits, sciences politiques	FDSP	123,56	1:1,27	121,25	1:1,19	133,25	1:1,15
	IMPGT	10,05	1:0,60	11,25	1:0,44	11	1:0,42
Économie et gestion	EJCAM	8,5	1:1,43	9	1:2	8,5	1:1,83
	FEG	87,11	1:1,19	85	1:1,05	86,5	1:1,07
	IAE	17,75	1:0,92	17,5	1:0,79	18,5	1:0,72
	IRT	2	1:0,33	2	1:0,33	2	1:0,33
Santé	FSMPM	323,95	1:1,46	229,53	1:1,48	241,14	1:1,41
	ODONTOLOGIE	48,07	1:1,75	62,42	1:1,48	55,6	1:1,60
	PHARMACIE	55,23	1:0,77	47,9	1:0,78	62,63	1:0,75
	EU3M*	NC	NC	7	1:0,4	inclus FSMPM	inclus FSMPM
Sciences et technologies	FSS	51,68	1:2,39	52,44	1:2,02	53,95	1:1,86
	POLYTECH	78,74	1:3,14	76,32	1:2,67	71,25	1:2,96
	PYTHEAS	82,9	1:1,38	84,78	1:1,41	84,91	1:1,37
	SCIENCES	423,05	1:1,93	439,04	1:1,93	447,3	1:1,94
Multidisciplinaire	INSPE	121,11	1:0,69	124,93	1:0,67	112,86	1:0,68
	IUT	229,92	1:1,57	209,09	1:1,58	219,48	1:1,41
Laboratoire de recherche		2176,11	1:1,33	2228,62	1:1,26	2275,15	1:1,24
Autres structures	DEVE	1,75	1:0,17	1,25	1:1,5	-	-
	DRV	1,12	-	-	-	-	-
	DCS	-	-	-	-	1,25	1:1,50
	FONDATION	1	1:1	1,6	1:1	1,33	1:0,33
	IECJ	1	-	1	-	1	-
	SCD	1	-	1	-	1	-
	SFPC	3,75	1:1,50	4,25	1:0,88	3,75	1:0,88
	SUAPS	29	1:2,22	28	1:2,50	29	1:2,22
	SUFLE	20	1:0,29	19,46	1:0,22	19,46	1:0,26
	SUIO	0,25	1:0	0,13	-	0,25	-
	HORS AMU*	3,11	1:3,79	0,5	-	1,25	1:0,67
	Service hospitalier	36,2	1:2,18	187,62	1:1,73	169,52	1:1,76
Total		4292,31	1:1,34	4401,76	1:1,29	4466,96	1:1,27

*L'Ecole Universitaire de maïeutique Marseille méditerranée (EU3M) a été rattachée à la Faculté des Sciences Médicales et Paramédicales (FSMPM) depuis le 01/01/2021, d'où l'absence de données pour 2021, les chiffres étant inclus dans les données pour la FSMPM.

AIDE À LA LECTURE

A la Faculté ALLSH, il y avait en 2021, 353,13 ETP enseignants et un ratio d'1 femme pour 0,82 hommes

* Hors AMU

Ecole Doctorale

EU3M : fusion dans FSMPM

Ratio genré des ETP BIATSS par types de structure ^(T8)

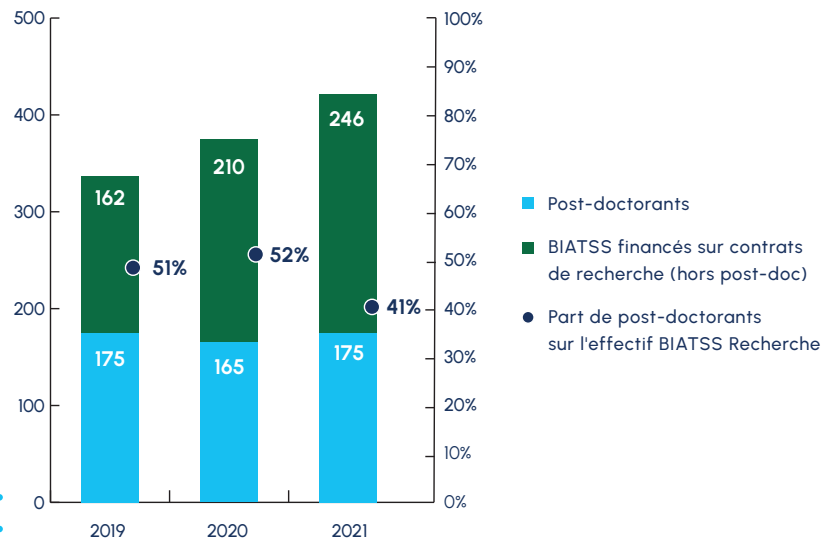
	2019		2020		2021	
	ETP total BIATSS	Ratio femmes hommes	ETP total BIATSS	Ratio femmes hommes	ETP total BIATSS	Ratio femmes hommes
Autres structures	43,35	1:0,47	49,94	1: 0,59	48,41	1: 0,33
Composantes	1 350,71	1:0,40	1 291,2	1: 0,40	1 304,99	1: 0,41
Gouvernance	87,8	1:0,38	90,9	1: 0,38	94,828	1: 0,30
Unités de recherche	650,3	1:0,91	724,22	1: 0,81	744,21	1: 0,89
Directions centrales	632,96	1:0,66	672,86	1: 0,65	710,835	1: 0,63
Services communs	565,01	1:0,61	580,97	1: 0,67	601,56	1: 0,67
Total	3 330,13	1:0,56	3 410,09	1:0,57	3 504,8	1:0,58

La part des femmes au sein de la population BIATSS de l'établissement est de 53 % soit 1 femme pour 0,58 homme. Au niveau national cette part est un peu plus élevée : 64 % des personnels BIATSS. Cette tendance est encore plus marquée au niveau des composantes (1 femme pour 0,41 homme) mais tend à l'équilibre pour les personnels BIATSS affectés en laboratoire de recherche (1 femme pour 0,89 homme).

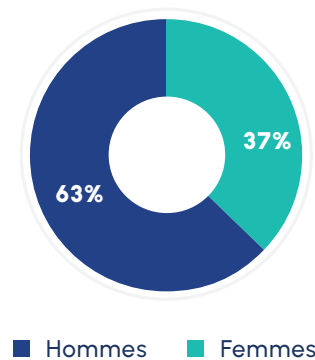
Sur les 7 structures les plus importantes en terme de nombre d'ETP enseignants, le ratio Femme/Homme est très différent. En effet l'UFR ALLSH et l'INSPE possèdent un ratio de femmes élevé avec une moyenne d'une femme pour 0,83 homme à contrario dans les structures rattachées aux domaines de la recherche, de la santé, du scientifique et du droit les femmes sont beaucoup moins représentées avec en moyenne 1 femme pour 1,64 hommes.

1.5. Focus sur les post-doctorants

Nombre de post-doctorants et part sur le nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche ⁽⁹⁾



Répartition femmes/hommes parmi les post-doctorants ⁽¹⁰⁾



Un post-doctorant ou une post-doctorante fait partie des chercheurs titulaires d'une thèse de doctorat engagés sous contrat à durée déterminée au sein d'un laboratoire de recherche. Le post-doctorant possède souvent une expérience professionnelle obligatoire permettant d'être recruté dans une université, un organisme de recherche ou une entreprise privée.

En France, jusqu'en 2021 le post-doctorant ou la post doctorante ne bénéficie pas de 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. Ces agents sont présents dans le Rapport social unique au sein de la population des BIATSS financés sur contrats de recherche.

En 2021, le nombre de post-doctorants est reparti à la hausse (+6 % entre 2020 et 2021) pour atteindre le niveau de 2019, avant la crise sanitaire ayant conduit à une baisse. Ainsi, les posts-doctorants représentent 42 % de la population des BIATSS recherche et 2 % de la population d'Aix-Marseille Université.

La part des femmes parmi les post doctorants se stabilise à 37 % en 2021 (38 % en 2020 mais contre 35 % en 2019).

1.6. Focus sur les personnels de recherche

Nombre et évolution des effectifs recherche ^(T9)

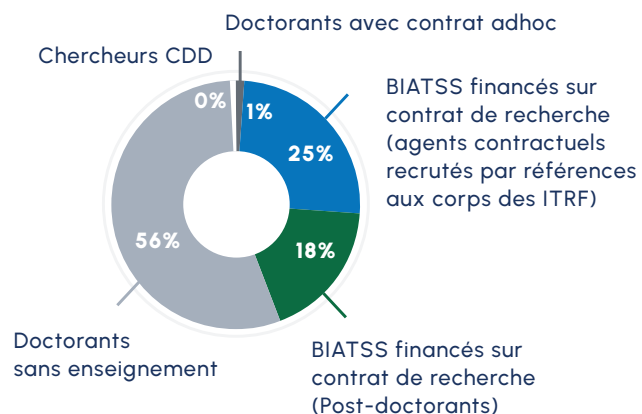
	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Doctorants sans enseignement	214	236	450	48 %	259	259	518	50 %	276	273	549	50 %
Doctorants avec contrat adhoc	15	12	27	56 %	4	11	15	27 %	3	8	11	27 %
Chercheurs CDD	-	3	3	-	-	2	2	-	-	5	5	-
BIATSS financés sur contrat de recherche (agents contractuels recrutés par références aux corps des ITRF)	98	64	162	60 %	124	86	210	59 %	147	99	246	60 %
Post doc	62	113	175	35 %	63	102	165	38 %	65	110	175	37 %
Total	389	428	817	48 %	450	460	910	49 %	491	495	986	50 %

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

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

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

Répartition des effectifs recherche par type de population ⁽¹¹⁾



Les effectifs de la Recherche sont en hausse par rapport à 2020 (+76 agents soit +8 %). Cette augmentation est liée à la politique d'établissement concernant la recherche et l'évolution de son organisation notamment par le recrutement de personnels en charge d'accompagner les structures de recherche dans le montage d'appel à projets et l'obtention de nouveaux financements. Ainsi le nombre de personnels BIATSS en appui au projet de recherche a bondi entre 2019 et 2021 (+169 agents soit +21 %).

Ces évolutions n'impactent pas, cette année, la répartition des effectifs recherche : les BIATSS financés sur contrat de Recherche (hors posts-doctorants) représentent toujours environ 25 % (23 % en 2020) des effectifs recherche, et les doctorants, malgré la forte évolution de leur effectif, représentent toujours 56 % de la population recherche. L'activité de recherche de l'établissement s'illustre par l'amélioration constante du positionnement de l'université dans les classements internationaux, à l'image du classement comme 1ère université française et 20^{ème} université mondiale dans l'enquête du Times Higher Education « University Impact Ranking » en 2020. L'augmentation progressive des fonds européens captés par ses unités de recherche au titre du programme H2020 depuis son lancement contribue également de façon forte à l'évolution de cette population.

Partie 3 - Ancienneté et âges

1. Ancienneté moyenne des effectifs

Ancienneté moyenne par type de population, catégorie et statut ^(T10)

		Ancienneté moyenne			
		Femmes	Hommes	Total	
BIATSS	Cat A	Titulaires	17	18	18
		Contractuels	5	5	5
		Total Cat A	13	14	14
	Cat B	Titulaires	19	18	19
		Contractuels	5	4	5
		Total Cat B	15	15	15
	Cat C	Titulaires	20	20	20
		Contractuels	5	5	5
		Total Cat C	15	15	15
	Total Titulaires		19	19	19
	Total Contractuels		5	5	5
Total		14	15	15	
Apprentis		-	1	1	
BIATSS Recherche	Cat A	3	3	3	
	Cat B	7	-	7	
	Cat C	3	-	3	
	Total titulaires	3	3	3	
Enseignants, enseignants-chercheurs	Titulaires	17	18	18	
	Contractuels	2	3	2	
	Total	11	13	12	
Total		12	13	13	

L'ancienneté moyenne des agents d'Aix-Marseille Université est de 13 ans. Ce tableau est cohérent avec les populations de chaque statut. En effet, les contractuels représentant une population plus jeune (voir pyramide des âges ci-dessous) ont une ancienneté moyenne plus basse. Elle vient contrebalancer une ancienneté des titulaires beaucoup plus élevée (+18 ans en moyenne tous types de population confondus).

Concernant les types de population, les enseignants ont une ancienneté moyenne plus faible (12 ans).

2. ZOOM sur les âges

Évolution sur 3 ans des âges moyens et médians par types de population, statut et catégorie ^(T11)

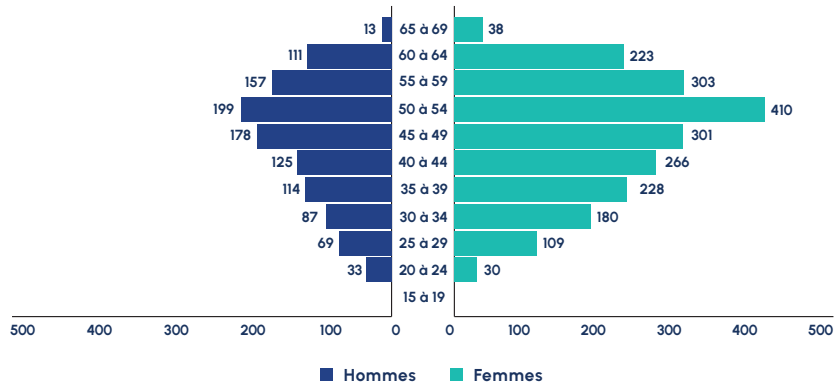
			2019						2020						2021					
			Titulaires		Contractuels		Total		Titulaires		Contractuels		Total		Titulaires		Contractuels		Total	
			Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
BIATSS	Cat A	Femmes	48	48	40	39	46	46	49	49	41	40	46	47	49	50	40	39	46	47
		Hommes	48	48	40	38	46	47	48	49	39	38	46	47	49	49	39	39	46	47
		Total	48	48	40	39	46	47	49	49	40	40	46	47	50	48	40	39	47	45
	Cat B	Femmes	49	50	41	39	47	48	50	51	41	40	47	49	50	51	40	45	47	48
		Hommes	47	48	36	33	45	46	48	49	37	34	45	47	49	50	36	39	46	48
		Total	48	49	40	37	46	46	49	50	40	38	47	48	50	50	39	33	47	48
	Cat C	Femmes	50	51	41	40	47	48	50	51	41	41	48	49	51	52	41	41	48	50
		Hommes	49	51	40	40	47	48	50	51	39	40	47	49	51	52	39	37	47	49
		Total	50	51	41	40	47	48	50	51	40	41	47	49	51	51	40	49	47	49
	Total	Femmes	49	50	41	39	47	48	50	50	41	40	47	48	50	49	40	47	47	48
		Hommes	48	49	39	38	46	47	49	50	39	37	46	48	50	49	38	48	46	49
		Total	49	49	40	39	47	48	49	50	40	40	47	48	50	49	40	48	47	48
BIATSS Recherche	Cat A	Femmes	-	-	33	31	33	31	-	-	34	32	34	32	47	47	34	33	34	-
		Hommes	-	-	32	31	32	31	-	-	33	32	33	32	43	43	33	31	33	-
		Total	-	-	33	31	33	31	-	-	33	32	33	32	44	31	34	32	34	-
	Cat B	Femmes	-	-	35	31	35	31	-	-	39	33	39	33	50	50	42	37	43	-
		Hommes	-	-	35	31	35	31	-	-	30	30	30	30	-	-	-	-	-	-
		Total	-	-	35	31	35	31	-	-	37	32	37	32	50	50	42	37	43	-
	Cat C	Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	25	52	25	52	-	-	28	26	28	-
		Hommes	-	-	19	19	19	19	-	-	21	21	21	21	-	-	-	-	-	-
		Total	-	-	19	19	19	19	-	-	23	21	23	21	-	-	28	26	28	-
	Total	Femmes	-	-	33	31	33	31	-	-	34	32	34	32	49	32	34	32	35	-
		Hommes	-	-	32	31	32	31	-	-	33	32	33	32	43	43	33	31	33	-
		Total	-	-	33	31	33	31	-	-	33	32	33	32	46	32	34	32	34	-
Enseignants	Femmes	48	49	30	28	41	41	49	49	30	28	41	41	49	50	30	28	41	-	
	Hommes	50	50	32	28	44	45	51	51	31	28	44	45	51	51	31	29	44	-	
	Total	49	49	31	28	43	44	50	50	31	28	43	43	50	47	31	33	43	-	
Total titulaires + contractuels	Femmes	49	49	35	31	44	45	49	50	35	31	44	45	50	45	35	43	44	-	
	Hommes	50	50	33	30	44	45	50	50	33	30	44	45	51	45	33	42	44	-	
	Total	49	49	34	31	44	45	50	50	34	31	44	45	50	45	34	42	44	-	

De manière globale, nous constatons un vieillissement général de la population ; tendance marquée notamment chez les personnels BIATSS. La population titulaire de l'établissement est plus âgée que la moyenne nationale 50 ans pour 48 ans au niveau national (source : bilan social du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour 2019-2020).

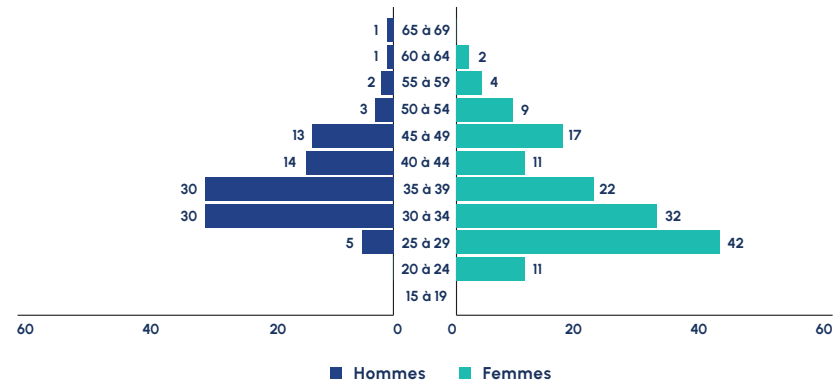
A titre d'information, l'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

2.1. Par type de population

Pyramide des âges générée BIATSS ⁽¹²⁾



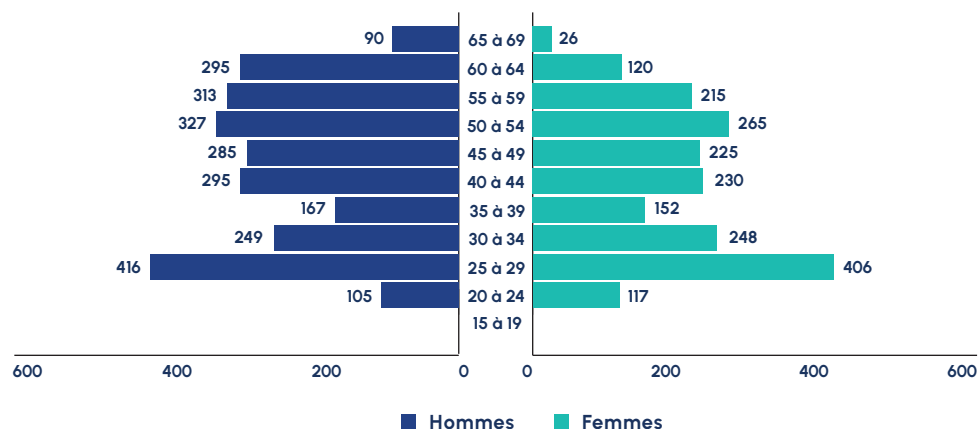
Pyramide des âges générée BIATSS Recherche ⁽¹³⁾



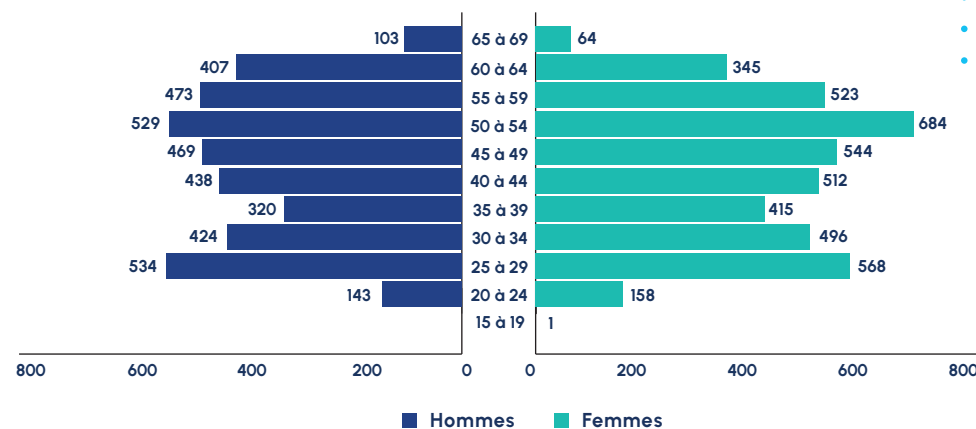
Au sein de l'université, la pyramide des âges des BIATSS, comme chaque année, a une forme de « ballon de rugby » mais commence, cette année, à prendre la forme d'un champignon marqué par un vieillissement global de la population (61 % de la population a 45 ans ou plus soit + 6 points par rapport à 2020). Cette pyramide souligne le nombre plus important de femmes dans chaque tranche d'âges et met en avant une prédominance des tranches 50-54 ans (606 agents) et 45-49 ans (479 agents). Cette pyramide des âges peut refléter une forte expérience et technicité de la population BIATSS et nécessite une attention particulière due à des pertes de connaissances/compétences importantes dans les prochaines années.

La pyramide des âges des BIATSS financés sur contrat de recherche est en forme « pyramidale ». Elle est relativement jeune à cause notamment des post-doctorants. C'est une population non pérenne de par son statut, qui a vocation à évoluer vers d'autres corps. Dans la continuité de 2020, on constate une légère prédominance des hommes, particulièrement visible sur la tranche des 30-34 ans à contrario de la tranche des 25-29 ans où les femmes sont légèrement plus représentées. Ces deux tranches d'âge sont aussi les plus importantes de la pyramide. Elles représentent à elles deux 60 % des effectifs des BIATSS financés sur contrat de recherche. Cette population relativement jeune traduit un fort potentiel et une capacité d'innovation importante pour l'université.

Pyramide des âges genrée des enseignants, enseignants-chercheurs ⁽¹⁴⁾



Pyramide globale des âges de l'établissement ⁽¹⁵⁾

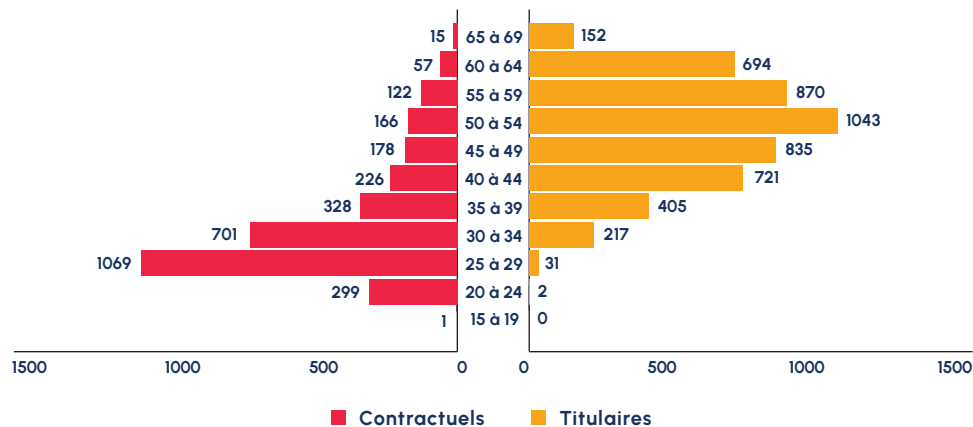


La pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs est dite en forme de « sablier ». Deux populations sont majoritaires et expliquent ce phénomène : les enseignants-chercheurs titulaires qui représentent 62 % de l'effectif enseignant et ont une moyenne d'âge de 50 ans, et les enseignants contractuels (principalement les doctorants et les ATER, qui par leurs contrats limités dans le temps, ont vocation à évoluer vers d'autres corps). Les contractuels enseignants représentent 38 % de l'effectif et ont une moyenne d'âge de 31 ans. Cette pyramide affiche une légère majorité d'hommes, et ce, dans les tranches d'âges au-delà de 35 ans. Ce type de pyramide permet de favoriser les échanges intergénérationnels et le transfert de compétences.

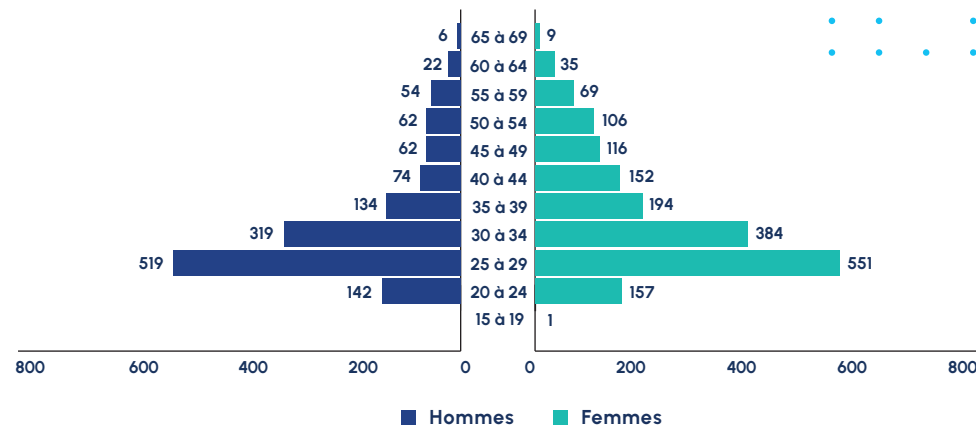
L'établissement continue à déployer des moyens humains dans le domaine de la recherche avec la présence de 956 doctorants (+ 50) et 421 BIATSS financés sur contrat de recherche (+ 46). La pyramide des âges globale d'Aix-Marseille Université est « idéale » et équilibrée.

2.2. Par statut

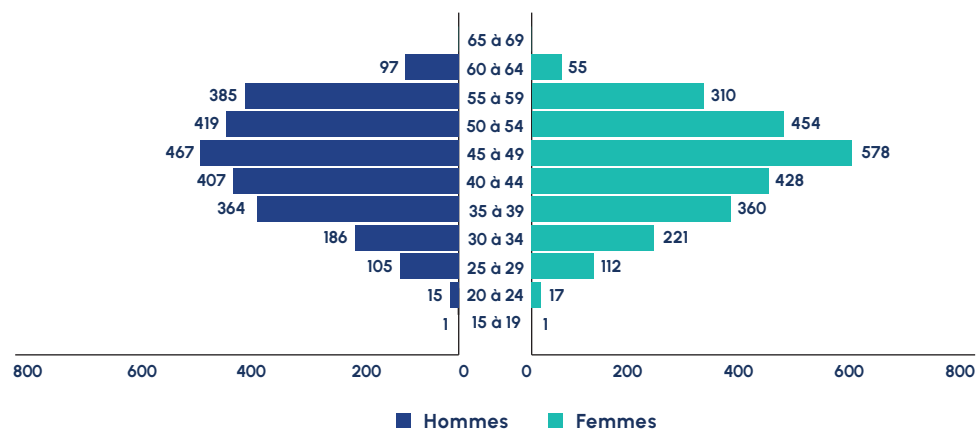
Pyramide des âges contractuels et titulaires ⁽¹⁶⁾



Pyramide des âges genrée des contractuels ⁽¹⁷⁾

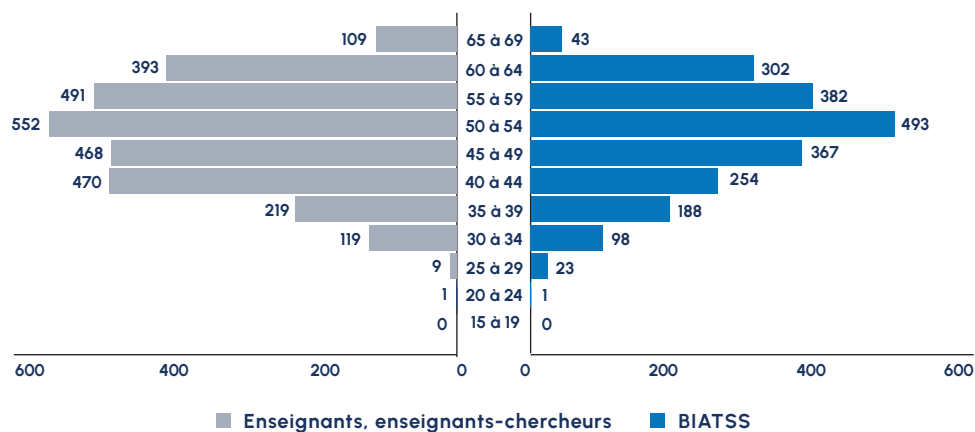


Pyramide des âges genrée des titulaires ⁽¹⁸⁾

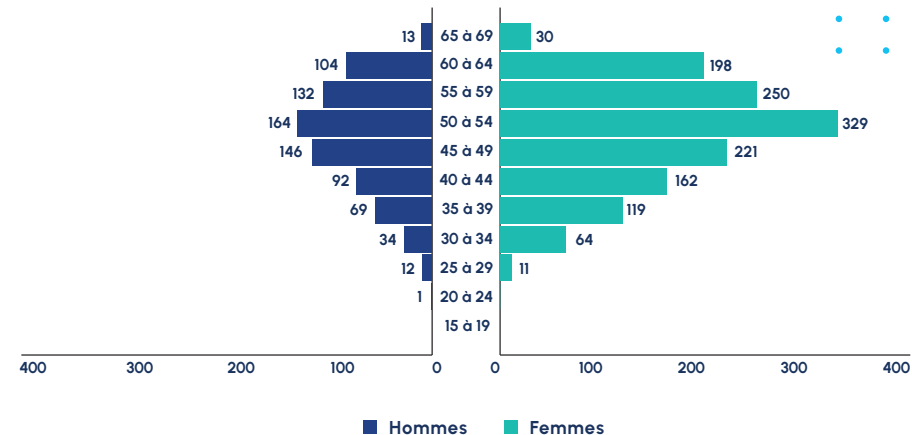


2.3. Focus âge des titulaires

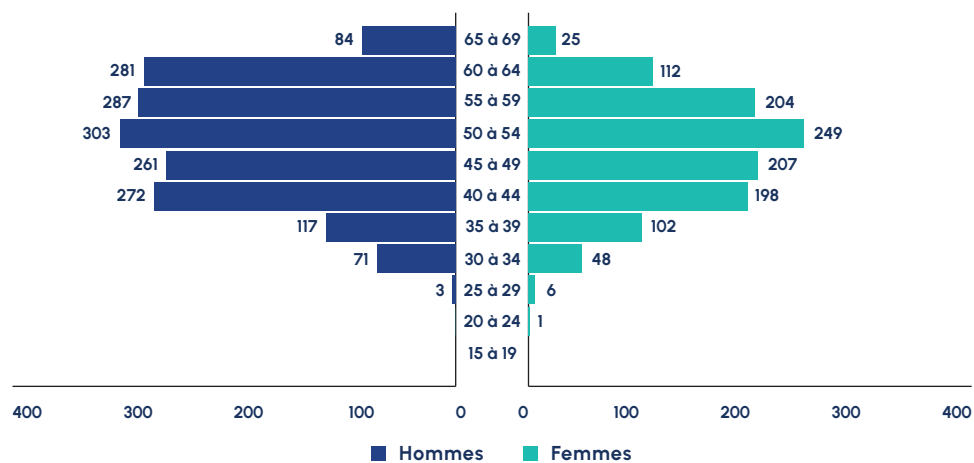
Pyramide des âges des titulaires par type de population ⁽¹⁹⁾



Pyramide des âges genrée des BIATSS titulaires ⁽²⁰⁾

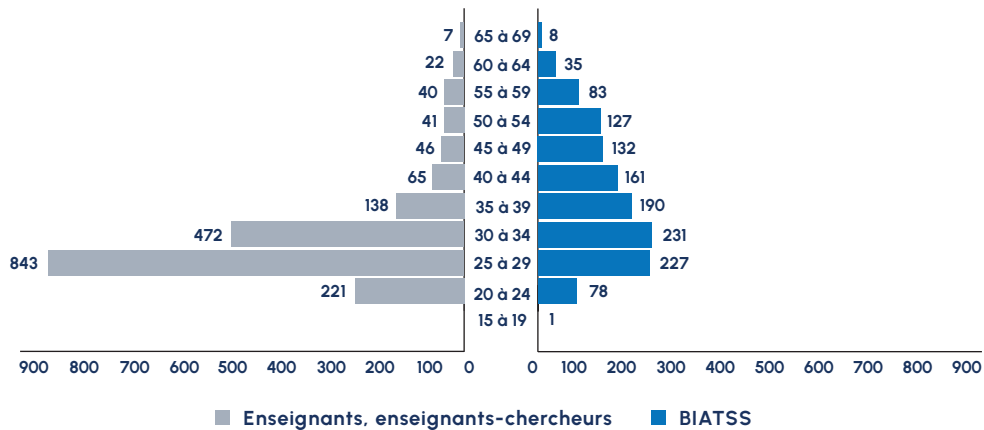


Pyramide des âges genrée enseignants, enseignants-chercheurs titulaires ⁽²¹⁾

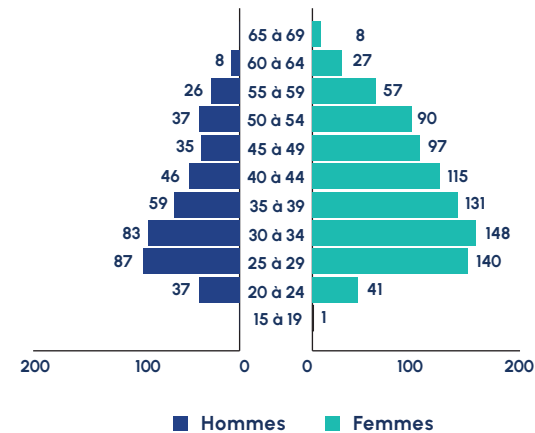


2.4. Focus âge des contractuels

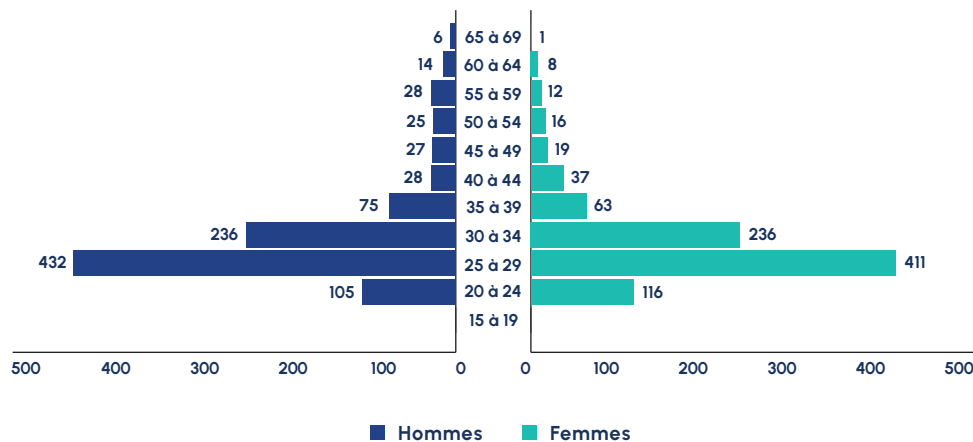
Pyramide des âges des contractuels par type de population ⁽²²⁾



Pyramide des âges genrée des BIATSS contractuels ⁽²³⁾



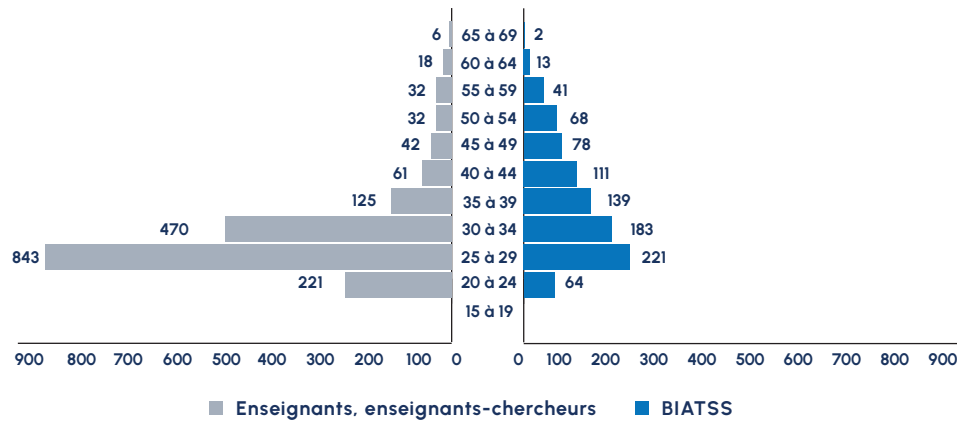
Pyramide des âges genrée enseignants, enseignants-chercheurs contractuels ⁽²⁴⁾



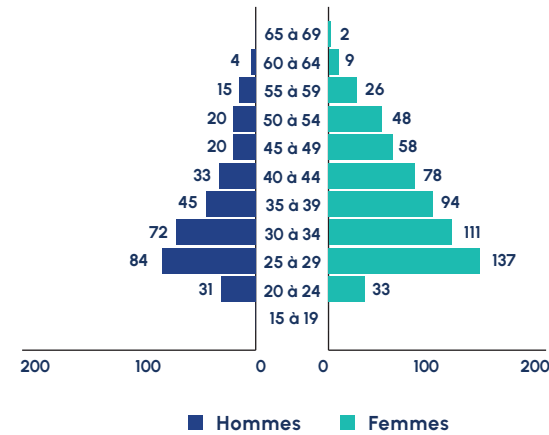
La pyramide des âges des contractuels met en avant une population relativement jeune, notamment chez les enseignants. Ce phénomène est principalement dû au nombre important de doctorants contractuels (56 % des enseignants contractuels). En effet, la moyenne d'âge des doctorants contractuels est de 27 ans.

2.4.1. Les CDD (hors apprentis)

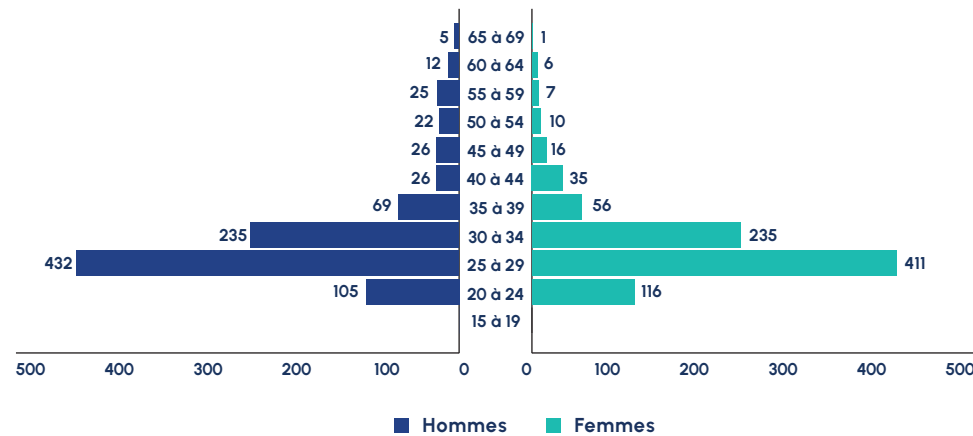
Pyramide des âges des contractuels en CDD par type de population ⁽²⁵⁾



Pyramide des âges générée des BIATSS CDD ⁽²⁶⁾



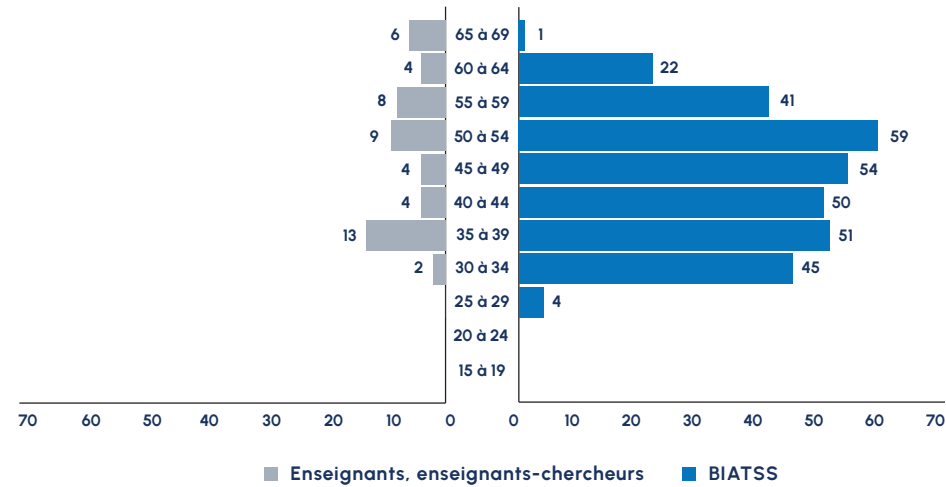
Pyramide des âges générée des enseignants, enseignants-chercheurs CDD ⁽²⁷⁾



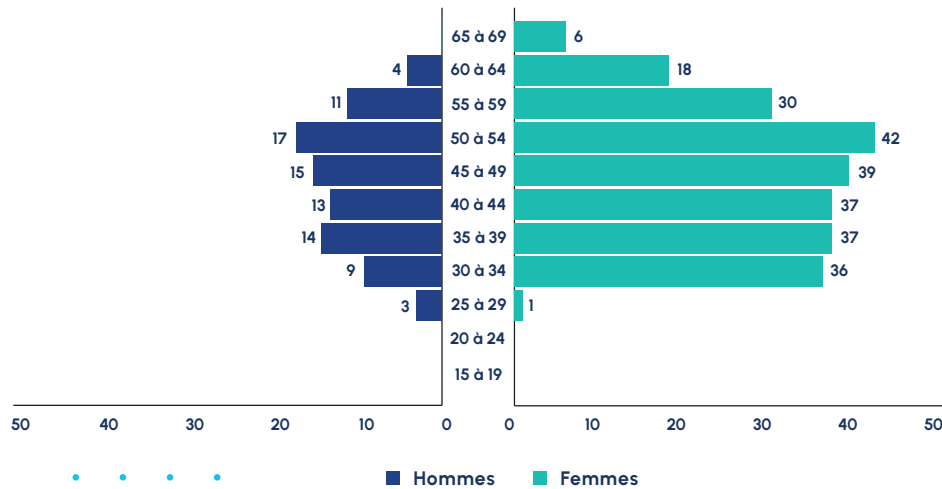
2.4.2. Les CDI

Les agents contractuels en CDI sont principalement des agents en CDD ayant bénéficié d'un avenant à leur contrat à l'issue de 6 années de service effectuées au sein d'AMU (les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois). De manière plus isolée, certains agents ont bénéficié d'un passage en CDI avant les 6 ans d'ancienneté pour avoir été recrutés sous le régime de l'article L954-3 du code de l'éducation (il s'agit principalement des personnels enseignants).

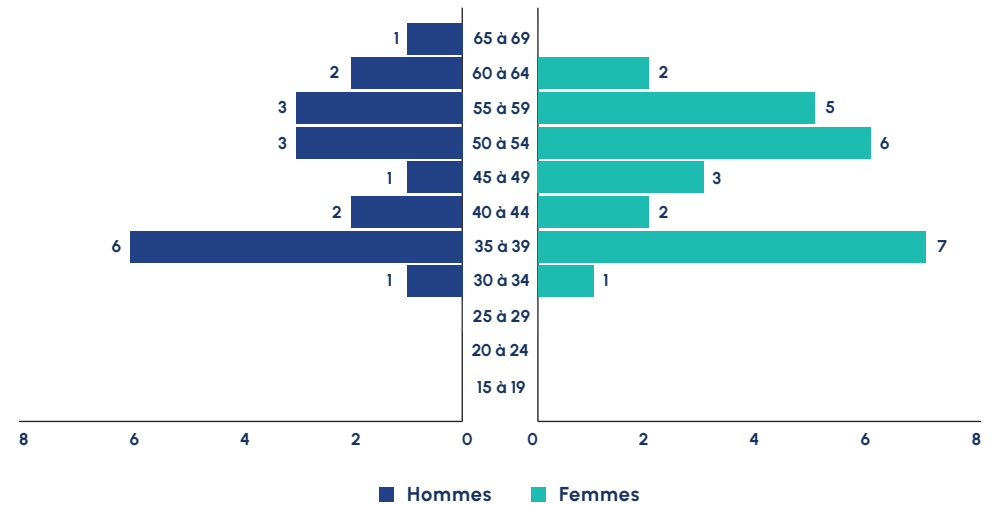
Pyramide des âges des contractuels en CDI par type de population ⁽²⁸⁾



Pyramide des âges genrée des BIATSS en CDI ⁽²⁹⁾



Pyramide des âges genrée des enseignants, enseignants-chercheurs en CDI ⁽³⁰⁾



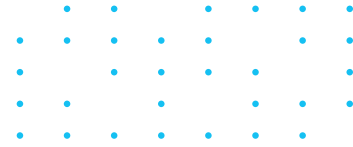
2.4.3. Les apprentis

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

2020
7

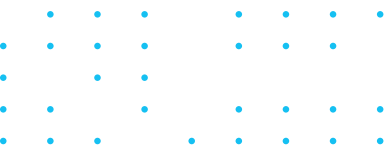


2021
21



En 2021, 19 800 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit une hausse de 31 % par rapport à 2020. Cette augmentation des recrutements d'apprentis concerne tous les versants de la fonction publique. La fonction publique territoriale reste le principal recruteur avec 63 % des nouveaux contrats d'apprentissage, suivie par la fonction publique de l'État (31 % des entrées). L'établissement enregistre en 2021, 21 apprentis dont 14 ont été recrutés en 2021 et 7 ont été renouvelés. L'âge moyen des apprentis dans la Fonction Publique est de 22 ans soit + 3 ans par rapport à l'établissement. La part des femmes parmi les apprentis est de 62 %. Les apprentis exercent principalement dans les 3 structures suivantes :

- Laboratoire de recherche (4 soit 19 %)
- DRH (3 apprentis soit 14 %)
- DEPIL (3 apprentis soit 14 %)



Partie 4 - Cartographie des effectifs

1. Répartition des effectifs par structure

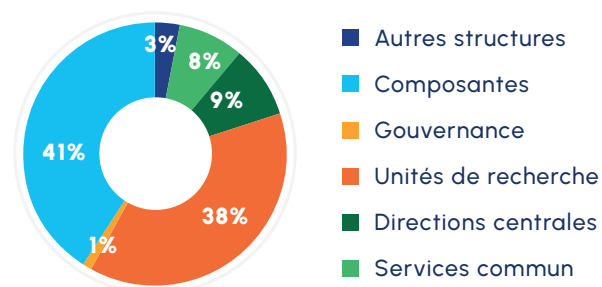
Les effectifs par structure sont communiqués en ETP en raison des règles d'affectations des universités. Ainsi, à titre d'exemple un enseignant-chercheur sera rattaché à 50 % dans une composante (pour sa mission d'enseignement) et à 50 % dans une unité de recherche (pour sa mission de recherche). Il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

Au sein d'Aix-Marseille Université, 8 personnels sur 10 travaillent dans une composante ou une structure de recherche. 41 % des effectifs sont en composante et 38 % en unité de recherche. Ces proportions sont comparables à d'autres universités. En effet, l'université de Bordeaux par exemple, regroupe 45 % de ses effectifs au sein des composantes et 39 % dans les structures de recherche (Bilan social 2020 de l'université de Bordeaux).

Nombre d'ETP par type de structure ^(T12)

Type de structure	Nb ETP			% de femmes
	Femmes	Hommes	Total	
Gouvernance	72,83	22,00	94,83	77 %
Services centraux	437,12	274,97	712,09	61 %
Services communs	386,43	270,59	657,02	59 %
Composantes	1 786,44	1 482,55	3 268,99	55 %
Unités de recherche	1 409,38	1 609,97	3 019,35	47 %
Autres structures*	99,69	120,82	220,51	45 %
Total	4 191,88	3 780,90	7 972,79	53 %

Répartition des ETP par type de structure ⁽³¹⁾



AUTRES STRUCTURES

Les autres structures sont : la CISAM, le collège doctoral et les écoles doctorales, le CRFCB, le pôle de GAP, le service hospitalier (des enseignants chercheurs hospitalo-universitaires), AMIDEX et l'IMERA.

1.1. Services centraux et communs

Évolution sur 3 ans des ETP en services centraux et communs par structure et par type de population ^(T13)

	Évolution sur 3 ans des ETP en services centraux et communs par structure et par type de population ^(T13)																										
	2019								2020								2021								Total 2021	% de femmes Total en 2021	
	BIATSS				Enseignants, enseignants-chercheurs				BIATSS				Enseignants, enseignants-chercheurs				BIATSS				Enseignants, enseignants-chercheurs						
Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes				
Services centraux	DAC	4.8	2	6.8	71 %	-	-	-	-	3.86	1.5	5.36	72 %	-	-	-	-	4.5	2	6.5	69 %	-	-	-	-	6.5	69 %
	DAF	45.3	15	60.3	75 %	-	-	-	-	49.58	13	62.58	79 %	-	-	-	-	48.105	15	63.105	76 %	-	-	-	-	63.11	76 %
	DAJI	8.8	2	10.8	81 %	-	-	-	-	9.91	2	11.91	83 %	-	-	-	-	8.77	2	10.77	81 %	-	-	-	-	10.77	81 %
	DCP	16	2	18	89 %	-	-	-	-	16.86	3	19.86	85 %	-	-	-	-	19.72	2	21.72	91 %	-	-	-	-	21.72	91 %
	DCS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.5	1	5.5	82 %	0,5	0,75	1,25	40 %	6.75	74 %
	DDPI	11.5	8	19.5	59 %	-	-	-	-	10.5	8	18.5	57 %	-	-	-	-	14	12	26	54 %	-	-	-	-	26.00	54 %
	DEPIL	60.9	137.5	198.4	31 %	-	-	-	-	65.5	153.3	218.8	30 %	-	-	-	-	57.56	147.5	205.06	28 %	-	-	-	-	205.06	28 %
	DEVE	60.1	12.8	72.9	82 %	1,5	0,25	1,75	86 %	68,75	14,86	83,61	82 %	0,5	0,8	1,3	38 %	74,35	17,86	92,21	81 %	-	-	-	-	92,21	81 %
	DFD	5	2	7	71 %	-	-	-	-	5.63	3	8.63	65 %	-	-	-	-	6.63	3	9.63	69 %	-	-	-	-	9.63	69 %
	DHSE	8.6	26.5	35.1	25 %	-	-	-	-	7.86	22.5	30.36	26 %	-	-	-	-	6.72	24	30.72	22 %	-	-	-	-	30.72	22 %
	DIRCOM	8.8	7	15.8	56 %	-	-	-	-	10.22	5	15.22	67 %	-	-	-	-	10.72	4	14.72	73 %	-	-	-	-	14.72	73 %
	DPCG	2	3	5	40 %	-	-	-	-	1	4	5	20 %	-	-	-	-	1	4	5	20 %	-	-	-	-	5.00	20 %
	DPMSE	4.8	-	4.8	100 %	-	-	-	-	8.86	-	8.86	100 %	-	-	-	-	10.86	-	10.86	100 %	-	-	-	-	10.86	100 %
	DRH	103.5	28	131.5	79 %	-	-	-	-	108.33	27.5	135.83	80 %	-	-	-	-	123.3	29.86	153.16	81 %	-	-	-	-	153.16	81 %
	DRV	37.06	5	42.06	88 %	-	1,12	1,12	-	37,34	6	43,34	86 %	-	-	-	-	40,88	5	45,88	89 %	-	-	-	-	45,88	89 %
	DDD	4	1	5	80 %	-	-	-	-	4	1	5	80 %	-	-	-	-	3	1	4	75 %	-	-	-	-	4.00	75 %
	DSSD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4	6	33 %	-	-	-	-	6.00	33 %
Total	381.16	251.8	632.96	60 %	1.5	1.37	2.87	52 %	408.2	264.7	672.9	61 %	0.5	0.7	1.3	38 %	436.615	274.22	710.835	61 %	0.5	0.75	1.25	40 %	712.09	61 %	
Services communs	DOSI	30.8	129.51	160.31	19 %	-	-	-	-	32.54	140.63	173.17	19 %	-	-	-	-	33.4	144.81	178.21	19 %	-	-	-	-	178.21	19 %
	DRI	42.7	3.9	46.6	92 %	-	-	-	-	38.64	9	47.64	81 %	-	-	-	-	52.6	7	59.6	88 %	-	-	-	-	59.60	88 %
	IECJ	1.8	-	1.8	100 %	-	1	1	-	1	-	1	100 %	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1.00	-
	IREM	1.8	1	2.8	64 %	-	-	-	-	2	1	3	67 %	-	-	-	-	2	1	3	67 %	-	-	-	-	3.00	67 %
	MIRREL	2	3	5	40 %	-	1	1	-	2	3	5	40 %	-	1	1	0 %	2	3	5	40 %	-	1	1	-	6.00	33 %
	SCASC	13.8	1.3	15.1	91 %	-	-	-	-	13.43	1.5	14.93	90 %	-	-	-	-	12.02	2.5	14.52	83 %	-	-	-	-	14.52	83 %
	SCCDS	0.7	2	2.7	26 %	-	-	-	-	0.7	2	2.7	26 %	-	-	-	-	0.7	3	3.7	19 %	-	-	-	-	3.70	19 %
	SCD	140.8	54.2	195	72 %	-	1	1	-	141.68	57.41	199.09	71 %	-	1	1	0 %	139.12	55.27	194.39	72 %	-	1	1	-	195.39	71 %
	SCPU	8.8	2.5	11.3	78 %	-	-	-	-	8.86	3.35	12.21	73 %	-	-	-	-	8.86	3.35	12.21	73 %	-	-	-	-	12.21	73 %
	SFPC	21.2	3	24.2	88 %	1,5	2,25	3,75	40 %	24,93	3	27,93	89 %	2	2,3	4,3	47 %	27,07	3	30,07	90 %	2	1,75	3,75	53 %	33,82	86 %
	SIUMPPS	27.2	0.5	27.7	98 %	-	-	-	-	28.38	0.5	28.88	98 %	-	-	-	-	26.17	0.5	26.67	98 %	-	-	-	-	26.67	98 %
	SUAPS	7.8	6	13.8	57 %	9	20	29	31 %	5	4.5	9.5	53 %	8	20	28	29 %	5.86	7.5	13.36	44 %	9	20	29	31 %	42.36	35 %
	SUFLE	6	0.8	6.8	88 %	15.5	4.5	20	78 %	6	1	7	86 %	16	3.5	19.5	82 %	6	1	7	86 %	15.46	4	19.46	79 %	26.46	81 %
	SUIO	31	5.9	36.9	84 %	0.25	-	0.25	1	28.5	5.91	34.41	83 %	0.1	-	0.1	100 %	29.65	9.91	39.56	75 %	0.25	-	0.25	100 %	39.81	75 %
	SUMPP	7	-	7	100 %	-	-	-	-	7.51	-	7.51	100 %	-	-	-	-	7.27	-	7.27	100 %	-	-	-	-	7.27	100 %
	UTL	8	-	8	100 %	-	-	-	-	7	-	7	100 %	-	-	-	-	7	-	7	100 %	-	-	-	-	7.00	100 %
	Total	351.4	213.61	565.01	62 %	26.25	29.75	56	47 %	348.17	232.8	580.97	60 %	26.1	28.8	54.9	48 %	359.72	241.84	601.56	60 %	26.71	28.75	55.46	48 %	657.02	59 %
Total	732.56	465.41	1197.97	61 %	27.75	31.12	58.87	47 %	756.37	497.46	1253.83	60 %	26.6	29.5	56.1	47 %	796.335	516.06	1312.395	61 %	27.21	29.5	56.71	48 %	1369.11	60 %	

DCS
Direction de la Culture et la Société

DSSD
Direction de la Sécurité et de la Sécurité Défense

Sur l'ensemble des ETP de l'établissement (soit 7972,78 ETP), les services centraux et communs représentent 17 % de cet effectif total. On constate que la part des services centraux (52 % des ETP des services centraux et communs) est équivalente à celle des services communs (48 % des ETP des services centraux et communs). Dans le détail de la répartition, parmi les services centraux : la DEPIL (205,06 ETP), la DEVE (92,21 ETP) et la DRH (153,16 ETP) représentent, à eux seuls, 33 % de l'effectif des services centraux. Parmi les services communs : la DOSI (178,21 ETP) et le SCD (195,39 ETP) représentent 27 % de l'effectif des services communs.

1.2. Composantes

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

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

Évolution sur 3 ans des ETP en composante par secteur d'enseignement, par structure et par type de population (T14)

		2019								2020								2021								Total 2021	% des femmes 2021
		BIATSS				Enseignants, enseignants-chercheurs				BIATSS				Enseignants, enseignants-chercheurs				BIATSS				Enseignants, enseignants-chercheurs					
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes		
Composantes pluridisciplinaires	INSPE	74,3	25	99,3	75 %	71,61	49,5	121,11	59 %	80,47	23,36	103,83	78 %	74,93	50	124,93	60 %	76,28	23,86	100,14	76 %	67,36	45,5	112,86	60 %	213	67 %
	IUT	96,8	50	146,8	66 %	89,41	140,51	229,92	39 %	90,55	44,7	135,25	67 %	81,16	127,93	209,09	39 %	90,01	44,61	134,62	67 %	91,16	128,32	219,48	42 %	354,1	51 %
	Total	171,1	75	246,1	70 %	161,02	190,01	351,03	46 %	171,02	68,06	239,1	72 %	156,09	177,93	334,02	47 %	166,29	68,47	234,8	71 %	158,52	173,82	332,34	48 %	567,1	57 %
Droit et sciences politiques	FDSP	86,64	12,1	98,74	88 %	54,34	69,22	123,56	44 %	83,37	15,03	98,4	85 %	5,5	66,25	121,25	45 %	88,73	15,38	104,11	85 %	62	71,25	133,25	47 %	237,36	64 %
	IMPGT	11,8	3	14,8	80 %	6,3	3,75	10,05	63 %	12,72	1	13,72	93 %	7,5	3,75	11,25	67 %	12,72	4	16,72	76 %	7,75	3,25	11	70 %	27,72	74 %
	Total	98,44	15,1	113,54	87 %	60,64	72,97	133,61	45 %	96,09	16,03	112,12	86 %	62,5	70	132,5	47 %	101,45	19,38	120,83	84 %	69,75	74,5	144,25	48 %	265,08	65 %
Economie et gestion	EJCAM	10,6	4	14,6	73 %	3,5	5	8,5	41 %	8,86	1	9,86	90 %	3	6	9	33 %	9,86	4	13,86	71 %	3	5,5	8,5	35 %	22,36	58 %
	FEG	77,55	12	89,55	87 %	39,73	47,38	87,11	46 %	77,37	14,22	91,59	84 %	41,5	43,5	85	49 %	79,65	14,06	93,71	85 %	41,75	44,75	86,5	48 %	180,21	67 %
	IAE	35,8	8	43,8	82 %	9,25	8,5	17,75	52 %	35,17	8	43,17	81 %	9,75	7,75	17,5	56 %	34,36	6	40,36	85 %	10,75	7,75	18,5	58 %	58,86	77 %
	IRT	2	2	4	50 %	1,5	0,5	2	75 %	3	-	3	100 %	1,5	0,5	2	75 %	3	-	3	100 %	1,5	0,5	2	75 %	5	90 %
	Total	125,95	26	151,95	83 %	53,98	61,38	115,36	47 %	124,4	23,22	147,62	84 %	55,75	57,75	113,5	49 %	126,87	24,06	150,93	84 %	57	58,5	115,5	49 %	266,43	69 %
Santé	FSMPM	113,96	71,37	185,33	61 %	131,72	192,23	323,95	41 %	97,55	76,5	174,05	56 %	93,24	136,285	229,525	41 %	109,7	74,86	184,56	59 %	100,13	141,01	241,14	42 %	425,7	49 %
	ODONTOLOGIE*	13,3	5,5	18,8	71 %	17,5	30,57	48,07	36 %	13,63	6	19,63	69 %	25,045	37,375	62,42	40 %	-	-	-	-	21,38	34,22	55,6	38 %	55,6	38 %
	PHARMACIE	37,15	16,39	53,54	69 %	31,24	23,99	55,23	57 %	38,77	18,75	57,52	67 %	26,87	21,03	47,9	56 %	39,56	20,5	60,06	66 %	35,73	26,9	62,63	57 %	122,69	61 %
	EU3M*	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	67 %	5	2	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	164,41	93,26	257,67	64 %	180,46	246,79	427,25	42 %	151,95	102,25	254,2	60 %	150,155	196,69	346,845	43 %	149,26	95,36	244,62	61 %	157,24	202,13	359,37	44 %	603,99	51 %	
Sciences et technologies	FSS	18,5	19,84	38,34	48 %	15,24	36,44	51,68	29 %	14,1	11	25,1	56 %	17,36	35,08	52,44	33 %	15,1	21,36	36,46	41 %	18,86	35,09	53,95	35 %	90,41	38 %
	POLYTECH	36,6	12	48,6	75 %	19	59,74	78,74	24 %	35,75	15	50,75	70 %	21	55,32	76,32	28 %	29,92	13	42,92	70 %	18	53,25	71,25	25 %	114,17	42 %
	PYTHEAS	38,23	17,19	55,42	69 %	34,9	48	82,9	42 %	28,14	12,42	40,56	69 %	35,365	49,41	84,775	42 %	28,75	10,42	39,17	73 %	35,795	49,11	84,905	42 %	124,075	52 %
	SCIENCES	192,05	99,06	291,11	66 %	144,17	278,88	423,05	34 %	186,99	88,41	275,4	68 %	149,64	289,395	439,035	34 %	181,23	86,27	267,5	68 %	152,285	295,015	447,3	34 %	714,8	47 %
	Total	285,38	148,09	433,47	66 %	213,31	423,06	636,37	34 %	264,98	126,83	391,81	68 %	223,365	429,205	652,57	34 %	255	131,05	386,05	66 %	224,94	432,465	657,405	34 %	1043,46	46 %
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	110,13	22,82	132,95	83 %	187,99	163,4	351,39	53 %	98,6	24,86	123,46	80 %	187,77	158,11	345,88	54 %	110,04	29,86	139,9	79 %	194,18	158,95	353,13	55 %	493,03	62 %
	CFMI	1,7	1	2,7	63 %	1	1	2	50 %	1,7	1	2,7	63 %	1	1	2	50 %	1,7	1	2,7	63 %	1,00	1,00	2	50 %	4,7	57 %
	MMSH	6,13	6,2	12,33	50 %	0,01	-	0,01	100 %	10,86	9,35	20,21	54 %	-	-	-	-	13,2	12	25,2	52 %	0	-	-	-	25,2	52 %
	Total	117,96	30,02	147,98	80 %	189	164,4	353,4	53 %	111,16	35,21	146,4	76 %	188,77	159,11	347,88	54 %	124,94	42,86	167,8	74 %	195,18	159,95	355,13	55 %	522,93	61 %
Total	963,24	387,47	1350,71	71 %	858,41	1158,61	2017,02	43 %	919,6	371,6	1291,2	71 %	836,63	1090,685	1927,315	43 %	923,81	381,18	1304,99	71 %	862,63	1101,37	1964,00	44 %	3268,99	55 %	

Globalement sur 3 ans, le nombre d'ETP dans les composantes a chuté de 3 %. Cette diminution concerne les secteurs de santé (-12 %), pluridisciplinaires (-5 %) et les sciences et technologies (-2 %), alors que les secteurs droit et sciences politiques (+7 %) et Arts, lettres, langues et sciences humaines (+4%) ont connu un accroissement du nombre de leur personnel en ETP entre 2019 et 2021. A l'inverse, le nombre d'ETP du secteur économie et gestion est resté relativement stable.

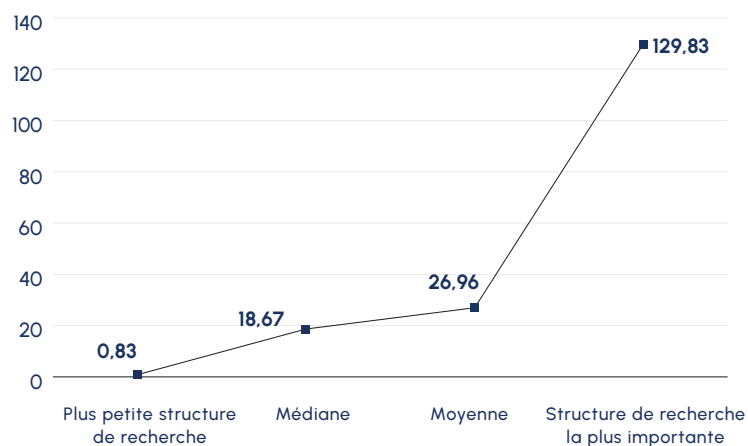
*La faculté d'Odontologie et l'Ecole Universitaire de maïeutique Marseille méditerranée (EU3M) ont été rattachées à la FSMPM en 2021, d'où l'absence de données (les chiffres étant inclus dans les données de la FSMPM).

1.3. Structures de recherche

Nombre et part d'ETP par secteur disciplinaire ^(T15)

Secteurs disciplinaires	2019							2020							2021						
	Nombre de labo	Nombre moyen d'ETP	Nombre d'ETP			Part d'ETP		Nombre de labo	Nombre moyen de membres	Nombre d'ETP			Part d'ETP		Nombre de labo	Nombre moyen de membres	Nombre d'ETP			Part d'ETP	
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Composantes pluridisciplinaires	2	15,85	21,4	10,3	31,7	68 %	32 %	1	31,83	23	8,83	31,83	72 %	28 %	2	18,97	24,5	13,43	37,93	65 %	35 %
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	29	14,63	234,57	189,66	424,23	55 %	45 %	27	15,95	243,22	187,53	430,75	56 %	44 %	31	14,75	259,51	197,65	457,16	57 %	43 %
Secteur droit et sciences politiques	11	14,45	72,73	86,2	158,93	46 %	54 %	11	15,48	90,5	79,75	170,25	53 %	47 %	12	14,04	92,73	75,75	168,48	55 %	45 %
Secteur économie et gestion	4	46,42	105,65	80,01	185,66	57 %	43 %	5	41,34	116,45	90,25	206,7	56 %	44 %	6	35,54	118,81	94,45	213,26	56 %	44 %
Secteur santé	19	25,79	262,82	227,19	490,01	54 %	46 %	20	24,05	269,89	211,11	481	56 %	44 %	21	25,02	289,72	235,78	525,5	55 %	45 %
Secteur sciences et technologies	47	29,72	502,7	893,93	1396,63	36 %	64 %	45	34,29	592,46	950,78	1543,24	38 %	62 %	48	32,17	588,65	955,515	1544,165	38 %	62 %
Sans secteur*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42,905	46,165	89,07	48 %	52 %	-	-	35,46	37,4	72,86	49 %	51 %
Total	112	24	1199,87	1487,29	2687,16	45 %	55 %	109	27,2	1378,43	1574,42	2952,84	47 %	53 %	120	25,16	1409,38	1609,98	3019,36	47 %	53 %

Cartographie des effectifs en structure de recherche en ETP ⁽³²⁾



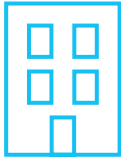
AMU est une université de recherche intensive associée aux grands acteurs nationaux de la recherche : CNRS, Inserm, IRD, CEA, Université Gustave Eiffel (ex IFSTTAR), INRAE avec lesquels elle partage la tutelle de 80 % de ses 114 structures qui sont dans le domaine de la recherche. Afin de soutenir les équipes de recherche, 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 recommandations du 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 maîtres de conférences nouvellement recrutés assorti d'une possibilité de décharge de 64 heures pour favoriser leurs activités de recherche.

2. Répartition des effectifs par campus/site

Le patrimoine d'Aix-Marseille Université est le plus vaste de France. AMU s'étend :



54 Sites



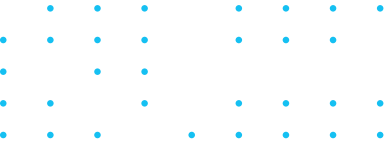
285 Bâtiments



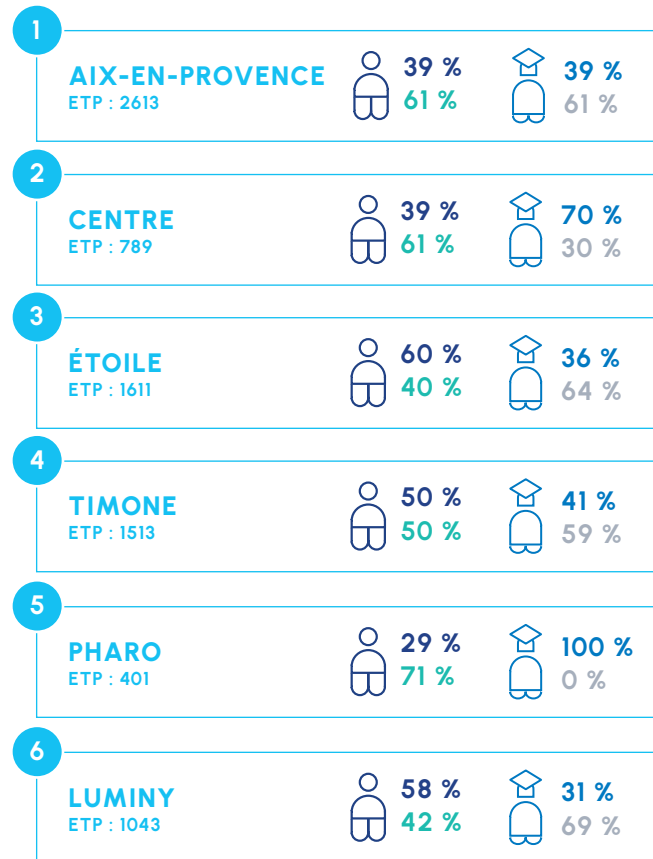
soit plus de 830 000 m²



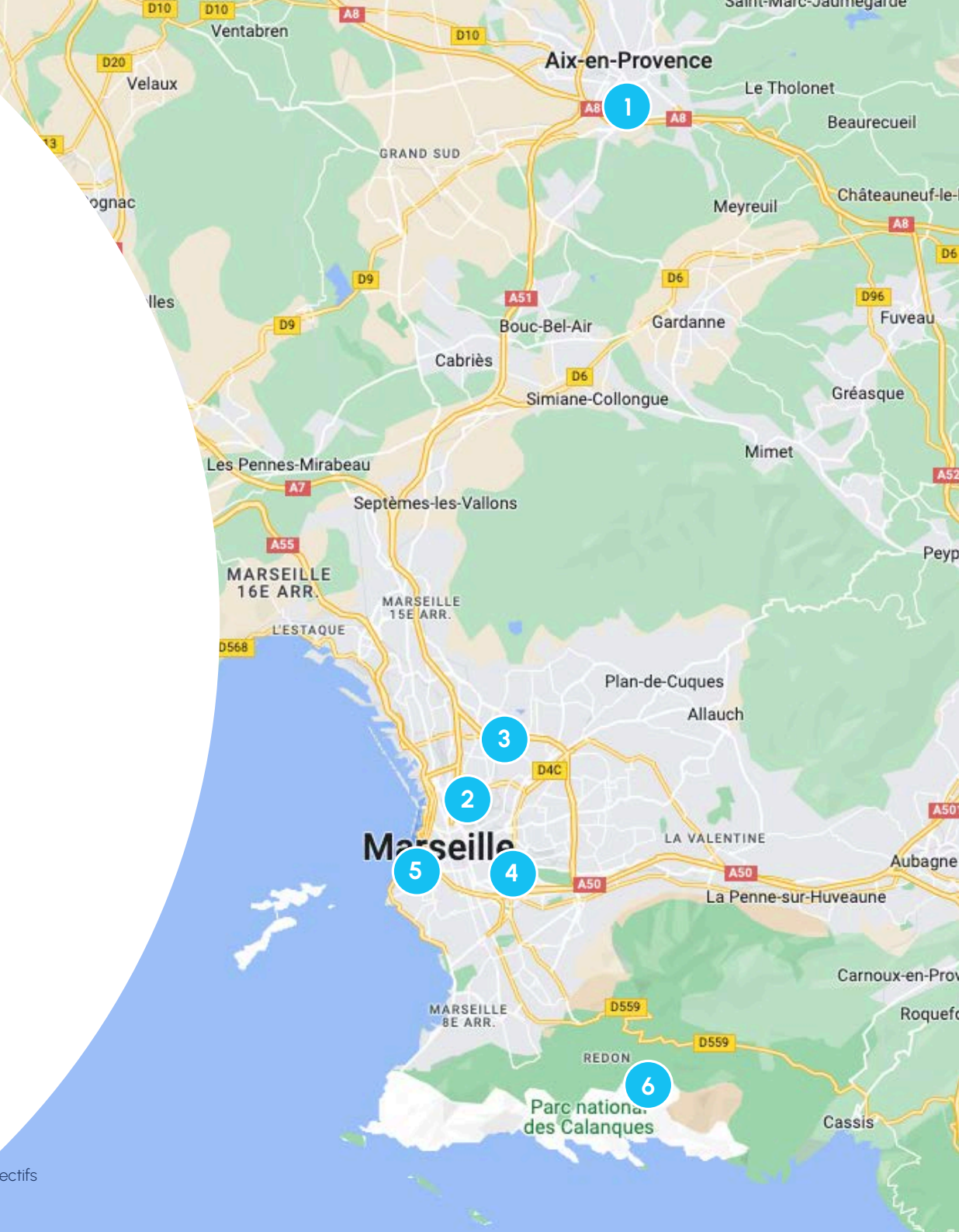
ETP global AMU	Marseille	Aix-en-Provence
7972,78 ETP	5358,84 ETP	2613,94 ETP



Répartition des personnels par campus et par type de population en ETP ⁽³³⁾



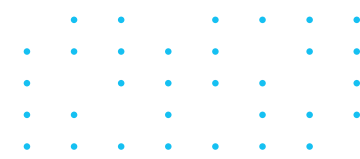
■ Hommes ■ BIATSS
■ Femmes ■ Enseignants, enseignants-chercheurs



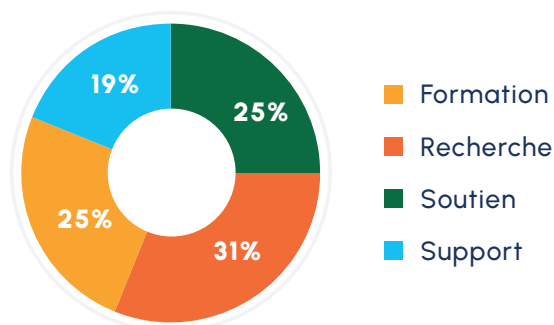
3. Répartition des effectifs par activité

Les fonctions de support sont constituées de l'ensemble des compétences qui fournissent un appui aux missions de l'université – formation et recherche – 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, financière, patrimoniale, juridique, communication, les services généraux, le support aux fonctions électives et aux associations. (source IGESR)...

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 IGESR).

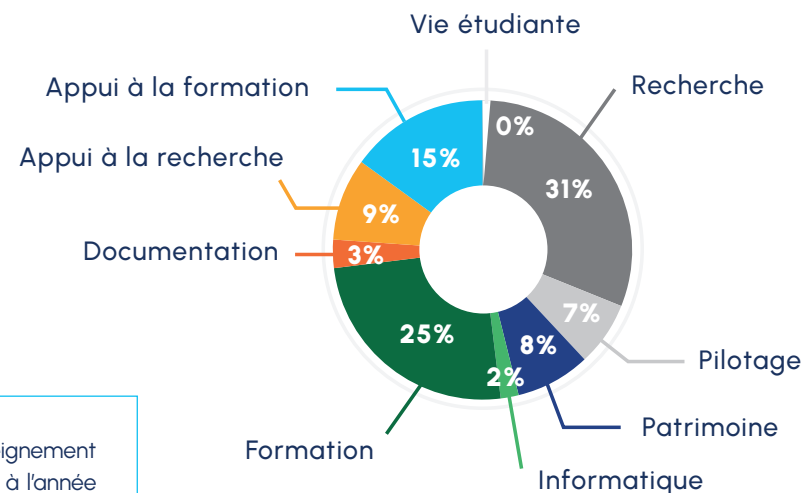


Répartition des ETP selon la nature des activités ⁽³⁴⁾



En 2021, plus de la moitié des ETP (56 %) sont dédiés à la réalisation directe des missions d'enseignement et de recherche et 44 % sont dédiés au support et au soutien. Cette répartition est identique à l'année précédente, vu que les effectifs n'ont variés que de +2 % entre 2021 et 2020. Les personnels relevant des activités de Formation et Recherche sont les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs. Les personnels relevant des activités de Support et Soutien sont les BIATSS et BIATSS Recherche.

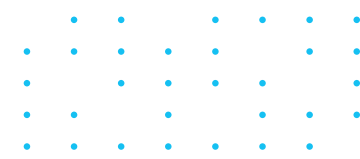
Répartition des ETP selon la nature des sous-activités ⁽³⁵⁾



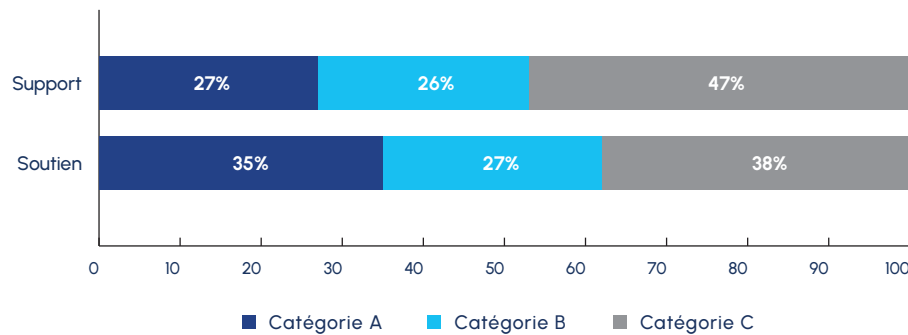
3.1. Les activités de soutien et support

Les natures d'activité comprennent les activités suivantes :

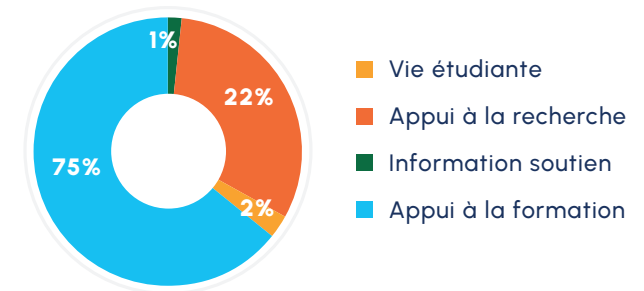
- Formation
- Recherche
- Soutien : Appui à la formation ; Appui à la recherche ; Informatique soutien ; Vie étudiante
- Support : Documentation, Info formation, Informatique, Patrimoine, Pilotage



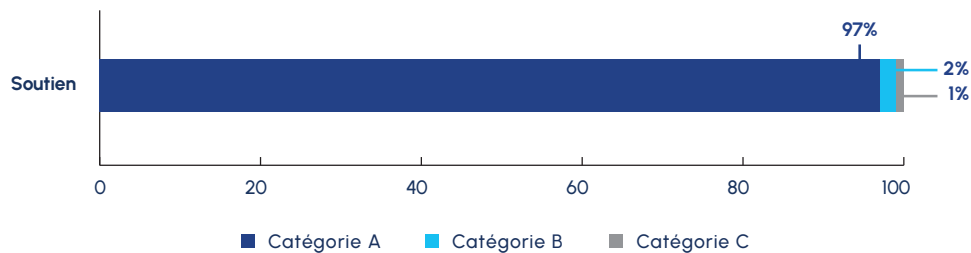
Répartition des ETP selon les activités support et soutien pour les BIATSS non financés sur contrat de recherche par catégorie ⁽³⁶⁾



Répartition en ETP selon l'activité de soutien pour les BIATSS non financés sur contrat de recherche ⁽³⁷⁾



Répartition en ETP selon l'activité de soutien pour les BIATSS non financés sur contrat de recherche ⁽³⁸⁾



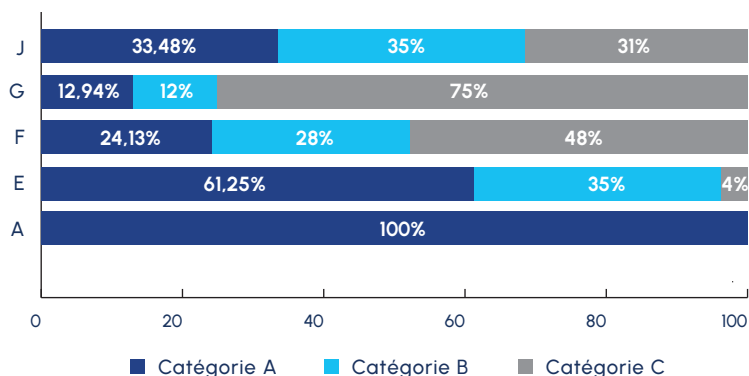
Le personnel BIATSS financé sur un contrat de recherche réalise uniquement des activités de soutien.

3.2. Focus sur les activités des BIATSS non financés sur contrat de recherche

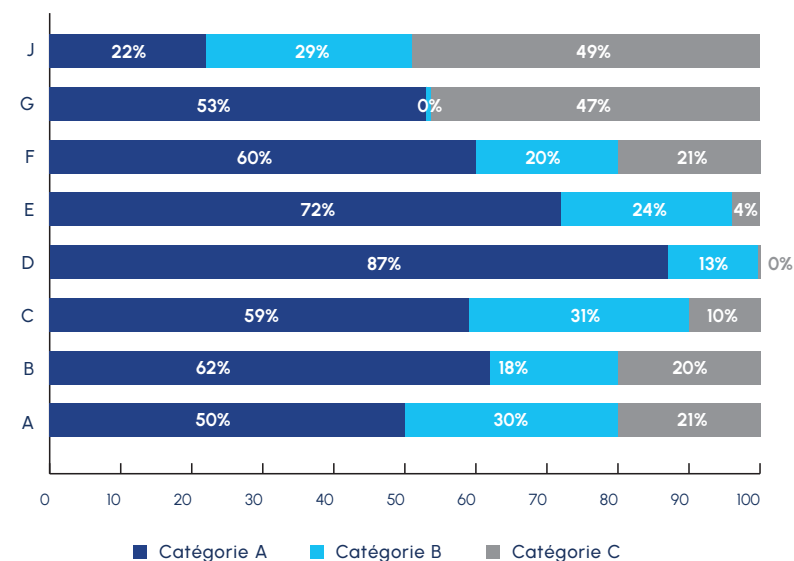
La branche d'activité professionnelle constitue le niveau supérieur de l'arborescence de REFERENS. Elle regroupe tous les emplois-types qui contribuent au développement du secteur professionnel. Pour les BAP techniques et administratives, les répartitions des activités de support par BAP et les répartitions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



Répartition de l'activité de support des BIATSS (non financés sur contrat de recherche) par BAP et catégorie ⁽³⁹⁾



Répartition de l'activité de soutien des BIATSS (non financés sur contrat de recherche) par BAP et catégorie ⁽⁴⁰⁾



Répartition de l'activité de support des BIATSS ^(T16)

	A	B	C
Informatique	54 %	36 %	10 %
Patrimoine	13 %	15 %	73 %
Pilotage	38 %	35 %	27 %
Documentation	20 %	27 %	53 %

Répartition de l'activité de soutien des BIATSS ^(T17)

	A	B	C
Appui à la formation	25 %	29 %	46 %
Appui à la recherche	65 %	22 %	13 %
Informatique Soutien	52 %	48 %	-
Vie étudiante	62 %	15 %	23 %

AIDE À LA LECTURE

61 % des agents en BAP E affectés à des activités de supports sont de catégorie A.

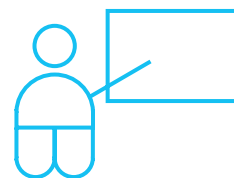
50 % des agents en BAP A affectés à des activités de soutien sont de catégorie A.

Partie 5 - Typologie des populations

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs

1.1. Répartition générale des enseignants, enseignants-chercheurs

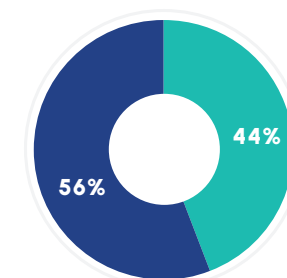
En 2020, 91 638 enseignants sont en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Parmi ces enseignants, 55 369 appartiennent aux corps des enseignants-chercheurs soit 60 % (y compris les corps à statuts spécifiques et les hospitalo-universitaires) et 40 % des enseignants titulaires sont des femmes. Cette tendance est cohérente avec Aix-Marseille Université puisque les enseignants-chercheurs (HU compris) représentent 56 % des effectifs. Les enseignants titulaires du 2nd degré représentent au niveau national 14 % (soit 13 115 personnes) des enseignants de l'enseignement supérieur alors qu'au sein d'AMU, ils représentent 8 % des effectifs. Enfin concernant la population enseignante contractuelle au niveau national elle s'élève à 23 154 pour représenter 25 % de la population, cette tendance est beaucoup plus marquée dans l'établissement puisque cette population représente 38 % des effectifs (hors chargés d'enseignement vacataires, agents temporaires vacataires et enseignants invités). Entre 2019 et 2021, l'effectif total des enseignants du supérieur est resté stable (+ 1 %) tout comme la population enseignante de l'établissement n'ayant que très peu évoluée (+1 %).



4546

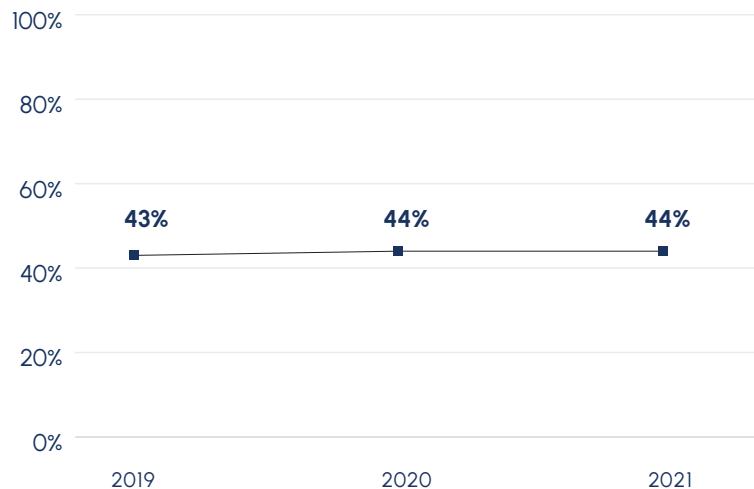
Enseignants,
enseignants-chercheurs

Répartition genrée des enseignants,
enseignants-chercheurs ⁽⁴¹⁾

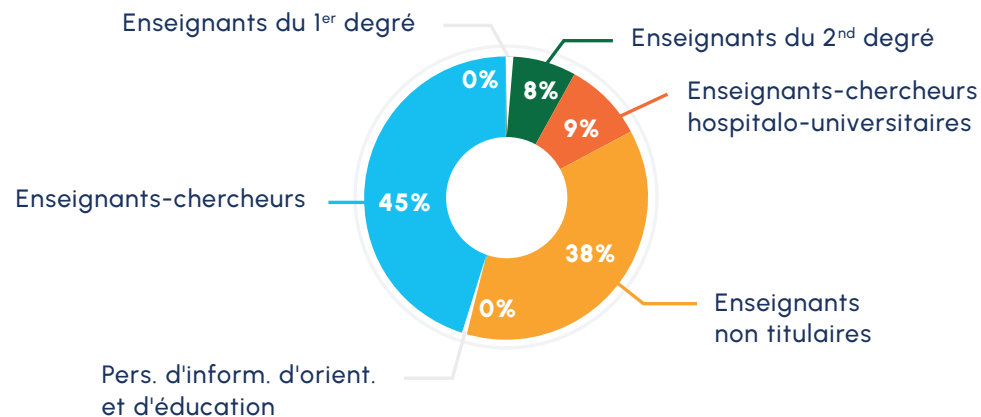


■ Hommes ■ Femmes

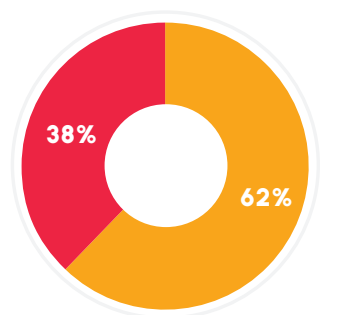
Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les enseignants, enseignants-chercheurs ⁽⁴²⁾



Répartition des enseignants, enseignants-chercheurs par type d'enseignant ⁽⁴³⁾



Répartition des enseignants, enseignants-chercheurs par statut ⁽⁴⁴⁾



■ Contractuels ■ Titulaires

La filière universitaire est majoritaire avec 45 % d'enseignants-chercheurs et 9 % d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. Les effectifs enseignants, enseignants-chercheurs titulaires sont stables d'une année sur l'autre. L'évolution des doctorants de 6 % en 2021 affecte la part des contractuels qui viennent désormais représenter 38 % de la population enseignante (+1 point par rapport à 2020).

Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs par filière ^(T18)

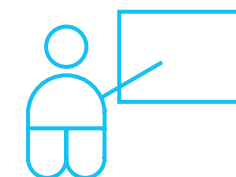
	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Enseignants contractuels	741	808	1491	50 %	814	841	1 549	53 %	854	866	1 720	50 %
Enseignants-chercheurs	824	1247	2068	40 %	835	1 241	2 071	40 %	833	1 228	2 061	40 %
Enseignants du 1 ^{er} degré	10	5	16	63 %	11	4	15	73 %	9	4	13	69 %
Enseignants du 2 nd degré	180	182	358	50 %	181	181	362	50 %	186	172	358	52 %
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	117	280	393	30 %	115	269	397	29 %	122	270	392	31 %
Pers. d'inform. d'orient. et d'éducation	-	3	4	-	-	3	3	-	-	3	3	-
Total Enseignants titulaires	1 131	1 717	2 839	40 %	1 142	1 698	2 848	40 %	1 150	1 677	2 826	41 %
Total	1 872	2 525	4 330	43 %	1 956	2 539	4 397	44 %	2 004	2 543	4 546	44 %

La part des femmes enseignantes de manière générale évolue légèrement de façon constante depuis 2019 pour représenter 44 % des enseignants en 2021. Elle augmente légèrement chez les enseignants-chercheurs HU et enseignants du 2nd degré (+2 points pour ces deux populations). Elle est toujours majoritaire chez les enseignants du 1^{er} degré. La part des femmes au sein de la population des enseignants-chercheurs d'Aix-Marseille Université compte pour 40 % alors même qu'au niveau national la part des femmes compte pour 36 %. Le constat général plutôt positif est à tempérer au vu des différences importantes de populations selon le secteur d'enseignement et de recherche.

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

Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement ^(T19)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Pers des grands établissements	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
Pers. inform. D'orient. et d'éducation	-	2	2	-	-	2	2	-	-	2	2	-
Professeurs des écoles	10	5	15	67 %	11	4	15	73 %	9	4	13	69 %
Total	10	8	18	56 %	11	7	18	61 %	9	7	16	56 %



Les enseignants du 1^{er} degré sont tous titulaires. Ils sont affectés à l'INSPE. En 2021, leur nombre baisse de -11 % passant de 18 à 16 enseignants.

16

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

Répartition des enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement par structure (T20)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
INSPE	10	7	17	59 %	11	6	17	65 %	9	6	15	60 %
IUT	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
Total	10	8	18	56 %	11	7	18	61 %	9	7	16	56 %

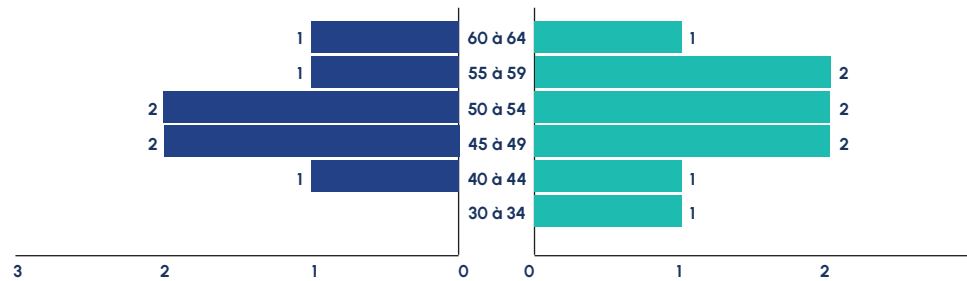
Nombre d'enseignant du 1^{er} degré et autre personnel de l'enseignement par type de structure, structure, corps et grade (T21)

		Pers des grands établissements			
		Professeur de l'ENSAM			
		Hors classe			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	INSPE	-	-	-	-
	IUT	-	1	1	-

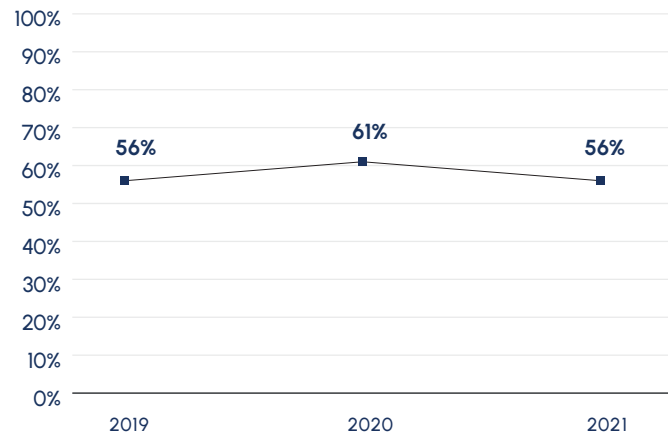
		Pers. Inform. D'orient. et d'éducation							
		Conseiller principal d'éducation							
		Classe normale				Hors classe			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	INSPE	-	1	1	-	-	-	1	-
	IUT	-	-	-	-	-	-	-	-

		Professeurs des écoles											
		Classe Exceptionnelle				Classe Normale				Hors Classe			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	INSPE	4	2	6	67 %	2	2	4	50 %	3	-	3	100 %
	IUT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Pyramide des âges des enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement par genre ⁽⁴⁵⁾



Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les enseignants du 1^{er} degré et personnels de l'enseignement supérieur ⁽⁴⁶⁾



50,1 ans

Age moyen des femmes



54 ans

Age médian des femmes



51,4 ans

Age moyen des hommes



52 ans

Age médian des hommes

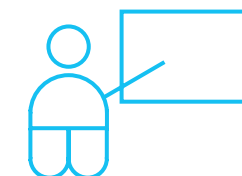
1.3. Les enseignants du 2nd degré

Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré (T22)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Chargés d'ens. EPS	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
Professeurs agrégés	104	114	218	48 %	104	113	217	48 %	110	106	216	51 %
Professeurs certifiés	63	43	106	59 %	65	41	106	61 %	64	38	102	63 %
Professeurs d'EPS	8	22	30	27 %	7	22	29	24 %	8	23	31	26 %
Professeurs des lycées pro	5	2	7	71 %	5	4	9	56 %	4	4	8	50 %
Total	180	182	362	50 %	181	181	362	50 %	186	172	358	52 %

Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants du 2nd degré par structure (T23)

		2019				2020				2021			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	ALLSH	24	12	36	67 %	22	13	35	63 %	21	12	33	64 %
	EJCAM	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
	FDSP	9	3	12	75 %	10	3	13	77 %	8	3	11	73 %
	FEG	7	11	18	39 %	9	10	19	47 %	8	9	17	47 %
	FSMPM	1	1	2	50 %	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %
	FSS	6	21	27	22 %	6	20	26	23 %	8	19	27	30 %
	IAE	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %
	IMPGT	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	100 %
	INSPE	40	32	72	56 %	39	30	69	57 %	35	28	63	56 %
	IUT	46	57	103	45 %	41	54	95	43 %	47	51	98	48 %
	POLYTECH	1	7	8	13 %	3	8	11	27 %	2	6	8	25 %
	PYTHEAS	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
SCIENCES	23	14	37	62 %	26	18	44	59 %	29	18	47	62 %	
Total	161	159	320	50 %	162	158	320	51 %	163	147	310	53 %	
Services communs	MIRREL	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	SCD	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	SFPC	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
	SUAPS	9	18	27	33 %	8	19	27	30 %	9	19	28	32 %
	SUFLE	9	2	11	82 %	10	2	12	83 %	12	2	14	86 %
	Total	19	22	41	46 %	19	23	42	45 %	22	23	45	49 %
Recherche	-	1	1	-	-	-	-	-	1	2	3	33 %	
Total	180	182	362	50 %	181	181	362	50 %	186	172	358	52 %	



358

Enseignants du 2nd degré

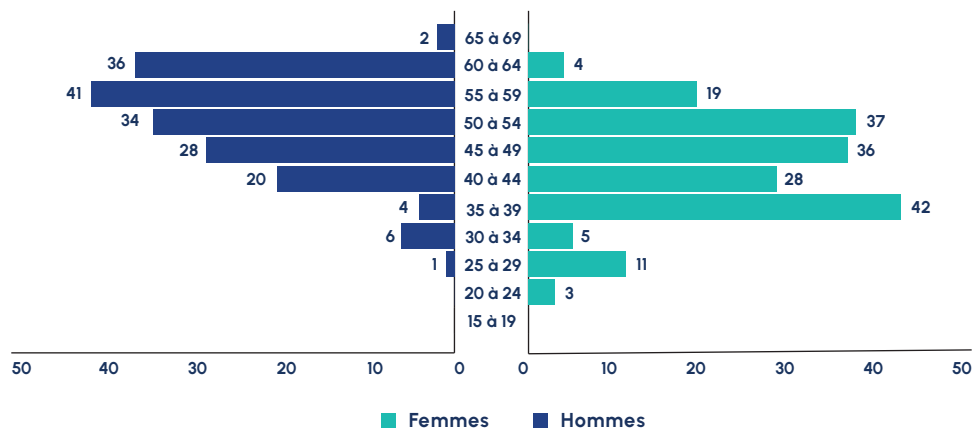
Nombre d'enseignants du 2nd degré par types de structure, corps et grade (T24)

		Chargés d'enseignement EPS				Professeurs d'EPS											
		Classe exceptionnelle				Classe Normale				Classe Exceptionnelle				Hors classe			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	FSS	-	-	-	-	2	-	2	100 %	-	2	2	-	-	4	4	-
	INSPE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IUT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SCIENCES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services communs	SUAPS	-	1	1	-	2	2	4	50 %	3	8	11	27 %	1	7	8	-
	SUFLE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		-	1	1	-	4	2	6	-	3	10	13	-	1	11	12	-

		Professeurs agrégés											
		Classe Normale				Classe Exceptionnelle				Hors classe			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	ALLSH	13	6	19	68 %	-	3	3	-	4	2	6	67 %
	EJCAM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	FDSP	4	-	4	100 %	-	-	-	-	3	1	4	75 %
	FEG	3	8	11	27 %	2	-	2	100 %	-	1	1	-
	FSMPM	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
	FSS	2	6	8	25 %	2	4	6	33 %	2	3	5	40 %
	IAE	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	IMPGT	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
	INSPE	9	4	13	69 %	7	5	12	58 %	3	5	8	38 %
	IUT	14	19	33	42 %	3	11	14	21 %	6	8	14	43 %
	POLYTECH	-	-	-	-	1	2	3	33 %	-	1	1	-
	PYTHEAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SCIENCES	13	4	17	76 %	3	4	7	43 %	6	5	11	55 %
Services communs	SFPC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUAPS	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	SUFLE	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
	MIRREL	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %
	SCD	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	67 %
Recherche		1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	1	1	-
Total		63	48	111	57 %	20	29	49	41 %	27	29	56	48 %

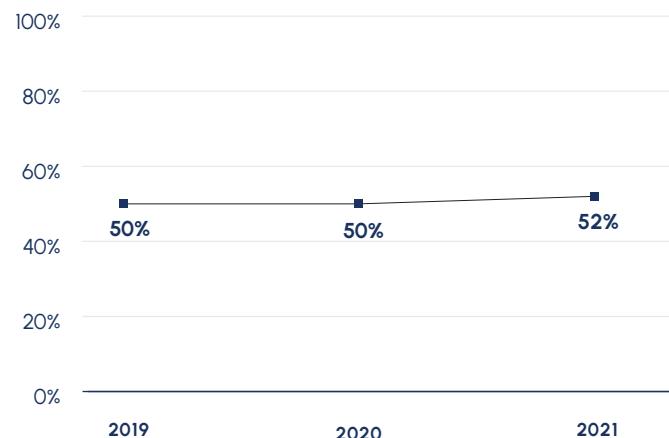
À titre de comparaison, en 2020, les enseignants du second degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du MESRI appartiennent majoritairement aux corps des professeurs agrégés (55 %) et des professeurs certifiés (44 %). La part des professeurs certifiés dans l'établissement est plus faible qu'au niveau national (28 %) au profit des professeurs agrégés (60 %). Les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) représentent 6 % des effectifs et sont légèrement plus représentés à Aix-Marseille Universités (8 %), ceux de lycée professionnel (PLP) représentent quant à eux 3 %, tendance identique à l'établissement.

Pyramide des âges par genre des enseignants du 2nd degré ⁽⁴⁷⁾



La pyramide des âges des enseignants du 2nd degré reflète celle de la population AMU globale en forme de champignon et marque une population plutôt vieillissante. Elle peut interroger sur le transfert des compétences à une population rentrante plus jeune.

Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les enseignants du 2nd degré ⁽⁴⁸⁾



La parité femmes/hommes d'AMU est respectée chez les enseignants du second degré (52 %). Dans le détail des différents corps, les femmes qui sont légèrement sur représentée chez les professeurs certifiés alors que la parité est enfin atteinte chez les professeurs agrégés depuis 2019.



49,2 ans

Age moyen
des femmes



53 ans

Age médian
des femmes



52,2 ans

Age moyen
des hommes



50 ans

Age médian
des hommes

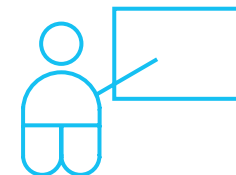
Évolution sur 3 ans des enseignants du 2nd degré par secteur disciplinaire et service commun ^(T25)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes pluridisciplinaires	86	89	172	50 %	86	89	175	49 %	82	79	161	51 %
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	24	12	37	65 %	24	12	36	67 %	22	12	34	65 %
Secteur droit et sciences politiques	10	3	13	77 %	10	3	13	77 %	9	3	12	75 %
Secteur économie et gestion	9	13	22	41 %	9	13	22	41 %	10	11	21	48 %
Secteur santé	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1		1	100 %
Secteur sciences et technologies	31	42	73	42 %	31	42	73	42 %	40	44	84	48 %
Services communs	19	22	39	49 %	19	22	41	46 %	22	23	45	49 %
Total	180	182	358	50 %	180	182	362	50 %	186	172	358	52 %

1.4. Les enseignants-chercheurs mono-appartenants

Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants-chercheurs PU et MCF par corps ^(T26)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
MCF	641	755	1396	46 %	650	765	1415	46 %	649	753	1402	46 %
PU	183	492	675	27 %	185	476	661	28 %	184	475	659	28 %
Total	824	1247	2071	40 %	835	1241	2076	40 %	833	1228	2061	40 %



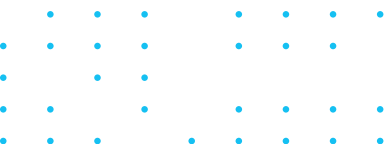
Les astronomes et physiciens ont été intégrés au corps de professeurs des universités. Les astronomes adjoints et les physiciens adjoints ont été intégrés au corps des maîtres de conférences.

2061

Enseignants-chercheurs
mono appartenants

Répartition sur 3 ans des enseignants-chercheurs par secteur disciplinaire, composante et par corps ^(T27)

			2019				2020				2021			
			Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes pluridisciplinaires	INSPE	MCF	40	17	57	70 %	40	19	59	68 %	39	22	61	64 %
		PU	7	6	13	54 %	8	5	13	62 %	8	5	13	62 %
	Total INSPE		47	23	70	67 %	48	24	72	67 %	47	27	74	64 %
	IUT	MCF	55	94	149	37 %	48	83	131	37 %	53	83	136	39 %
		PU	8	29	37	22 %	8	24	32	25 %	9	23	32	28 %
Total IUT		63	123	186	34 %	56	107	163	34 %	62	106	168	37 %	
Total composantes pluridisciplinaires			110	146	256	43 %	104	131	235	44 %	109	133	242	45 %
Secteur droit et sciences politiques	FDSP	MCF	41	43	84	49 %	42	44	86	49 %	41	45	86	48 %
		PU	25	47	72	35 %	24	46	70	34 %	23	45	68	34 %
	Total FDSP		66	90	156	42 %	66	90	156	42 %	64	90	154	42 %
	IMPPT	MCF	5	4	9	56 %	5	5	10	50 %	6	5	11	55 %
		PU	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %
Total IMPPT		7	5	12	58 %	7	6	13	54 %	8	6	14	57 %	
Total secteur droit et sciences politiques			73	95	168	43 %	73	96	169	43 %	72	96	168	43 %



Répartition sur 3 ans des enseignants-chercheurs par secteur disciplinaire, composantes et par corps ^(T27)

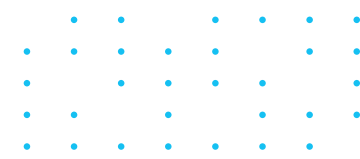
			2019				2020				2021				
			Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
Secteur économie et gestion	EJCAM	MCF	1	6	7	14 %	1	6	7	14 %	1	5	6	17 %	
		PU	4	-	4	100 %	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	
	Total EJCAM			5	6	11	45 %	4	6	10	40 %	4	5	9	44 %
	FEG	MCF	38	24	62	61 %	40	23	63	63 %	41	23	64	64 %	
		PU	13	29	42	31 %	13	29	42	31 %	13	29	42	31 %	
	Total FEG			51	53	104	49 %	53	52	105	50 %	54	52	106	51 %
	IAE	MCF	8	6	14	57 %	9	5	14	64 %	9	5	14	64 %	
		PU	8	9	17	47 %	8	8	16	50 %	8	8	16	50 %	
	Total IAE			16	15	31	52 %	17	13	30	57 %	17	13	30	57 %
	IRT	MCF	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	
PU		-	-	-	-	-	-	33	-	-	-	-	-		
Total IRT			2	1	3	67 %	2	1	36	6 %	2	1	3	67 %	
Total secteur économie et gestion			74	75	149	50 %	76	72	148	51 %	77	71	148	52 %	
Secteur santé	FSMPM	MCF	11	6	17	65 %	10	6	16	63 %	11	6	17	65 %	
		PU	1	9	10	10 %	2	8	10	20 %	2	9	11	18 %	
	Total FSMPM			12	15	27	44 %	12	14	26	46 %	13	15	28	46 %
	ODONTOLOGIE	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		PU	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	
	Total odontologie			-	1	1	-	-	1	-	-	1	1	-	
	PHARMACIE	MCF	29	20	49	59 %	29	20	49	59 %	30	19	49	61 %	
		PU	3	7	10	30 %	3	7	10	30 %	2	8	10	20 %	
Total Pharmacie			32	27	59	54 %	32	27	59	54 %	32	27	59	54 %	
Total secteur santé			44	43	87	51 %	44	42	86	51 %	45	43	88	51 %	
Secteur sciences et technologies	FSS	MCF	15	14	29	52 %	16	14	30	53 %	16	13	29	55 %	
		PU	-	10	10	-	-	9	9	-	-	10	10	0 %	
	Total FSS			15	24	39	38 %	16	23	39	41 %	16	23	39	41 %
	POLYTECH	MCF	25	52	77	32 %	25	48	73	34 %	21	46	67	31 %	
		PU	4	42	46	9 %	5	38	43	12 %	4	39	43	9 %	
	Total POLYTECH			29	94	123	24 %	30	86	116	26 %	25	85	110	23 %
	PYTHEAS	MCF	46	65	111	41 %	46	69	115	40 %	46	67	113	41 %	
		PU	15	29	44	34 %	15	25	40	38 %	16	25	41	39 %	
	Total PYTHEAS			61	94	155	39 %	61	94	155	39 %	62	92	154	40 %
	SCIENCES	MCF	166	279	445	37 %	175	296	471	37 %	170	289	459	37 %	
PU		34	182	216	16 %	35	188	223	16 %	38	186	224	17 %		
Total sciences			200	461	661	30 %	210	484	694	30 %	208	475	683	30 %	
Total secteur sciences et technologies			305	673	978	31 %	317	687	1004	32 %	311	675	986	32 %	
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	MCF	155	121	276	56 %	159	123	282	56 %	160	120	280	57 %	
		PU	58	88	146	40 %	59	85	144	41 %	56	84	140	40 %	
	Total ALLSH			213	209	422	50 %	218	208	426	51 %	216	204	420	51 %
	MMSH	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	
		PU	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	
	Total MMSH			1	-	1	-	-	-	-	-	3	3	-	
Total secteur arts, lettres, langues et sciences humaines			214	209	423	51 %	218	208	426	51 %	216	207	423	51 %	
Autres (services communs, services centraux, services hospitaliers, fondations...)	MCF	MCF	4	-	4	100 %	3	3	6	50 %	3	2	5	60 %	
		PU	3	3	6	50 %	-	2	2	-	-	1	1	-	
	Total			7	3	10	70 %	3	5	8	38 %	3	3	6	50 %
Total			827	1244	2071	40 %	835	1241	2076	40 %	833	1228	2061	40 %	

La parité femme/homme n'est pas comparable d'un secteur à un autre et met en évidence une disparité notamment dans les secteurs « sciences et technologies » (32 % de femmes), « droit et sciences politique » (43 %). Pour le secteur « pluridisciplinaire », la parité est égale à 45 %, or il est important de séparer les effectifs femmes et hommes des deux composantes (IUT et INSPE) qui sont hétérogènes. Cette disparité est beaucoup plus importante lorsque l'analyse porte sur les corps. Dans certaines composantes comme la FSMPM ou la faculté de Pharmacie, la part des femmes Professeurs ne dépasse pas les 20 %, compensée par un plus grand nombre de femmes dans le corps des maîtres de conférences (63 %). Ce constat est d'autant plus marqué pour la faculté des sciences et Polytech avec respectivement 16 % et 9 % de part de femmes professeurs.

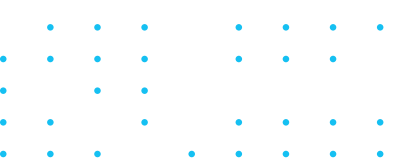
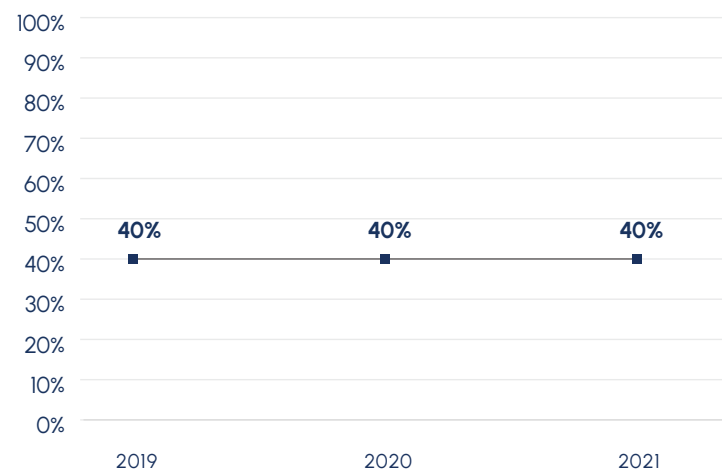
Nombre d'enseignants-chercheurs mono-appartenants par corps et grade selon chaque structure ^(T28)

		Maîtres de conférences											
		Classe Normale				Hors classe				Total			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	ALLSH	101	77	178	57 %	59	43	102	58 %	160	120	280	57 %
	EJCAM	1	2	3	33 %	-	3	3	-	1	5	6	17 %
	FDSP	25	34	59	42 %	16	11	27	59 %	41	45	86	48 %
	FEG	27	16	43	63 %	14	7	21	67 %	41	23	64	64 %
	FSMPM	9	6	15	60 %	2	-	2	100 %	11	6	17	65 %
	FSS	10	10	20	50 %	6	3	9	67 %	16	13	29	55 %
	IAE	4	2	6	67 %	5	3	8	63 %	9	5	14	64 %
	IMPGT	4	4	8	50 %	2	1	3	67 %	6	5	11	55 %
	INSPE	28	16	44	64 %	11	6	17	65 %	39	22	61	64 %
	IRT	-	1	1	-	2	-	2	100 %	2	1	3	67 %
	IUT	36	53	89	40 %	17	30	47	36 %	53	83	136	39 %
	MMSH	-	1	1	-	-	1	1	-	-	2	2	-
	ODONTOLOGIE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	PHARMACIE	25	16	41	61 %	5	3	8	63 %	30	19	49	61 %
	POLYTECH	9	26	35	26 %	12	20	32	38 %	21	46	67	31 %
PYTHEAS	25	49	74	34 %	21	18	39	54 %	46	67	113	41 %	
SCIENCES	88	171	259	34 %	82	118	200	41 %	170	289	459	37 %	
Total	392	484	876	45 %	254	267	521	49 %	646	751	1397	46 %	
Service communs	IECJ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SFPC	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	SUFLE	3	1	4	75 %	-	-	-	-	3	1	4	75 %
	Total	3	1	4	75 %	-	1	1	-	3	2	5	60 %
Total	395	485	880	45 %	254	268	522	49 %	649	753	1402	46 %	

		Professeurs des universités															
		2 ^{ème} classe				1 ^{ère} classe				Classe Exceptionnelle				Total			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	ALLSH	9	28	37	24 %	28	37	65	43 %	19	19	38	50 %	56	84	140	40 %
	EJCAM	-	-	-	-	3	-	3	100 %	-	-	-	-	3	-	3	100 %
	FDSP	5	6	11	45 %	10	14	24	42 %	8	25	33	24 %	23	45	68	34 %
	FEG	4	5	9	44 %	5	7	12	42 %	4	17	21	19 %	13	29	42	31 %
	FSMPM	1	-	1	100 %	-	4	4	-	1	5	6	17 %	2	9	11	18 %
	FSS	-	-	-	-	-	1	1	-	-	9	9	-	-	10	10	-
	IAE	3	1	4	75 %	2	2	4	50 %	3	5	8	38 %	8	8	16	50 %
	IMPGT	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	2	1	3	67 %
	INSPE	2	4	6	33 %	6	1	7	86 %	-	-	-	-	8	5	13	62 %
	IRT	-	-	-	0 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IUT	5	2	7	71 %	1	8	9	11 %	3	13	16	19 %	9	23	32	28 %
	MMSH	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
	ODONTOLOGIE	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
	PHARMACIE	-	3	3	-	2	1	3	67 %	-	4	4	-	2	8	10	20 %
	POLYTECH	1	8	9	11 %	1	14	15	7 %	2	17	19	11 %	4	39	43	9 %
PYTHEAS	4	9	13	31 %	3	6	9	33 %	9	10	19	47 %	16	25	41	39 %	
SCIENCES	10	43	53	19 %	15	59	74	20 %	13	84	97	13 %	38	186	224	17 %	
Total	45	111	156	29 %	77	155	232	33 %	62	208	270	23 %	184	474	658	28 %	
Service communs	IECJ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SFPC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUFLE	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
	Total	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Total	45	112	157	29 %	77	155	232	33 %	62	208	270	23 %	184	475	659	28 %	



Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les enseignants chercheurs mono-appartenants ⁽⁴⁹⁾



Évolution sur 3 ans des enseignants-chercheurs mono-appartenants par section CNU (T29)

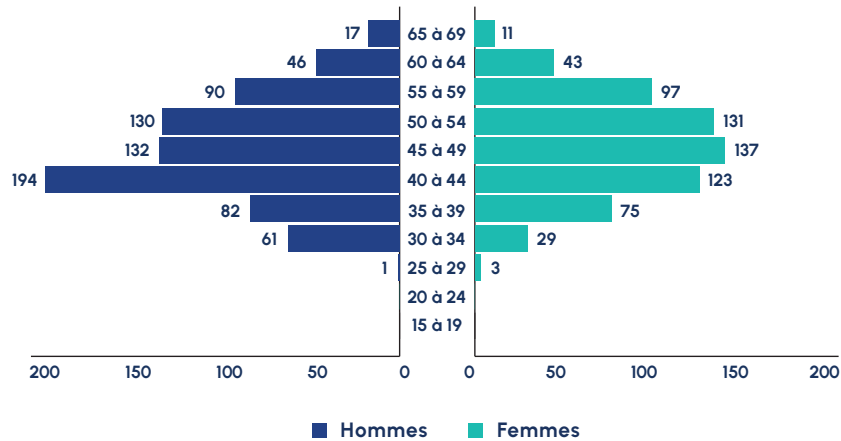
	2019								2020								2021											
	MCF				PU				MCF				PU				MCF				PU				Total			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
CNU 01	34	24	58	59 %	11	19	30	37 %	34	26	60	57 %	10	18	28	36 %	34	26	60	50 %	10	19	29	34 %	44	45	89	49 %
CNU 02	9	16	25	36 %	10	19	29	34 %	10	16	26	38 %	10	19	29	34 %	10	16	26	36 %	9	18	27	33 %	19	34	53	36 %
CNU 03	1	4	5	20 %	-	5	5	-	1	4	5	20 %	-	5	5	-	1	4	5	10 %	-	4	4	-	1	8	9	11 %
CNU 04	-	3	3	-	1	-	1	100 %	-	3	3	-	1	-	1	100 %	-	3	3	25 %	1	-	1	100 %	1	3	4	25 %
CNU 05	20	14	34	59 %	7	25	32	22 %	20	14	34	59 %	7	25	32	22 %	21	15	36	41 %	7	25	32	22 %	28	40	68	41 %
CNU 06	56	19	75	75 %	16	17	33	48 %	59	18	77	77 %	16	16	32	50 %	58	19	77	69 %	17	15	32	53 %	75	34	109	69 %
CNU 07	21	5	26	81 %	5	4	9	56 %	18	5	23	78 %	5	5	10	50 %	19	6	25	70 %	5	3	8	63 %	24	9	33	73 %
CNU 08	3	4	7	43 %	3	1	4	75 %	4	4	8	50 %	3	1	4	75 %	4	4	8	58 %	3	1	4	75 %	7	5	12	58 %
CNU 09	12	11	23	52 %	5	6	11	45 %	13	11	24	54 %	4	6	10	40 %	11	9	20	50 %	4	6	10	40 %	15	15	30	50 %
CNU 10	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	1	1	2	67 %	2	1	3	67 %	3	2	5	60 %
CNU 11	19	13	32	59 %	9	5	14	64 %	19	14	33	58 %	9	4	13	69 %	18	12	30	61 %	9	5	14	64 %	27	17	44	61 %
CNU 12	5	1	6	83 %	2	1	3	67 %	5	1	6	83 %	2	1	3	67 %	6	1	7	78 %	2	1	3	67 %	8	2	10	80 %
CNU 13	2	-	2	100 %	-	2	2	-	3	-	3	100 %	-	2	2	-	3	-	3	60 %	-	2	2	-	3	2	5	60 %
CNU 14	18	5	23	78 %	5	9	14	36 %	18	6	24	75 %	6	9	15	40 %	18	6	24	62 %	6	9	15	40 %	24	15	39	62 %
CNU 15	8	7	15	53 %	1	8	9	11 %	10	7	17	59 %	2	7	9	22 %	11	8	19	46 %	2	6	8	25 %	13	14	27	48 %
CNU 16	30	13	43	70 %	11	16	27	41 %	31	12	43	72 %	11	14	25	44 %	34	12	46	62 %	11	15	26	42 %	45	27	72	63 %
CNU 17	5	8	13	38 %	2	3	5	40 %	5	7	12	42 %	2	3	5	40 %	5	7	12	41 %	1	3	4	25 %	6	10	16	38 %
CNU 18	7	16	23	30 %	3	7	10	30 %	8	17	25	32 %	2	7	9	22 %	8	18	26	29 %	2	7	9	22 %	10	25	35	29 %
CNU 19	16	8	24	67 %	1	4	5	20 %	15	8	23	65 %	2	3	5	40 %	14	9	23	61 %	2	3	5	40 %	16	12	28	57 %
CNU 20	9	4	13	69 %	1	4	5	20 %	9	4	13	69 %	1	4	5	20 %	8	3	11	56 %	1	4	5	20 %	9	7	16	56 %
CNU 21	8	13	21	38 %	3	9	12	25 %	8	13	21	38 %	2	10	12	17 %	8	12	20	30 %	2	10	12	17 %	10	22	32	31 %
CNU 22	14	9	23	61 %	7	7	14	50 %	14	10	24	58 %	7	7	14	50 %	14	9	23	55 %	6	7	13	46 %	20	16	36	56 %
CNU 23	6	12	18	33 %	3	5	8	38 %	6	12	18	33 %	3	5	8	38 %	7	12	19	35 %	3	5	8	38 %	10	17	27	37 %
CNU 24	5	2	7	71 %	2	2	4	50 %	6	2	8	75 %	2	2	4	50 %	7	2	9	67 %	1	2	3	33 %	8	4	12	67 %
CNU 25	9	32	41	22 %	2	26	28	7 %	9	32	41	22 %	2	26	28	7 %	8	30	38	16 %	2	24	26	8 %	10	54	64	16 %
CNU 26	14	25	39	36 %	7	15	22	32 %	14	26	40	35 %	7	15	22	32 %	14	26	40	34 %	7	16	23	30 %	21	42	63	33 %
CNU 27	14	70	84	17 %	5	28	33	15 %	16	69	85	19 %	5	27	32	16 %	15	69	84	18 %	6	24	30	20 %	21	93	114	18 %
CNU 28	19	31	50	38 %	4	24	28	14 %	19	31	50	38 %	4	25	29	14 %	20	29	49	29 %	4	27	31	13 %	24	56	80	30 %
CNU 29	4	7	11	36 %	-	19	19	0 %	4	7	11	36 %	-	16	16	0 %	4	7	11	15 %	1	15	16	6 %	5	22	27	19 %
CNU 30	8	24	32	25 %	3	12	15	20 %	8	24	32	25 %	3	11	14	21 %	8	23	31	24 %	2	12	14	14 %	10	35	45	22 %
CNU 31	27	25	52	52 %	6	15	21	29 %	25	24	49	51 %	6	14	20	30 %	25	24	49	45 %	7	15	22	32 %	32	39	71	45 %
CNU 32	11	26	37	30 %	2	15	17	12 %	12	27	39	31 %	2	15	17	12 %	11	25	36	25 %	2	15	17	12 %	13	40	53	25 %
CNU 33	10	7	17	59 %	1	6	7	14 %	10	7	17	59 %	1	6	7	14 %	10	6	16	46 %	1	6	7	14 %	11	12	23	48 %
CNU 34	4	12	16	25 %	6	10	16	38 %	4	14	18	22 %	6	9	15	40 %	4	14	18	30 %	7	9	16	44 %	11	23	34	32 %
CNU 35	7	10	17	41 %	2	7	9	22 %	7	12	19	37 %	2	6	8	25 %	8	12	20	33 %	2	5	7	29 %	10	17	27	37 %

Évolution sur 3 ans des enseignants-chercheurs mono-appartenants par section CNU (T29)

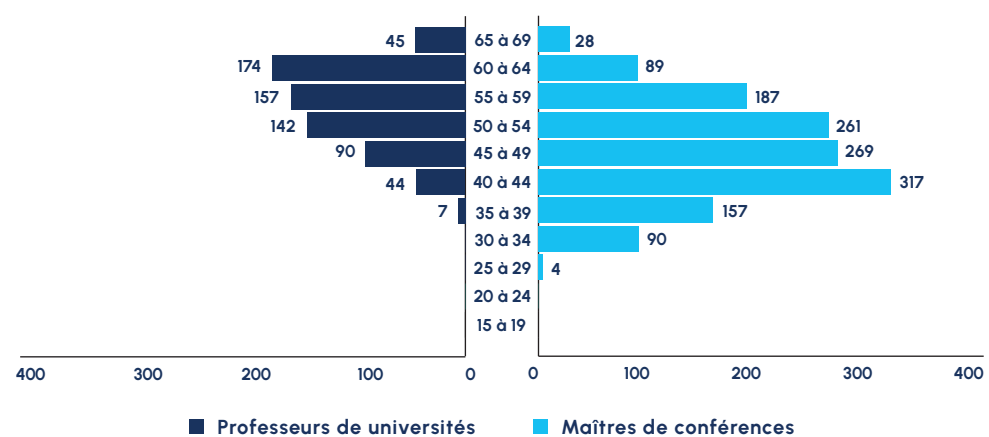
	2019								2020								2021												
	MCF				PU				MCF				PU				MCF				PU				Total				
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
CNU 36	3	7	10	30 %	-	2	2	-	3	7	10	30 %	-	2	2	-	3	7	10	25 %	-	2	2	-	3	9	12	25 %	
CNU 37	2	3	5	40 %	2	2	4	50 %	2	4	6	33 %	2	2	4	50 %	2	3	5	40 %	2	2	4	50 %	4	5	9	44 %	
CNU 60	4	35	39	10 %	-	22	22	-	3	36	39	8 %	1	22	23	4 %	3	36	39	6 %	1	21	22	5 %	4	57	61	7 %	
CNU 61	6	20	26	23 %	1	7	8	13 %	6	20	26	23 %	1	7	8	13 %	6	21	27	21 %	1	8	9	11 %	7	29	36	19 %	
CNU 62	11	26	37	30 %	2	13	15	13 %	12	27	39	31 %	2	13	15	13 %	11	26	37	26 %	2	13	15	13 %	13	39	52	25 %	
CNU 63	10	31	41	24 %	-	20	20	0 %	10	30	40	25 %	1	19	20	5 %	9	31	40	18 %	1	19	20	5 %	10	50	60	17 %	
CNU 64	20	14	34	59 %	1	12	13	8 %	20	14	34	59 %	1	12	13	8 %	19	12	31	45 %	2	13	15	13 %	21	25	46	46 %	
CNU 65	25	17	42	60 %	5	13	18	28 %	23	18	41	56 %	5	14	19	26 %	23	18	41	47 %	5	14	19	26 %	28	32	60	47 %	
CNU 66	5	4	9	56 %	-	-	-	-	5	4	9	56 %	-	-	-	-	5	4	9	56 %	-	-	-	-	5	4	9	56 %	
CNU 67	28	33	61	46 %	5	9	14	36 %	29	33	62	47 %	5	8	13	38 %	28	33	61	45 %	5	9	14	36 %	33	42	75	44 %	
CNU 68	5	4	9	56 %	1	2	3	33 %	5	4	9	56 %	1	1	2	50 %	5	4	9	55 %	1	1	2	50 %	6	5	11	55 %	
CNU 69	14	19	33	42 %	3	11	14	21 %	14	19	33	42 %	3	11	14	21 %	14	19	33	36 %	3	11	14	21 %	17	30	47	36 %	
CNU 70	18	8	26	69 %	6	4	10	60 %	18	9	27	67 %	7	3	10	70 %	17	9	26	68 %	7	3	10	70 %	24	12	36	67 %	
CNU 71	8	15	23	35 %	6	1	7	86 %	8	14	22	36 %	5	1	6	83 %	10	12	22	46 %	5	1	6	83 %	15	13	28	54 %	
CNU 72	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	1	2	100 %	-	-	-	-	1	1	2	50 %	
CNU 73	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-
CNU 74	15	17	32	47 %	-	11	11	-	16	17	33	48 %	-	10	10	-	16	17	33	37 %	-	-11	11	-	16	28	44	36 %	
CNU 85	8	7	15	53 %	-	4	4	-	8	7	15	53 %	-	4	4	-	8	6	14	42 %	-	5	5	-	8	11	19	42 %	
CNU 86	9	6	15	60 %	2	2	4	50 %	10	6	16	63 %	2	2	4	50 %	9	6	15	60 %	1	2	3	33 %	10	8	18	56 %	
CNU 87	12	7	19	63 %	1	1	2	50 %	11	7	18	61 %	1	1	2	50 %	13	7	20	60 %	1	1	2	50 %	14	8	22	64 %	
CNU 92	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
Total	641	755	1396	46 %	183	492	675	27 %	650	765	1415	46 %	184	476	660	28 %	649	753	1402	40 %	184	475	659	28 %	833	1228	2061	40 %	

Les sections CNU les plus représentées sont la 06 (sciences de gestion) qui représente 5 % des enseignants chercheurs mono-appartenants, la 27 (informatique) représentant 6 %, suivies de plus loin par la 01 (droit privé sciences criminelles) à hauteur de 4 %. Les activités des enseignants-chercheurs se situent majoritairement dans le secteur disciplinaire « sciences et technologies » (48 %) suivi par le secteur « arts, lettres, langues et sciences humaines » (21 %). La faculté des sciences regroupe la plus importante activité avec 683 enseignants chercheurs mono-appartenants soit 33 % de cette population.

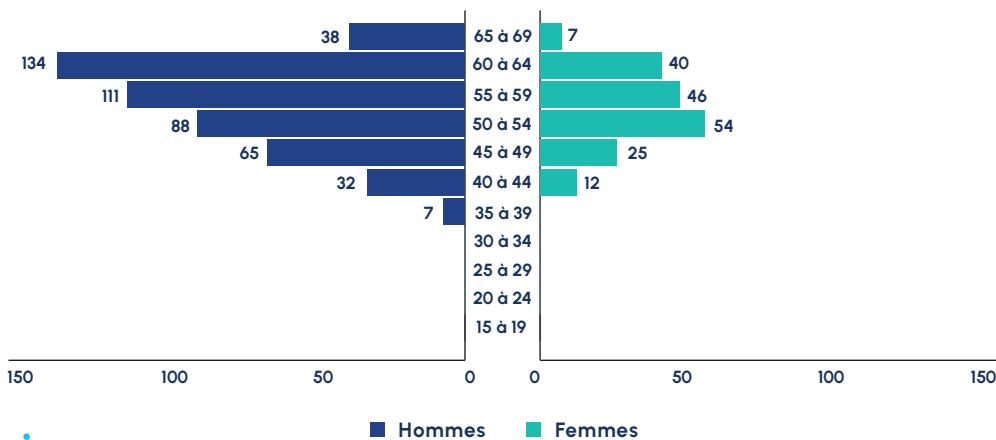
Pyramide des âges genrée des enseignants-chercheurs mono-appartenants : maîtres de conférences ⁽⁵⁰⁾



Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par corps ⁽⁵¹⁾



Pyramide des âges genrée des enseignants-chercheurs mono-appartenants : professeurs des universités ⁽⁵²⁾



49,5 ans

Age moyen des femmes



50 ans

Age médian des femmes



50,2 ans

Age moyen des hommes



50 ans

Age médian des hommes

1.5. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

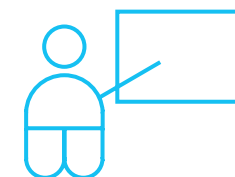
Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires PU et MCF par genre ^(T30)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
MCF	67	73	140	48 %	65	68	133	49 %	70	73	143	49 %
PU	50	207	257	19 %	50	201	251	20 %	52	197	249	21 %
Total	117	280	397	29 %	115	269	384	30 %	122	270	392	31 %

Répartition sur 3 ans des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par composante et par genre ^(T31)

			2019				2020				2021			
			Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Secteur santé	FSMPM	PU	41	192	233	18 %	40	186	226	18 %	42	182	224	19 %
		MCF	48	43	91	53 %	47	41	88	53 %	52	44	96	54 %
		Total	89	235	324	27 %	87	227	314	28 %	94	226	320	29 %
	ODONTOLOGIE	PU	4	6	10	40 %	4	6	10	40 %	4	5	9	44 %
		MCF	5	23	28	18 %	6	21	27	22 %	6	21	27	22 %
		Total	9	29	38	24 %	10	27	37	27 %	10	26	36	28 %
	PHARMACIE	PU	5	9	14	36 %	6	9	15	40 %	6	10	16	38 %
		MCF	14	7	21	67 %	12	6	18	67 %	12	8	20	60 %
		Total	19	16	35	54 %	18	15	33	55 %	18	18	36	50 %
Total			117	280	397	29 %	115	269	384	30 %	122	270	392	31 %

La part des maîtres de conférences et professeurs au sein des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire reste identique à l'année dernière avec respectivement 36 % et 64 % de la population.



392

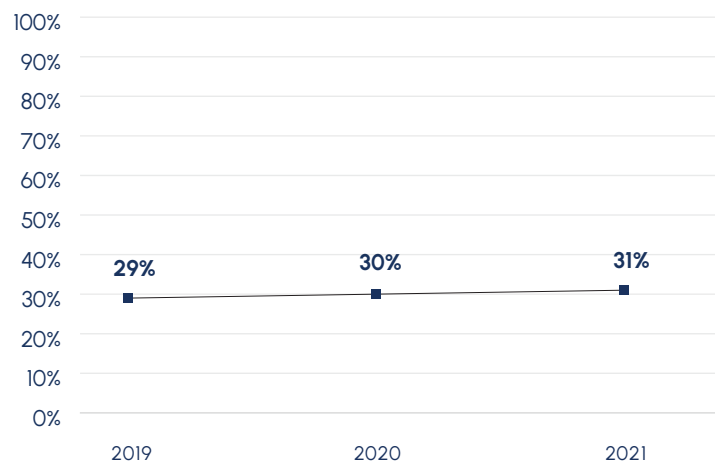
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire

Nombre d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et grades au sein des structures ^(T32)

Composantes		Maîtres de conférences											
		2 ^{ème} classe				1 ^{ère} classe				Hors classe			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
FSMPM	20	19	39	51 %	22	16	38	58 %	10	9	19	53 %	
ODONTOLOGIE	1	2	3	33 %	4	13	17	24 %	1	6	7	14 %	
PHARMACIE	2	3	5	40 %	8	4	12	67 %	2	1	3	67 %	
Total	23	24	47	49 %	34	33	67	51 %	13	16	29	45 %	

Composantes		Professeurs des universités											
		2 ^{ème} classe				1 ^{ère} classe				Classe Exceptionnelle			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
FSMPM	18	47	65	28 %	16	58	74	22 %	8	77	85	9 %	
ODONTOLOGIE	2	3	5	40 %	2	-	2	100 %	-	2	2	-	
PHARMACIE	1	3	4	25 %	4	2	6	67 %	1	5	6	17 %	
Total	21	53	74	28 %	22	60	82	27 %	9	84	93	10 %	

Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ⁽⁵³⁾



Les enseignants-chercheurs HU se répartissent à 82 % à la Faculté des Sciences Médicales et Para-Médicale, 9 % à Odontologie et 9 % à la faculté de Pharmacie.

La part des femmes est la plus basse toutes populations confondues, seulement 31 % de femmes sont enseignants-chercheurs HU. Cet écart est accentué selon le stade d'évolution de la carrière ne dépassant pas les 10 % chez les professeurs classe exceptionnelle.

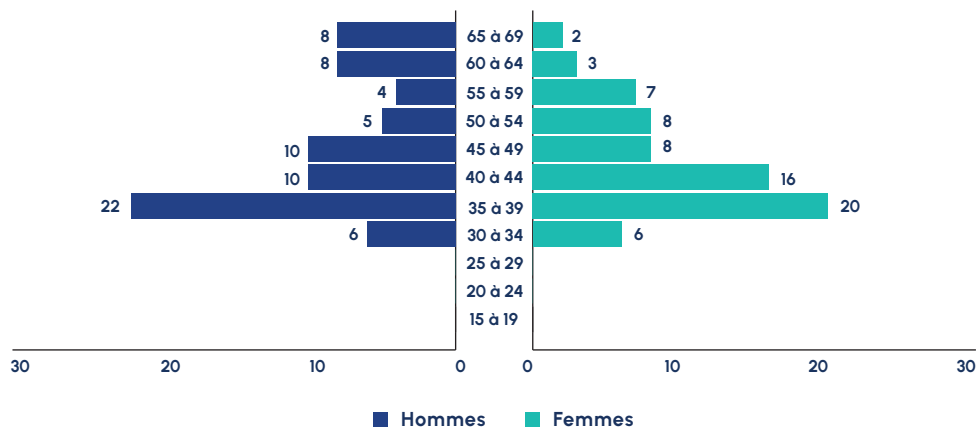
Évolution sur 3 ans des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section CNU (T33)

	2019								2020								2021												
	MCF				PU				MCF				PU				MCF				PU				Total				
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
CNU 42	4	3	7	57 %	2	7	9	22 %	4	3	7	57 %	2	7	9	22 %	5	3	8	63 %	2	7	9	22 %	7	10	17	41 %	
CNU 43	-	2	2	-	2	13	15	13 %	-	2	2	-	2	11	15	13 %	-	2	2	-	2	11	13	15 %	2	13	15	13 %	
CNU 44	8	5	13	62 %	5	8	13	38 %	8	5	13	62 %	5	8	13	38 %	11	5	16	69 %	5	8	13	38 %	16	13	29	55 %	
CNU 45	7	2	9	78 %	1	12	13	8 %	7	2	9	78 %	1	12	13	8 %	7	2	9	78 %	1	11	12	8 %	8	13	21	38 %	
CNU 46	4	4	8	50 %	5	9	14	36 %	4	3	8	50 %	4	7	14	29 %	4	3	7	57 %	5	7	12	42 %	9	10	19	47 %	
CNU 47	10	6	16	63 %	3	19	22	14 %	8	6	16	50 %	4	18	22	18 %	9	6	15	60 %	4	19	23	17 %	13	25	38	34 %	
CNU 48	3	2	5	60 %	1	15	16	6 %	3	2	5	60 %	1	13	16	6 %	3	2	5	60 %	1	13	14	7 %	4	15	19	21 %	
CNU 49	-	6	6	-	-	19	19	-	-	6	6	-	1	18	19	5 %	-	7	7	-	1	19	20	5 %	1	26	27	4 %	
CNU 50	1	2	3	33 %	4	13	17	24 %	1	1	3	33 %	3	13	17	18 %	2	1	3	67 %	4	12	16	25 %	6	13	19	32 %	
CNU 51	4	-	4	100 %	2	25	27	7 %	3	-	4	75 %	2	25	27	7 %	2	3	5	40 %	3	25	28	11 %	5	28	33	15 %	
CNU 52	3	1	4	75 %	5	17	22	23 %	3	2	4	75 %	4	14	22	18 %	4	3	7	57 %	4	14	18	22 %	8	17	25	32 %	
CNU 53	1	4	5	20 %	2	9	11	18 %	2	3	5	40 %	2	11	11	18 %	1	2	3	33 %	2	10	12	17 %	3	12	15	20 %	
CNU 54	3	4	7	43 %	8	17	25	32 %	4	4	7	57 %	8	18	25	32 %	3	3	6	50 %	7	16	23	30 %	10	19	29	34 %	
CNU 55	-	2	2	-	1	9	10	10 %	-	2	2	-	1	9	10	10 %	-	2	2	-	1	10	11	9 %	1	12	13	8 %	
CNU 56	2	5	7	29 %	2	1	3	67 %	3	4	7	43 %	2	2	3	67 %	3	9	12	25 %	2	2	4	50 %	5	11	16	31 %	
CNU 57	-	5	5	-	1	-	1	100 %	-	5	5	-	1	-	1	100 %	-	4	4	-	1	-	1	100 %	1	4	5	20 %	
CNU 58	3	13	16	19 %	1	5	6	17 %	3	12	16	19 %	1	4	6	17 %	3	8	11	27 %	1	3	4	25 %	4	11	15	27 %	
CNU 65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 80	1	1	2	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-	1	1	2	50 %	
CNU 81	7	4	11	64 %	-	6	6	-	5	4	11	45 %	1	6	6	17 %	6	6	12	50 %	1	6	7	14 %	7	12	19	37 %	
CNU 82	6	2	8	75 %	5	3	8	63 %	6	1	8	75 %	5	4	8	63 %	6	1	7	86 %	5	4	9	56 %	11	5	16	69 %	
CNU 87	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	67	73	140	48 %	50	207	257	19 %	65	68	140	46 %	50	201	257	19 %	70	73	143	49 %	52	197	249	21 %	122	270	392	31 %	

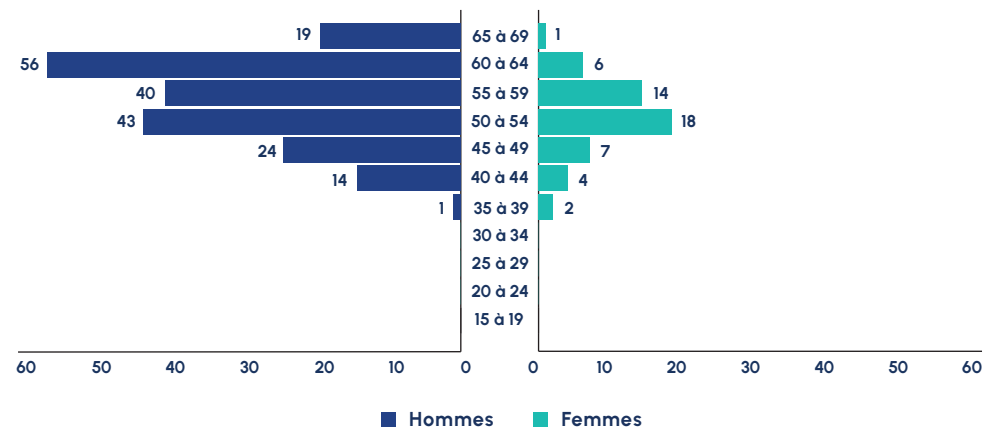
Les CNU les plus représentées sont la 47 (cancérologie, génétique, hématologie, immunologie) qui représente 10 % des enseignants-chercheurs HU, la 51 (Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire) représentant 8 % suivies par la 54 (développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie et reproduction) à hauteur de 7 %.

L'ensemble des activités des enseignants-chercheurs HU se consacre entièrement au secteur disciplinaire « santé ».

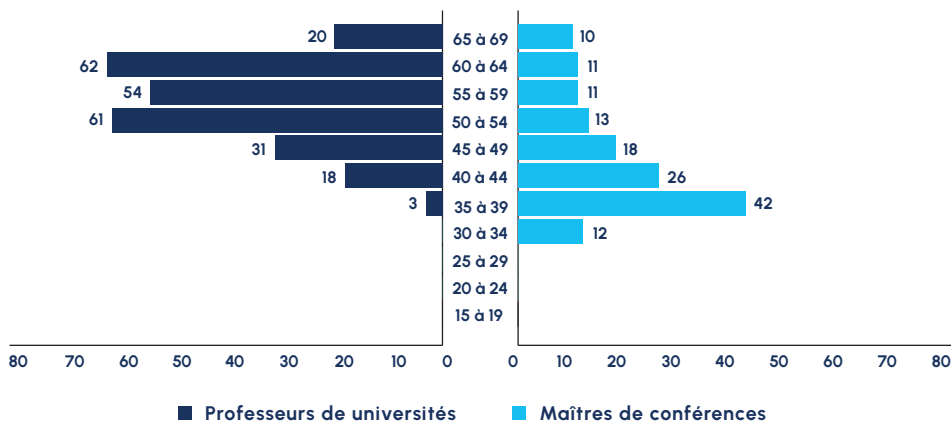
Pyramide des âges genrée des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire : maîtres de conférences ⁽⁵⁴⁾



Pyramide des âges genrée des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire : professeurs des universités ⁽⁵⁵⁾



Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire par corps ⁽⁵⁶⁾



48,1 ans
Age moyen
des femmes



49 ans
Age médian
des femmes



53,3 ans
Age moyen
des hommes



54 ans
Age médian
des hommes

1.6. Les enseignants contractuels

Modalités de recrutement des contractuels enseignants

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'attaches temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

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

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

Les enseignants recrutés en qualité d'enseignants-chercheurs associés et invités doivent justifier d'une expérience professionnelle autre qu'une activité d'enseignement directement en rapport avec la spécialité enseignée.

Leurs obligations de service sont de 192 heures équivalent TD pour un temps plein et de 96 heures équivalent TD pour un temps partiel peuvent également participer aux activités de recherche.

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

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

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

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

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

Les doctorants-contractuels

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

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

Les ATER

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

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

Les enseignants associés

Les enseignants associés peuvent être recrutés, à temps plein ou à mi-temps, pour exercer des fonctions d'enseignement et de recherche correspondant à celles de professeur d'université ou de Maîtres de conférences. Ils doivent justifier d'une expérience ou d'une activité professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée (ou du doctorat ou l'équivalent pour les associés à temps plein). Les enseignants associés à temps plein ont les mêmes obligations de service que celles qui sont applicables aux enseignants-chercheurs titulaires. Les enseignants associés à mi-temps sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche égal à la moitié de celui des personnels titulaires (96 heures). La durée du contrat dépend de la quotité et du niveau de recrutement.

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

Les lecteurs/maîtres de langues

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

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

Les enseignants invités

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

Les contractuels sur emplois du 2nd degré

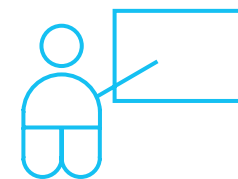
Lorsque des emplois de professeur de second degré dans les établissements publics d'enseignement supérieur n'ont pu être pourvus par des professeurs titulaires de l'enseignement du second degré, des professeurs contractuels peuvent être recrutés à titre temporaire. La durée moyenne du service hebdomadaire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

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

Les contractuels LRU

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

Au niveau national, pour l'année universitaire 2019-2020, 18 500 enseignants non titulaires (hors enseignants vacataires) sont en fonction dans les établissements publics de l'enseignement supérieur, soit 23 % de l'ensemble des personnels enseignants. En baisse importante et régulière de 2009 à 2015 (de 24 000 à 18 600 individus), le volume de la population enseignante contractuelle s'est ensuite stabilisé durant quatre années avant de retrouver en 2020 son niveau de 2015. Les doctorants contractuels restent la catégorie la plus importante, avec un accroissement du nombre cette année tant chez les doctorants avec uniquement une mission de recherche que ceux avec service d'enseignement.



1 720

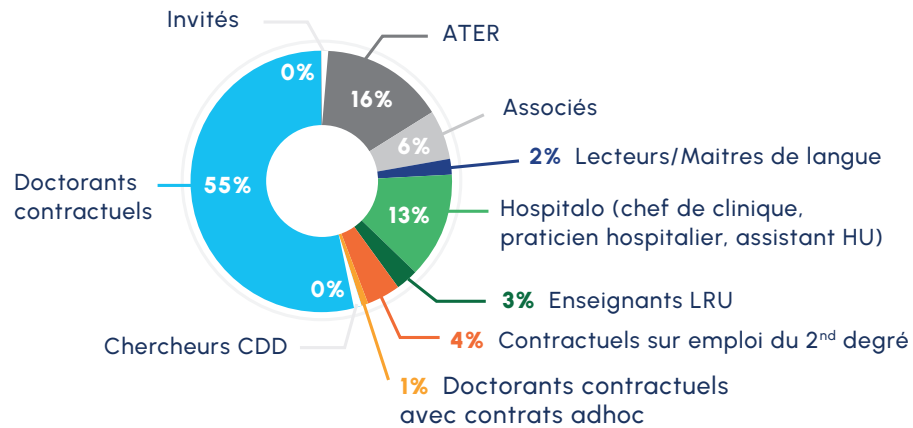
Enseignants non titulaires

Évolution sur 3 ans des enseignants contractuels par type d'enseignement ^(T34)

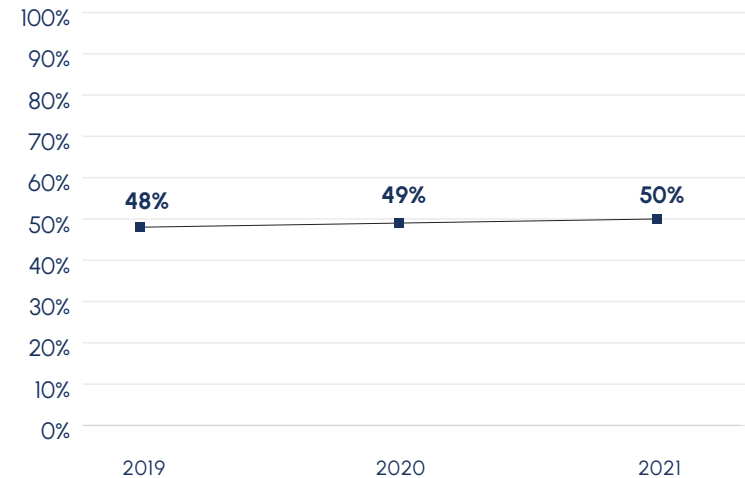
	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Associés	35	85	120	29 %	37	77	114	32 %	32	78	110	29 %
ATER	111	121	232	48 %	129	119	248	52 %	134	144	278	48 %
Chercheurs CDD	-	3	3	-	1	2	3	33 %	-	5	5	-
Doctorants	376	426	802	47 %	443	452	895	49 %	481	464	945	51 %
Doctorants avec contrats adhoc	15	12	27	56 %	-	11	11	-	3	8	11	27 %
Contractuels sur emploi du 2 nd degré	30	25	55	55 %	34	27	61	56 %	33	27	60	55 %
Enseignants LRU	-	-	-	-	-	-	-	-	21	23	44	48 %
Hospitalo (chef de clinique, praticien hospitalier, assistant HU)	132	104	214	62 %	123	113	236	52 %	117	103	220	53 %
Invités	-	1	215	-	1	1	2	50 %	1	2	3	33 %
Lecteurs/Maîtres de langue	24	12	36	67 %	24	12	36	67 %	24	7	31	77 %
Prof contractuel du 2 nd degré	18	19	37	49 %	22	27	49	45 %	8	5	13	62 %
Total	741	808	1741	43 %	814	841	1655	49 %	854	866	1720	50 %

Les associés, ATER, chefs de clinique et doctorants représentent 9 contractuels sur 10. L'ensemble des enseignants non titulaires représente 38 % de l'effectif total des enseignants soit +1 points par rapport à 2020. Cette augmentation s'explique en partie par la forte hausse des doctorants au sein de l'université. Comme au niveau national, les doctorants contractuels constituent la catégorie la plus importante (56 % des enseignants contractuels de l'établissement soit +3 points par rapport à 2020).

Répartition des enseignants non titulaires par type d'enseignement ⁽⁵⁷⁾



Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les enseignants non titulaires ⁽⁵⁸⁾



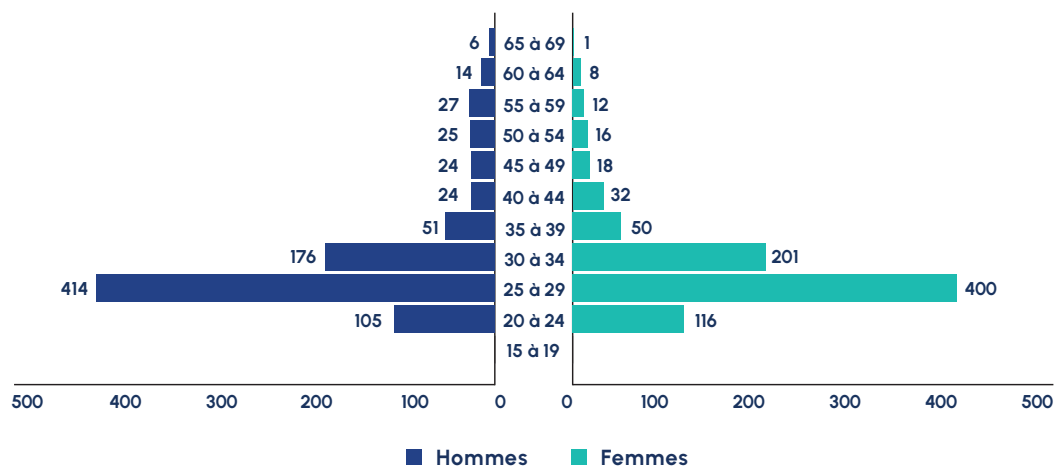
La parité femmes/hommes est atteinte en 2021, après deux années consécutives où la part des femmes était à 49 %.

Évolution sur 3 ans des enseignants contractuels par structure et secteur disciplinaire ^(T35)

			2019				2020				2021			
			Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	139	105	244	57 %	143	99	242	59 %	140	84	224	63 %
		CFMI	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
		MMSH	15	14	29	52 %	27	28	55	49 %	51	42	93	-
	Droit et sciences politiques	FDSP	47	72	119	39 %	61	60	121	50 %	72	59	131	55 %
		IMPGT	8	3	11	73 %	6	2	8	75 %	-	-	-	-
	Economie et Gestion	FEG	46	40	86	53 %	49	42	91	54 %	63	52	115	55 %
		EJCAM	1	3	4	25 %	2	3	5	40 %	4	3	7	57 %
		IAE	1	1	2	50 %	1	2	3	33 %	1	1	2	50 %
		IRT	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	Santé	FSMPM	196	152	348	56 %	195	169	364	54 %	206	165	371	56 %
		ODONTOLOGIE	20	12	32	63 %	20	14	34	59 %	16	13	29	55 %
		PHARMACIE	9	3	12	75 %	9	4	13	69 %	4	2	6	67 %
		EU3M	-	-	-	-	6	2	-	-	inclus dans FSMPM	-	-	-
	Sciences et technologies	SCIENCES	169	283	452	37 %	187	301	488	38 %	201	332	533	38 %
		FSS	14	19	33	42 %	21	20	41	51 %	16	26	42	38 %
		POLYTECH	8	19	27	30 %	7	19	26	27 %	4	15	19	21 %
		PYTHEAS	29	32	61	48 %	50	39	89	56 %	50	41	91	55 %
Composantes pluridisciplinaires	IUT	19	39	58	33 %	14	27	41	34 %	6	16	22	27 %	
	INSPE	7	3	10	70 %	8	3	11	73 %	12	6	18	67 %	
Services communs	SFPC	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	
	SUAPS	-	2	2	-	-	1	1	-	-	1	1	-	
	SUFLE	6	1	7	86 %	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %	
Services centraux	DEVE	2	-	2	100 %	1	1	2	50 %	-	-	-	-	
	DCS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	33 %	
Autres structures		2	3	5	40 %	1	1	2	50 %	3	4	7	43 %	
Total		741	808	1549	48 %	814	839	1653	49 %	854	866	1720	50 %	

Concernant la répartition des enseignants contractuels par secteur disciplinaire, 40 % sont dans le secteur « sciences et technologie », 24 % dans le secteur « santé » et 19 % en « art, lettres, langues et sciences humaines ». Les enseignants CDD et CDI sont principalement dans le secteur « santé » (41 %) et « sciences et technologies » (25 %), puis répartis de façon uniforme sur les secteurs « pluridisciplinaires », « économie et gestion ». Les associés sont principalement en « sciences et technologies » (25 %) et répartis uniformément entre les autres secteurs. Les lecteurs sont à 97 % dans le secteur arts, lettres, langues et sciences humaines.

Pyramide des âges genrée des enseignants contractuels ⁽⁵⁹⁾



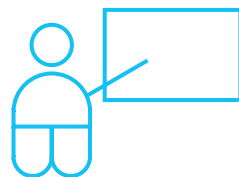
30 ans
Age moyen
des femmes



31 ans
Age moyen
des hommes

1.7. Focus sur les doctorants contractuels

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



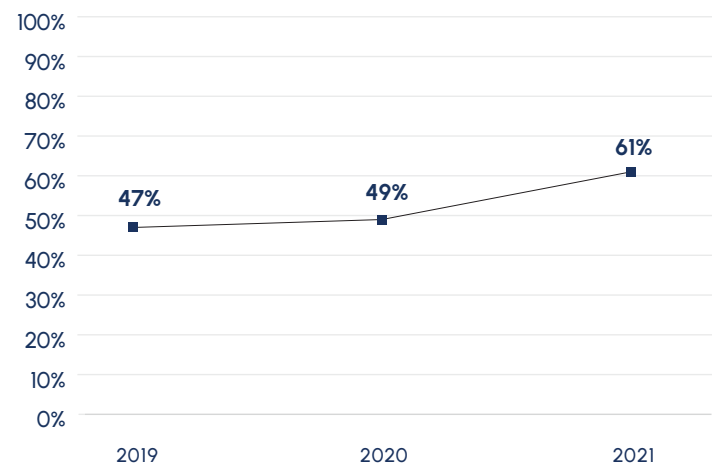
956

Doctorants contractuels

Part des doctorants contractuels au sein d'AMU



Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les doctorants contractuels ⁽⁶⁰⁾

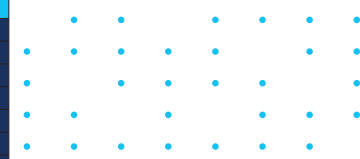


Évolution sur 3 ans des doctorants contractuels par statut ^(T36)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Doctorants contractuels sans enseignement	214	236	450	48 %	259	259	518	50 %	276	273	549	50 %
Doctorants contractuels avec enseignement	162	190	352	46 %	180	193	373	48 %	205	191	396	52 %
Doctorant contractuels avec contrat adhoc	15	12	27	56 %	4	11	15	27 %	3	8	11	27 %
Total	391	438	829	47 %	443	463	906	49 %	484	472	956	51 %

Évolution sur 3 ans des doctorants contractuels par école doctorale (T37)

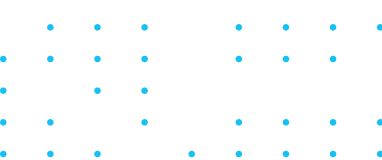
	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
ED 62 - Sciences de la vie et de la santé	117	85	202	58 %	141	95	236	60 %	167	123	290	58 %
ED 67 - Sciences juridiques et politiques	32	37	69	46 %	37	28	65	57 %	38	23	61	62 %
ED 184 - Mathématiques et Informatique de Marseille	7	42	49	14 %	12	46	58	21 %	18	47	65	28 %
ED 250 - Sciences chimiques	33	38	71	46 %	34	39	73	47 %	30	31	61	49 %
ED 251 - Sciences de l'environnement	24	28	52	46 %	37	27	64	58 %	42	26	68	62 %
ED 352- Physique et sciences de la matière	28	65	93	30 %	34	68	102	33 %	30	73	103	29 %
ED 353 - Sciences pour l'Ingénieur : Mécanique, Physique, Micro et Nanoélectronique	9	51	60	15 %	8	54	62	13 %	11	50	61	18 %
ED 354 - Langage, lettres et arts	20	7	27	74 %	19	9	28	68 %	18	10	28	64 %
ED 355 - Espaces Cultures Sociétés	33	35	68	49 %	36	38	74	49 %	44	37	81	54 %
ED 356 - Cognition, Langage, Education	33	16	49	67 %	38	18	56	68 %	41	14	55	75 %
ED 372 - Sciences économiques et de gestion d'Aix-Marseille	38	21	59	64 %	35	19	54	65 %	30	20	50	60 %
ED 463 - Sciences du mouvement humain	14	16	30	47 %	17	17	34	50 %	15	18	33	45 %
Total	388	441	829	47 %	448	458	906	49 %	484	472	956	51 %



Évolution sur 3 ans des doctorants contractuels par secteur disciplinaire, composante et nationalité (française et étrangère) (T38)

		2019							
		Nationalité française				Nationalité étrangère			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes pluridisciplinaire	INSPE	-	-	-	-	-	-	-	-
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	34	19	53	64 %	9	3	12	75 %
	MMSH	24	21	45	53 %	4	3	7	57 %
Droits et sciences politiques	FDSP	28	30	58	48 %	2	5	7	29 %
Economie et gestion	EJCAM	2	1	3	67 %	-	-	-	-
	FEG	22	11	33	67 %	18	10	28	64 %
Santé	FSMPM	48	33	81	59 %	30	21	51	59 %
	FSS	7	9	16	44 %	5	5	10	50 %
Sciences et technologies	Polytech	1	5	6	17 %	2	3	5	40 %
	Pytheas	20	22	42	48 %	10	18	28	36 %
	Sciences	70	136	206	34 %	55	81	136	40 %
Sans secteur disciplinaire		-	1	1	-	-	1	-	-
Total		256	288	544	47 %	135	150	285	47 %

		2020							
		Nationalité française				Nationalité étrangère			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes pluridisciplinaire	INSPE	1	-	-	-	-	-	-	-
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	41	25	66	62 %	12	5	17	71 %
	MMSH	21	23	44	48 %	6	5	11	55 %
Droits et sciences politiques	FDSP	32	25	57	56 %	3	3	6	50 %
Économie et gestion	EJCAM	2	-	2	100 %	-	-	-	-
	FEG	17	13	30	57 %	18	13	31	58 %
Santé	FSMPM	47	32	79	59 %	26	21	47	55 %
	FSS	12	10	22	55 %	4	4	8	50 %
Sciences et technologies	Polytech	1	8	9	11 %	2	2	4	50 %
	Pytheas	31	18	49	63 %	11	15	26	42 %
	Sciences	81	155	236	34 %	75	85	160	47 %
Sans secteur disciplinaire		-	-	-	-	1	-	-	-
Total		286	309	594	48 %	157	154	310	51 %



Évolution sur 3 ans des doctorants contractuels par secteur disciplinaire, composante et nationalité (française et étrangère) ^(T38)

		2021							
		Nationalité française				Nationalité étrangère			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes pluridisciplinaire	INSPE	2	1	3	67 %	1	1	2	50 %
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	44	25	69	64 %	14	8	22	64 %
	MMSH	26	19	45	58 %	10	3	13	77 %
Droits et sciences politiques	FDSP	32	20	52	62 %	5	2	7	71 %
Economie et gestion	EJCAM	2	-	2	100 %	-	-	-	-
	FEG	22	15	37	59 %	13	12	25	52 %
Santé	FSMPM	55	34	89	62 %	26	22	48	54 %
Sciences et technologies	FSS	11	11	22	50 %	2	6	8	25 %
	Polytech	-	9	9	-	2	3	5	40 %
	Pytheas	32	15	47	68 %	10	17	27	37 %
	Sciences	98	161	259	38 %	73	82	155	47 %
Sans secteur disciplinaire		3	4	7	43 %	1	2	3	33 %
Total		327	314	641	51 %	157	158	315	50 %

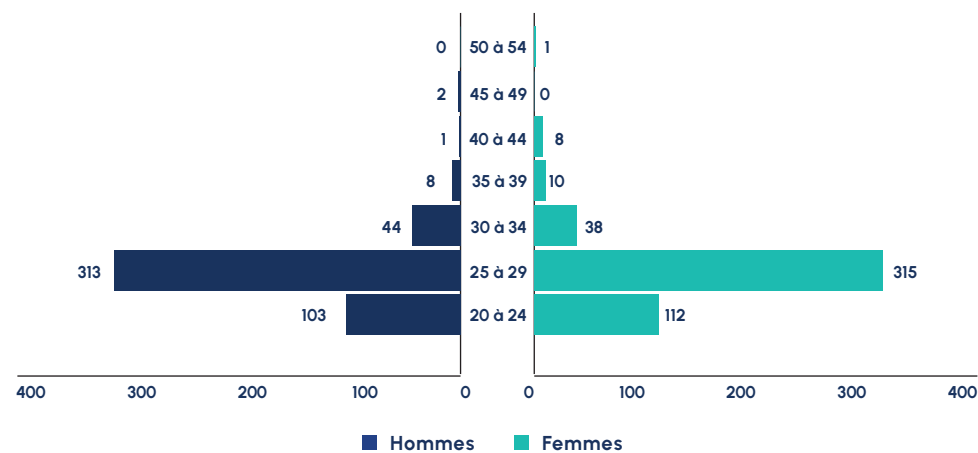
Parmi les 11 800 étudiants diplômés d'un doctorat en France en 2020 (soit 15 % de moins qu'en 2019), environ 40 % d'entre eux sont de nationalité étrangère. La part des doctorants étrangers au sein d'AMU est stable depuis 2019, on comptabilise 35 % de doctorants étrangers en 2020 (soit -1 point par rapport à 2020).



27 ans

Age moyen des doctorants contractuels

Pyramide des âges genrée des doctorants contractuels ⁽⁶¹⁾



2. Les BIATSS

2.1. Répartition générale des BIATSS

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

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

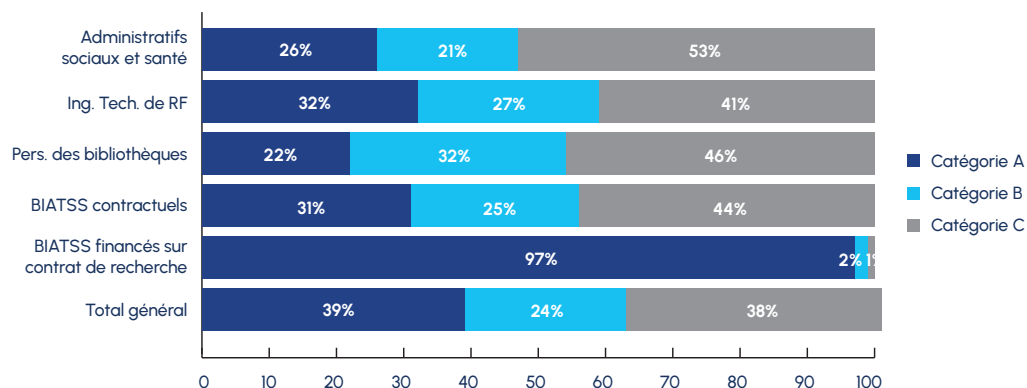
- La filière des personnels Administratifs, Sociaux et de Santé (ASS).
- La filière des personnels Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF) : cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, se décline en branches d'activités professionnelles (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.

Évolution sur 3 ans des BIATSS par statut, filière et genre ^(T39)

	2019				2020				2021				
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
Titulaires	Administratifs sociaux et de santé	218	37	255	85 %	206	30	236	87 %	188	27	215	87 %
	Ing. Tech. de RF	1139	700	1839	62 %	1110	704	1814	61 %	1083	692	1775	61 %
	Pers. des bibliothèques et des musées	114	51	165	69 %	109	49	158	69 %	107	47	154	69 %
Contractuels	BIATSS (hors recherche)	617	260	877	70 %	632	284	916	69 %	705	320	1025	69 %
	BIATSS Recherche	98	64	162	60 %	123	86	209	59 %	145	97	242	60 %
	Post doctorants	62	113	175	35 %	63	102	165	38 %	65	110	175	37 %
	Total	2248	1225	3473	65 %	2243	1255	3498	64 %	2293	1293	3586	64 %

La filière qui a connu la plus forte évolution de ses effectifs est celle des BIATSS RECHERCHE (+16 % soit +33 agents) reflet d'une politique de recherche forte avec un appui à la recherche renforcé. La filière des administratifs sociaux et de santé observe une diminution (-9 % soit -21 agents) qui suit la tendance nationale du Bilan National du MESRI avec une diminution de -2,1 % entre 2020 et 2017.

Répartition des personnels BIATSS par filière et catégorie ⁽⁶²⁾



Évolution sur 3 ans du nombre de BIATSS par structure et filière ^(T40)

	2019				2020				2021				
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
Composantes	Administratifs sociaux et de santé	121	11	132	91 %	110	8	118	92 %	94	9	103	91 %
	BIATSS Recherche	11	2	13	86 %	9	6	15	85 %	19	8	27	70 %
	Ing. Tech. de RF	888	383	1271	70 %	834	358	1192	70 %	826	361	1187	70 %
	Pers. des bibliothèques et des musées	1	-	1	-	-	-	-	100 %	-	1	1	-
	Total	1021	396	1417	72 %	953	372	1325	72 %	939	379	1318	71 %
Gouvernance	Administratifs sociaux et de santé	6	4	10	64 %	5	5	10	60 %	6	3	9	67 %
	BIATSS Recherche	-	-	-	100 %	1	1	-	-	2	1	3	67 %
	Ing. Tech. de RF	59	20	79	72 %	61	19	80	75 %	66	18	84	79 %
	Total	65	24	89	71 %	67	25	92	73 %	74	22	96	77 %
Recherche	Administratifs sociaux et de santé	16	2	18	89 %	18	2	20	89 %	21	2	23	91 %
	BIATSS Recherche	84	61	145	58 %	88	68	156	58 %	89	77	166	54 %
	Ing. Tech. de RF	196	141	337	57 %	230	165	395	58 %	239	169	408	59 %
	Post-doctorant	62	113	175	34 %	63	102	165	35 %	65	110	175	37 %
	Total	358	317	675	52 %	399	337	736	53 %	414	358	772	54 %
Services Centraux	Administratifs sociaux et de santé	40	13	53	79 %	37	8	45	75 %	36	7	43	84 %
	BIATSS Recherche	2	-	-	100 %	14	2	-	100 %	17	4	21	81 %
	Ing. Tech. de RF	361	241	602	61 %	369	255	624	60 %	394	265	659	60 %
	Pers. des bibliothèques et des musées	1	-	-	-	-	-	-	100 %	-	-	-	-
	Total	404	254	658	63 %	420	265	685	61 %	447	276	723	62 %
Services communs	Administratifs sociaux et de santé	45	8	53	87 %	45	9	54	85 %	38	7	45	84 %
	BIATSS Recherche	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	7	57 %
	Ing. Tech. de RF	209	160	369	58 %	213	176	389	57 %	218	180	398	55 %
	Pers. des bibliothèques et des musées	115	52	167	69 %	112	52	164	69 %	118	56	174	68 %
	Total	369	220	589	64 %	370	237	607	63 %	378	246	624	61 %
Autres structures	Administratifs sociaux et de santé	3	-	-	100 %	3	-	-	100 %	2	-	2	100 %
	BIATSS Recherche	1	1	2	100 %	11	9	20	50 %	14	4	18	78 %
	Ing. Tech. de RF	26	12	38	70 %	18	10	28	137 %	22	8	30	73 %
	Pers. des bibliothèques et des musées	1	1	2	50 %	2	-	2	50 %	3	-	3	100 %
	Total	31	14	45	75 %	34	19	53	69 %	41	12	53	77 %
Total	2248	1225	3473	65 %	2243	1255	3498	65 %	2293	1293	3586	64 %	

2.2. Administratifs sociaux et de santé

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

- Pour la filière de l'AENES : emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives ; administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ; attaché d'administration de l'État ; secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ; adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

- Pour la filière Sociale et de santé : médecin ; infirmier-e ; assistant-e de service social.

Ces personnels peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre de la mission d'enseignement scolaire, dans celui de la mission du MESRI, à la marge, dans celui d'autres missions relevant d'autres ministères de tutelle (jeunesse et sports, culture...).

Ils sont assimilés à des emplois de BAP J - Gestion et Pilotage - pour la filière administrative et à des emplois de BAP G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration - pour les infirmier(e)s, les médecins et assistant(e) de service social. La moitié des personnels ASS exercent en composante (46 %), les autres sont répartis entre les services communs (20 %) et les services centraux (19 %). L'agent type BIATSS ASS est une femme de 52 ans. Elle occupe un poste d'adjointe en gestion administrative.

Évolution sur 3 ans des personnels Administratifs Sociaux et de Santé titulaires par catégorie et corps ^(T41)

		2019				2020				2021			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Cat A	Secrétaire général	-	1	1	-	-	1	1	-	1	-	1	100 %
	Infirmiers	11	-	11	100 %	13	-	13	100 %	11	-	11	100 %
	AAE	28	15	43	65 %	28	11	39	72 %	26	9	35	74 %
	Agent comptable	1	-	1	100 %	-	1	1	-	-	1	1	-
	Administrateurs	2	5	7	29 %	2	3	5	40 %	2	3	5	40 %
	ASS	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
	IGESR	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Médecin	-	-	-	-	8	1	9	89 %	7	1	8	88 %
	Total	42	21	63	67 %	52	18	70	74 %	48	15	63	76 %
Cat B	SAENES	48	7	55	87 %	49	6	55	89 %	43	5	48	90 %
	ASS	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	49	7	56	88 %	49	6	55	89 %	43	5	48	90 %
Cat C	ADJAENES	127	9	136	93 %	118	8	126	94 %	106	8	114	93 %
	Total	218	37	255	85 %	219	32	251	87 %	197	28	225	88 %

La tendance de baisse se confirme avec une réduction du personnel ASS, elle est plus marquée entre 2019 et 2021 (-12 %) que pour la période entre 2020 et 2021 (-10 %). Cette réduction intervient principalement chez les secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) (-12 % soit 7 agents) et chez les Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES) (-9 % soit 12 agents). Concernant la parité Femme-Homme, les femmes sont sur-représentées dans l'ensemble des catégories notamment en catégorie C (93 %) et elles sont de plus en plus représentées dans les catégories supérieures : B (90 % en 2021 contre 88 % en 2020) et A (76 % en 2021 contre 73 % en 2020).

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

Les personnels ITRF exercent leurs fonctions dans les établissements d'enseignement supérieur (universités, instituts nationaux polytechniques, écoles d'ingénieurs) et les établissements publics de recherche ou d'enseignement supérieur et de recherche ; les grands établissements (Collège de France, Institut de France, Conservatoire National des Arts et Métiers, Muséum national d'histoire naturelle, Observatoire de Paris) ; les établissements sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale (I.N.R.P., C.N.D.P., C.N.E.D., O.N.I.S.E.P., C.E.R.E.Q.) ; les rectorats d'académie et les lycées. On distingue plusieurs corps au sein des 3 catégories :

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

Répartition des BIATSS titulaires par BAP

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

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

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

Évolution sur 3 ans des personnels ITRF titulaires par catégorie et par corps ^(T42)

		2019				2020				2021			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Cat A	IGR	53	64	117	45 %	54	66	120	45 %	52	68	120	43 %
	IGE	161	109	270	60 %	166	118	284	58 %	172	116	288	60 %
	ASI	93	63	156	60 %	94	66	160	59 %	92	69	161	57 %
	Total Cat A	307	236	543	57 %	314	250	564	56 %	316	253	569	56 %
Cat B	Techniciens	299	185	484	62 %	290	182	472	61 %	301	182	483	62 %
Cat C	Adjoints techniques	533	279	812	66 %	506	272	778	65 %	466	257	723	64 %
Total		1139	700	1839	62 %	1110	704	1814	61 %	1083	692	1775	61 %

Les effectifs ITRF titulaires sont quasiment constants entre 2019 et 2021 (-2 % par rapport à 2020 et -3 % par rapport). On note toutefois une légère baisse de la catégorie C de -7 % au profit des catégories A et B qui enregistrent une légère hausse respectivement +1 % et +2 %. Cette évolution est notamment due à une prise en compte de la technicité des postes au sein d'Aix-Marseille Université et à la valorisation des parcours professionnels. Concernant l'égalité Femme-Homme, les femmes sont légèrement sur représentées en catégorie C (64 %) et catégorie B (62 %) pour atteindre la parité en catégorie A (56 %) et devenir légèrement minoritaire sur des fonctions supérieures (IGR : 43 %).

Évolution sur 3 ans des BIATSS ITRF titulaires par BAP (T43)

		2019				2020				2021				Part de chaque BAP en 2021
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
Bap A	Cat A	54	22	76	71 %	53	23	76	70 %	53	21	74	72 %	8 %
	Cat B	28	15	43	65 %	27	13	40	68 %	27	13	40	68 %	
	Cat C	17	20	37	46 %	18	17	35	51 %	12	15	27	44 %	
	Total	99	57	156	63 %	98	53	151	65 %	92	49	141	65 %	
Bap B	Cat A	16	22	38	42 %	17	23	40	43 %	17	23	40	43 %	3 %
	Cat B	6	5	11	55 %	7	5	12	58 %	6	5	11	55 %	
	Cat C	8	3	11	73 %	6	3	9	67 %	6	3	9	67 %	
	Total	30	30	60	50 %	30	31	61	49 %	29	31	60	48 %	
Bap C	Cat A	9	38	47	19 %	9	41	50	18 %	9	41	50	18 %	5 %
	Cat B	-	26	26	-	-	29	29	-	-	30	30	-	
	Cat C	-	12	12	-	-	11	11	-	-	9	9	-	
	Total	9	76	85	11 %	9	81	90	10 %	9	80	89	10 %	
Bap D	Cat A	6	4	10	60 %	5	4	9	56 %	5	5	10	50 %	1 %
	Cat B	1	1	2	50 %	-	1	1	-	-	1	1	-	
	Total	7	5	12	58 %	5	5	10	50 %	5	6	11	45 %	
Bap E	Cat A	20	74	94	21 %	20	73	93	22 %	21	74	95	22 %	8 %
	Cat B	4	34	38	11 %	3	34	37	8 %	3	33	36	8 %	
	Cat C	-	6	6	-	-	7	7	-	-	7	7	-	
	Total	24	114	138	17 %	23	114	137	17 %	24	114	138	17 %	
Bap F	Cat A	25	16	41	61 %	26	19	45	58 %	25	16	41	61 %	5 %
	Cat B	8	17	25	32 %	7	15	22	32 %	8	15	23	35 %	
	Cat C	11	19	30	37 %	9	22	31	29 %	12	20	32	38 %	
	Total	44	52	96	46 %	42	56	98	43 %	45	51	96	47 %	
Bap G	Cat A	10	34	44	23 %	9	36	45	20 %	6	35	41	15 %	23 %
	Cat B	5	58	63	8 %	5	53	58	9 %	7	54	61	11 %	
	Cat C	145	205	350	41 %	137	196	333	41 %	120	187	307	39 %	
	Total	160	297	457	35 %	151	285	436	35 %	133	276	409	33 %	
Bap J	Cat A	167	26	193	87 %	175	31	206	85 %	180	38	218	83 %	47 %
	Cat B	247	29	276	89 %	241	32	273	88 %	250	31	281	89 %	
	Cat C	352	14	366	96 %	336	16	352	95 %	316	16	332	95 %	
	Total	766	69	835	92 %	752	79	831	90 %	746	85	831	90 %	
Total		1139	700	1839	62 %	1110	704	1814	61 %	1083	692	1775	61 %	

La BAP la plus représentée est la BAP J, qui regroupe 47 % des effectifs BIATSS titulaires soit +1 % par rapport à l'année dernière. Les principales évolutions concerne les effectifs de la BAP G (-6 % soit -27 agents par rapport à 2020) et BAP A (-7 % soit -10 agents par rapport à 2020).

TOP 5 des emplois types ^(T44)

	Nb agents	Part en %
Adjoint-e en gestion administrative (BAP J)	721	21 %
Opérateur-trice logistique (BAP G)	327	10 %
Technicien-ne en gestion administrative (BAP J)	315	9 %
Chargé-e de gestion administrative pilotage (BAP J)	130	4 %
Gestionnaire financier-e et comptable (BAP J)	91	3 %

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

2.4. Personnels de la filière des bibliothèques

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

Évolution sur 3 ans des personnels BIB titulaires par catégorie, corps et statut ^(T45)

		2019				2020				2021			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Cat A	Conservateur général	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Conservateur en chef	3	6	9	33 %	5	6	11	45 %	5	5	10	50 %
	Conservateur	9	5	14	64 %	8	3	11	73 %	8	3	11	73 %
	Bibliothécaire	14	3	17	82 %	11	3	14	79 %	10	2	12	83 %
	Total Cat A	26	15	41	63 %	24	13	37	65 %	23	10	33	70 %
Cat B	Bibliothécaire assistant	37	12	49	76 %	37	12	49	76 %	36	13	49	73 %
Cat C	Magasinier	51	24	75	68 %	48	24	72	67 %	48	23	71	68 %
	Total	114	51	165	69 %	109	49	158	69 %	107	46	153	70 %

La filière Bibliothèques continue sa décroissance des ses effectifs depuis 2019 (-11 agents) due en partie à la diminution des bibliothécaires (-14 %). Une baisse est également à noter concernant les conservateurs en chef de bibliothèque (-9 %). Concernant la parité Femme-Homme, les femmes, même si sur-représentées dans l'ensemble des catégories notamment en catégorie B (73 %) et sont majoritaires.

2.5. BIATSS Contractuels

Modalités de recrutement des contractuels BIATSS

Le recours à des agents contractuels est encadré par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant sur des dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État qui détermine les cas dans lesquels le recours à des personnels contractuels est possible, le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 qui introduit la possibilité de recruter pour une durée déterminée ou indéterminée des agents contractuels pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ou pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1.

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

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

Évolution sur 3 ans des BIATSS contractuels par catégorie, filière et par corps (hors apprenti) ^(T46)

				2019				2020				2021			
				Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Cat A	ITRF	IGR	CDD	3	2	5	60 %	5	5	10	50 %	8	9	17	47 %
			CDI	17	11	28	61 %	9	9	18	50 %	8	8	16	50 %
			Total	20	13	33	61 %	14	14	28	50 %	16	17	33	48 %
		IGE	CDD	69	37	106	65 %	55	41	96	57 %	71	42	113	63 %
			CDI	31	14	45	69 %	34	17	51	67 %	44	21	65	68 %
			Total	100	51	151	66 %	89	58	147	61 %	115	63	178	65 %
	ASI	CDD	28	27	55	51 %	50	25	75	67 %	46	32	78	59 %	
		CDI	14	3	17	82 %	14	4	18	78 %	15	6	21	71 %	
		Total	42	30	72	58 %	64	29	93	69 %	61	38	99	62 %	
	ASS	Inspecteur général	CDD	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
			CDI	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %
		Medecin	CDI	5	1	6	83 %	6	1	7	86 %	5	1	6	83 %
			Total	8	1	9	89 %	8	2	10	80 %	7	1	8	88 %
BIB	Bibliothécaire	CDI	-	2	2	0 %	-	2	2	-	-	2	2	-	
Total Cat A				170	97	267	64 %	175	105	280	63 %	199	121	320	62 %
Cat B	ITRF	Technicien	CDD	120	42	162	74 %	129	51	180	72 %	140	54	194	72 %
			CDI	21	10	31	68 %	28	10	38	74 %	44	12	56	79 %
			Total	141	52	193	73 %	157	61	218	72 %	184	66	250	74 %
	Adjoint technique		CDD	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	
	ASS	SAENES	CDD	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
			CDI	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %
			Total	4	-	4	100 %	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %
BIB	Technicien	CDD	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %		
Total Cat B				145	52	197	74 %	160	61	221	72 %	188	66	254	74 %
Cat C	ITRF	Adjoint technique	CDD	212	84	296	72 %	189	80	269	70 %	191	87	278	69 %
			CDI	83	24	107	78 %	99	32	131	76 %	105	31	136	77 %
			Total	295	108	403	73 %	288	112	400	72 %	296	118	414	71 %
	ASS	ADJAENES	CDD	1	-	1	-	2	-	2	100 %	-	-	-	-
			CDI	2	-	2	100 %	-	-	-	-	-	-	-	
			Total	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %	-	-	-	-
	BIB	Magasinier	CDD	2	-	2	100 %	3	1	4	75 %	11	7	18	61 %
			CDI	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %
			Total	3	-	3	100 %	5	1	6	83 %	13	7	20	65 %
Adjoint technique		CDD	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	
Total Cat C				301	108	409	74 %	295	113	408	72 %	309	126	435	71 %
Total				616	257	873	71 %	630	279	909	69 %	696	313	1009	69 %

Aix-Marseille Université poursuit sa démarche de repyramidage des fonctions notamment au profit des techniciens et ingénieurs d'études de recherche en hausse respective de +47 % et +21 % entre 2021 et 2020.

2.6. BIATSS financés sur les contrats recherche

Évolution sur 3 ans des BIATSS recherche par types de structure, catégorie et par corps (T47)

		2019				2020				2021				
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
Composantes	Cat A	IGR	5	-	5	100 %	3	1	4	75 %	4	3	7	57 %
		IGE	5	1	6	83 %	3	4	7	43 %	6	4	10	60 %
		ASI	1	-	1	-	2	-	2	100 %	8	1	9	89 %
		Total	11	1	12	92 %	8	5	13	62 %	18	8	26	69 %
	Cat B	Technicien	-	1	1	-	-	1	1	-	1	-	1	100 %
Total composantes		11	2	13	85 %	8	6	14	57 %	19	8	27	70 %	
Gouvernance	Cat A	IGE	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	-	
		ASI	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	
	Cat B	Technicien	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	100 %	
	Total gouvernance		-	-	-	-	1	1	2	-	2	1	3	67 %
Recherche	Cat A	IGR	19	12	31	61 %	24	28	52	46 %	29	31	60	48 %
		IGE	54	38	92	59 %	48	27	75	64 %	47	38	85	55 %
		ASI	5	6	11	45 %	10	7	17	59 %	7	8	15	47 %
		Post-doctorants	62	113	175	35 %	63	102	165	38 %	65	110	175	37 %
		Total	140	169	309	45 %	145	164	309	47 %	148	187	335	44 %
	Cat B	Technicien	6	4	10	60 %	3	2	5	60 %	2	-	2	100 %
	Cat C	Adjoint technique	-	1	1	-	2	2	4	50 %	4	-	4	100 %
Total recherche		146	174	320	46 %	150	168	318	47 %	154	187	341	45 %	
Services centraux	Cat A	IGE	-	-	-	-	6	1	7	-	7	3	10	70 %
		ASI	2	-	2	100 %	3	1	4	75 %	6	1	7	86 %
		Total	2	-	2	100 %	9	2	11	82 %	13	4	17	76 %
	Cat B	Technicien	-	-	-	-	5	-	5	-	4	-	4	100 %
Total services centraux		2	-	2	100 %	14	2	16	88 %	17	4	21	81 %	
Services communs	Cat A	IGR	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
		IGE	-	-	-	-	-	-	-	3	2	5	60 %	
		ASI	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	
	Total services communs		-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	7	57 %
Autres structures	Cat A	IGR	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	100 %
		IGE	1	1	2	50 %	7	7	14	50 %	9	2	11	82 %
		ASI	-	-	-	-	3	2	5	-	3	2	5	60 %
		Total	1	1	2	50 %	11	9	20	55 %	13	4	17	76 %
	Cat C	Adjoint technique	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
Total		1	1	2	50 %	11	9	20	55 %	14	4	18	78 %	
Total		160	177	337	47 %	184	186	370	50 %	210	207	417	50 %	

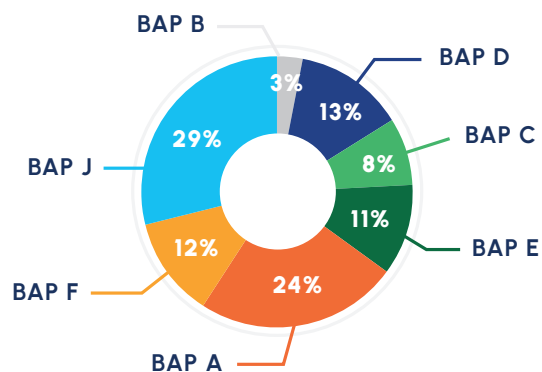
La forte hausse des BIATSS recherche depuis 2018 (+52 agents soit +16 %) s'inscrit dans une démarche forte de la recherche au sein de l'université. En effet suite à de nombreux appels à projets l'établissement a pu lancer de nombreux projets structurants nécessitant l'appui de personnels à l'image des projets ANR, H2020... DREAM-U, PANORAMA, TIGER, IDeAL ou encore AMPIRIC. Ces projets permettent à l'université de répondre aux attentes des étudiants et de favoriser leur réussite en renforçant notamment le lien formation/recherche. Ces évolutions sont également dues à la pérennisation d'AMIDEX et ses nombreux succès ces dernières années (création de laboratoire d'excellence, de 2 instituts convergences, 3 projets de recherche HU en santé et de 2 écoles universitaires de recherche).

Les BIATSS recherche enregistrent une forte hausse (+23 % soit +80 agents) sur les trois dernières années. En 2021, les BIATSS recherche se répartissent pour une grande partie dans des laboratoires de recherche (82 %) et rattachés au secteur sciences et technologies (40 %) et au secteur santé (28 %).

Évolution sur 3 ans des BIATSS recherche par secteur disciplinaire et de recherche ^(T48)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes pluridisciplinaires	3	3	6	50 %	-	3	3	-	5	2	7	71 %
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	29	16	45	64 %	27	10	37	73 %	26	17	43	60 %
Secteur droit et sciences politiques	-	2	2	-	2	2	4	50 %	4	4	8	50 %
Secteur économie et gestion	7	11	18	39 %	6	12	18	33 %	7	15	22	32 %
Secteur santé	45	35	80	56 %	47	30	77	61 %	59	56	115	51 %
Secteur sciences et technologies	70	102	172	41 %	74	112	186	40 %	70	96	166	42 %
Sans secteur d'enseignements et/ou de recherche (services centraux, fondations, institut carnot star)	6	8	14	43 %	31	19	50	62 %	39	17	56	70 %
Total	160	177	337	47 %	187	188	375	50 %	210	207	417	50 %

Répartition par BAP des BIATSS recherche (hors post-doc) ⁽⁶³⁾

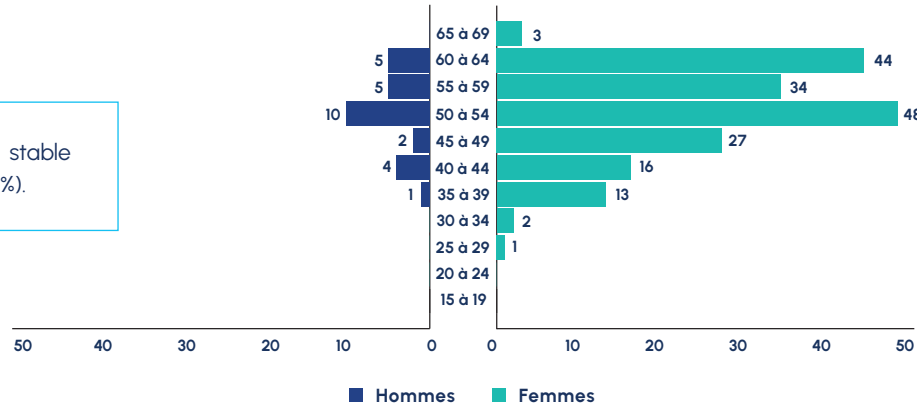


- BAP A - Sciences du vivant
- BAP B - Sciences chimiques et sciences des matériaux
- BAP C - Sciences de l'ingénieur instrumentation
- BAP D - Sciences humaines et sociales
- BAP E - Informatique stat. Et calc. Scientifique
- BAP F - Info, doc, culture, édition, comm, TICE
- BAP G - Patrimoine, logistique, prévention
- BAP J - Gestion et pilotage

2.7. ZOOM sur les âges des BIATSS hors recherche

Pyramide des âges genrée des BIATSS titulaires Administratifs sociaux et de santé ⁽⁶⁴⁾

La part des femmes est stable d'une année sur l'autre (85 %).



52,3 ans

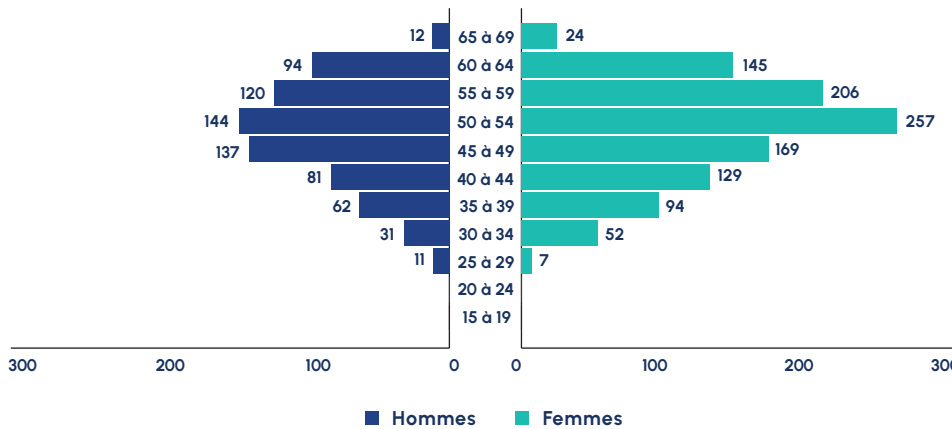
Age moyen
des femmes



52,4 ans

Age moyen
des hommes

Pyramide des âges genrée des BIATSS titulaires ITRF ⁽⁶⁵⁾



50,2 ans

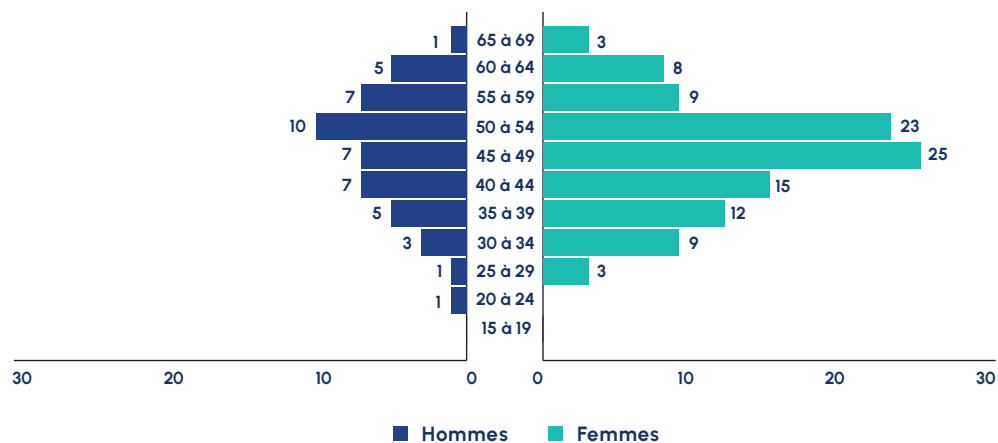
Age moyen
des femmes



49,6 ans

Age moyen
des hommes

Pyramide des âges genrée des BIATSS titulaires Personnels de bibliothèque ⁽⁶⁶⁾



46,8 ans

Age moyen
des femmes

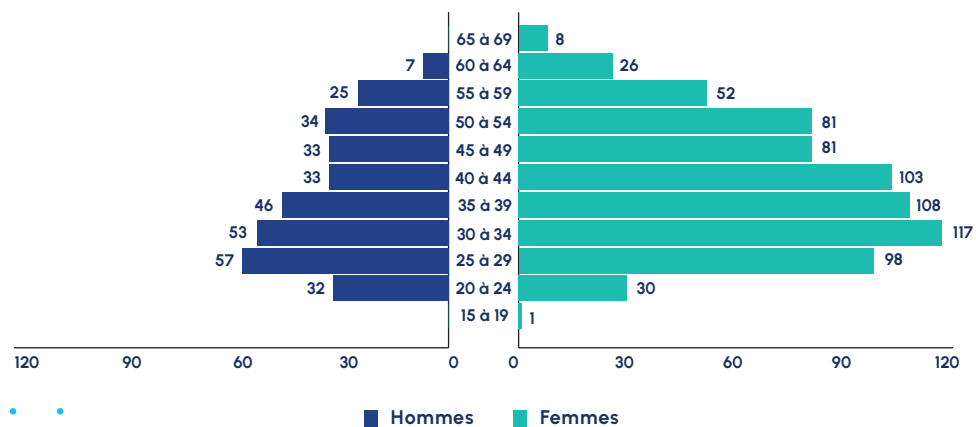


47,9 ans

Age moyen
des hommes



Pyramide des âges genrée des BIATSS contractuels (hors recherche) ⁽⁶⁷⁾



40,4 ans

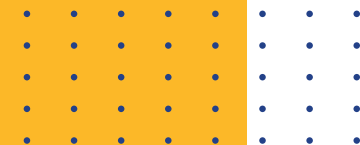
Age moyen
des femmes



38 ans

Age moyen
des hommes





Carrières et parcours professionnels



CARRIÈRES



Partie 1 - Le recrutement

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs

1.1. Les enseignants contractuels

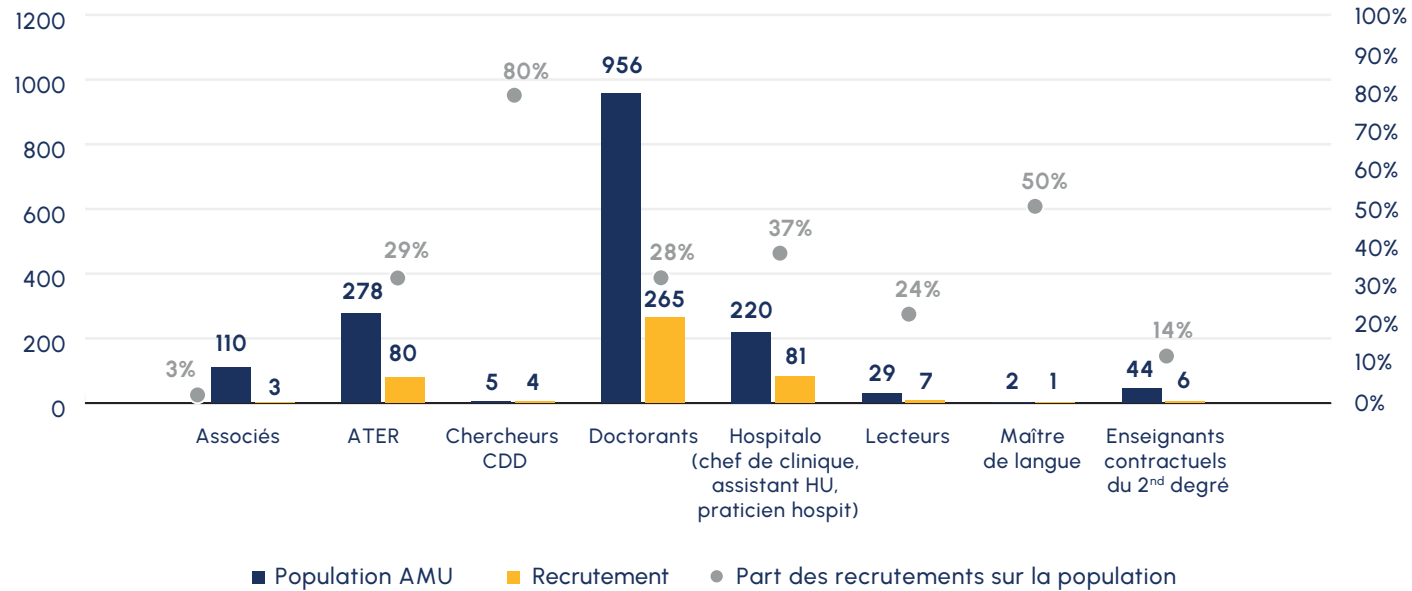
1.1.1. Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels

Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels recrutés par genre ^(T49)

Type de contrat	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Associés	10	22	32	31 %	7	8	15	47 %	-	3	3	-
ATER	41	44	85	48 %	54	53	107	50 %	29	51	80	36 %
Chercheurs CDD	-	2	2	-	-	-	-	-	-	4	4	-
Doctorants	137	140	277	49 %	148	142	290	51 %	129	136	265	49 %
Hospitalo (chef de clinique, assistant HU, praticien hospit)	52	44	96	54 %	47	46	93	51 %	48	33	81	59 %
Lecteurs	3	3	6	50 %	12	5	17	71 %	6	1	7	86 %
Maître de langue	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1	100 %
Enseignants contractuels du 2 nd degré	4	9	13	31 %	5	4	9	56 %	-	2	2	-
Professeurs contractuels du 2 nd degré	6	8	14	43 %	12	9	21	57 %	10	4	14	71 %
Total	253	272	525	48 %	285	268	553	52 %	223	234	457	49 %

En 2021, le recrutement des enseignants contractuels est en baisse de 17 % par rapport à 2020. Cette baisse est marquée notamment chez les enseignants (-78 %) et professeurs du 2nd degré (-33 %). La part des femmes enseignantes contractuelles recrutées décroît aussi légèrement pour atteindre 49 % en 2021 contre 52 % en 2020.

Part d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels recrutés sur la population AMU de référence ⁽⁶⁸⁾



1.2. Les enseignants titulaires

1.2.1. Les enseignants du 2nd degré

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

Postes ouverts par disciplines ^(T50)

	2019	2020	2021
Anglais	4	7	2
Économie et gestion	3	5	1
Allemand	1	-	-
SVT	1	-	2
Génie civil	-	-	2
Éducation physique et sportive	4	3	3
Lettres modernes	1	1	3
Génie mécanique - mécanique	-	-	1
SII option ingénierie mécanique	1	2	-
SII option ingénierie des constructions	-	-	1
Physique - Chimie	-	-	1
Histoire Géographie	-	-	1
Maths	-	1	-
Arts Plastiques	-	1	-
Total	15	20	17

Les postes prévus en campagne d'emplois font l'objet d'un dialogue de gestion entre les doyens des composantes et la gouvernance.

Évolution sur 3 ans des recrutements d'enseignants du 2nd degré par disciplines et par genre ^(T51)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Lettres modernes	-	1	1	-	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %
Allemand	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
SVT	1	-	1	1	-	-	-	-	2	-	2	100 %
Anglais	3	1	4	75 %	6	2	8	75 %	2	-	2	100 %
Arts plastiques	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-
Économie et gestion	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %	1	-	1	100 %
SII option ingénierie mécanique	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-
Mathématiques	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
Génie électrique électronique et automatique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EPS	2	2	4	50 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %
Histoire géographie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Autres*	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	5	40 %
Total général	8	4	12	67 %	12	7	19	63 %	11	6	17	65 %



17

Nombre de postes ouverts



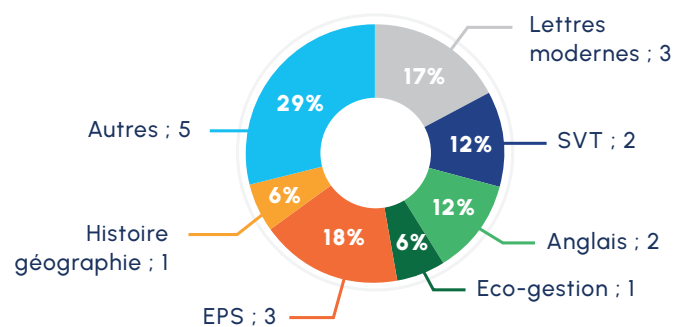
17

Nombre de postes pourvus

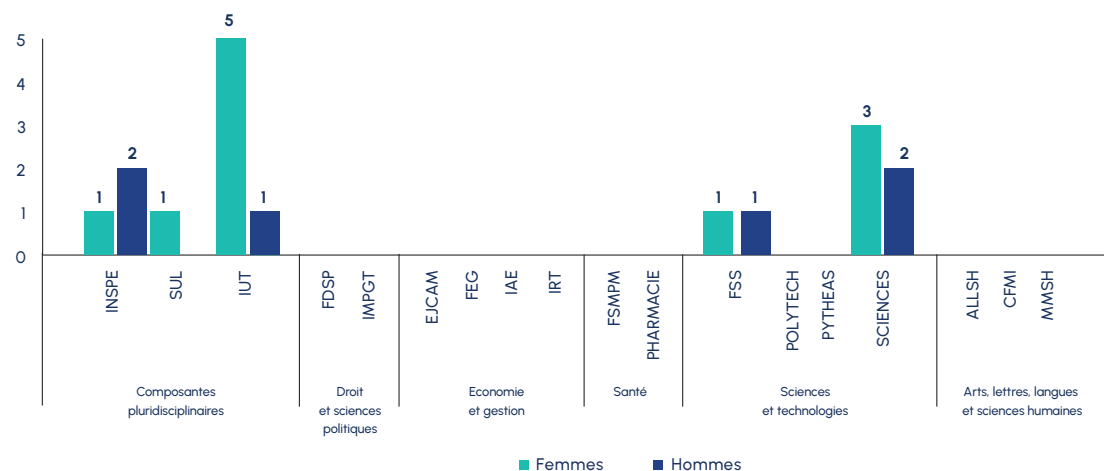
Le recrutement des enseignants du 2nd degré connaît une baisse en 2021 (-2 postes enseignants). Cette baisse concerne plus particulièrement les disciplines de l'anglais et Économie et gestion. Alors que la part des femmes recrutées remonte de 2 points en 2021 (passe de 63 % en 2020 à 65 % en 2021).



Répartition des recrutements d'enseignants du second degré par disciplines ⁽⁶⁹⁾



Répartition des recrutements d'enseignants du second degré par composantes ⁽⁷⁰⁾



AIDE À LA LECTURE

* génie civil / Physique-Chimie / Genie mécanique - mécanique / SII option option ingenierie des constructions.

Évolution sur 3 ans des recrutements d'enseignants du second degré par corps ^(T52)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Professeur d'EPS	2	1	3	67 %	-	1	1	-	1	2	3	33 %
Professeurs des lycées pro	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-
Professeurs certifiés	2	2	4	50 %	5	-	5	100 %	6	1	7	86 %
Professeurs agrégés	4	1	5	80 %	7	4	11	64 %	3	4	7	43 %
Total	8	4	12	67 %	12	7	19	63 %	10	7	17	59 %

82 % des enseignants du second degré sont des professeurs agrégés ou certifiés. Les professeurs certifiés connaissent depuis 2019 et annuellement une hausse des recrutements contrairement aux professeurs agrégés qui entre 2019 et 2020 ont connu un rebond (+120 %) des recrutements et une baisse en 2020 (-36 %).

La part des femmes recrutées reste majoritaire, cependant son taux décroît depuis 2019 (-8 points entre 2021 et 2019), le taux le plus élevé s'établissant en 2019 à 67 %.

1.2.2. Les enseignants-chercheurs mono appartenants

Évolution sur 3 ans des postes ouverts par composantes et par corps ^(T53)

	2019			2020			2021		
	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
ALLSH	10	6	16	13	5	18	10	1	11
FSMPM	1	-	1	-	-	-	-	1	1
EJCAM	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INSPE	3	1	4	4	1	5	2	1	3
FDSP	4	4	8	3	-	3	1	2	3
FEG	6	2	8	5	-	5	2	2	4
FSS	-	1	1	1	1	2	-	-	-
IAE	-	1	1	2	-	2	-	1	1
IMPGT	-	2	2	1	-	1	1	-	1
IUT	4	3	7	3	4	7	4	1	5
OSU Pytheas	-	1	1	1	-	1	3	2	5
Pharmacie	2	1	3	3	-	3	4	1	5
Polytech	1	2	3	1	1	2	3	2	5
IRT	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Sciences	5	4	9	10	7	17	7	10	17
Total	36	28	64	47	19	66	38	24	62

Les postes prévus en campagne d'emplois font l'objet d'un dialogue de gestion entre le Président et les Doyens des composantes.

Le calendrier est fixé, concernant la campagne synchronisée, par le ministère et concerne l'ensemble des postes nationaux publiés au titre de cette campagne.

Évolution sur 3 ans des postes ouverts par secteurs et sections CNU (T54)

		2019			2020			2021		
		MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
Droit, économie et gestion	CNU 01	3	2	5	2	-	2	-	1	1
	CNU 02	1	1	2	1	-	1	-	1	1
	CNU 03	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 04	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 05	-	-	-	1	-	1	1	2	3
	CNU 06	10	5	15	8	1	9	3	1	4
	Total	14	9	23	12	1	13	4	5	9
Lettres et sciences humaines	CNU 07	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	CNU 08	-	1	1	1	-	1	-	-	-
	CNU 09	-	-	-	1	1	2	-	-	-
	CNU 11	-	1	1	1	1	2	1	-	1
	CNU 12	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 13	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 14	1	-	1	1	-	1	-	-	-
	CNU 15	1	1	2	2	1	3	1	-	1
	CNU 16	3	-	3	1	-	1	3	-	3
	CNU 18	-	2	2	3	-	3	1	-	1
	CNU 19	1	-	1	-	1	1	1	-	1
	CNU 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 21	1	-	1	-	1	1	-	1	1
	CNU 23	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 24	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Total	11	5	16	12	5	17	11	1	12	
Sciences	CNU 25	1	-	1	1	-	1	1	2	3
	CNU 26	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	CNU 27	3	2	5	3	1	4	3	2	5
	CNU 28	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	CNU 29	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 30	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 31	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 32	-	-	-	1	1	2	-	1	1
	CNU 33	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 34	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 35	-	-	-	1	-	1	1	-	1
	CNU 60	-	1	1	1	1	2	2	1	3
	CNU 61	1	-	1	2	-	2	-	-	-
	CNU 62	-	-	-	1	-	1	-	1	1
	CNU 63	-	-	-	1	2	3	1	-	1
	CNU 64	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 65	1	-	1	3	-	3	-	-	-
	CNU 67	-	-	-	-	-	-	2	2	4
	Total	7	5	12	14	7	21	12	9	21
Pluridisciplinaire	CNU 70	-	1	1	1	1	2	-	1	1
	CNU 71	-	1	1	-	-	-	2	-	2
	CNU 74	-	2	2	1	1	2	-	-	-
	Total	-	4	4	2	2	4	2	1	3



62

Nombre de postes ouverts



62

Nombre de postes pourvus

Évolution sur 3 ans des postes ouverts par secteurs et sections CNU (T54)

		2019			2020			2021		
		MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
Santé	CNU 85	-	1	1	-	-	-	1	1	2
	CNU 86	1	-	1	2	-	2	-	-	-
	CNU 87	-	-	-	1	-	1	3	-	3
	CNU 92	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Total	1	1	2	3	-	3	4	2	6
Multi CNU	CNU 07/70	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 19/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 26/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 70/18	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 05/26	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 16/69	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 25/26	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 85/86	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 25/26/70	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 28/30	-	1	1	-	-	-	1	-	1
	CNU 28/29	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 28/30/29	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 64/65/66/69	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 31/32/33/62	-	-	-	-	1	1	-	2	2
	CNU 64/65	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 61/63	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 06/70	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 05/06	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 17/72/70	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 60/62	1	-	1	-	1	1	-	-	-
	CNU 66/69	-	1	1	-	-	-	-	1	1
	CNU 70/74	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 61/27	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 30/63	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 15/22/20	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	CNU 35/62	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 06/70	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	Total	6	4	10	4	4	8	5	6	11
Total	39	28	67	47	19	66	38	24	62	

En 2021, comme tous les postes ont été fructueux la ventilation des 62 postes est telle que 58 postes ont été publiés en session synchronisée (dont 1 poste a été publié par le Ministère au titre de l'article 46-1°) et 4 postes ont été publiés au fil de l'eau.

Concernant les 58 postes publiés en session synchronisée annuellement :

- 22 postes de professeurs ont été publiés dont 12 postes ont été ouverts au titre de l'article 46-3 (MCF titulaires HDR + 10 ans d'ancienneté) et 3 postes ont été ouverts au titre de la mutation (article 51).
- 36 postes de maîtres de conférences ont été publiés, dont 3 postes ouverts au titre de la mutation exclusive (article 33) et dont 3 postes pourvus par mutation prioritaire (dont 1 au titre de l'article 33)

Concernant les 4 postes publiés en session fil de l'eau : 2 postes de professeurs au titre de l'article 46-1 et 2 postes de maîtres de conférences.

Évolution des concours fructueux et infructueux (T55)

	2019		2020		2021	
	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux
Maîtres de conférences	35	3	45	2	38	-
Professeurs	27	1	18	1	24	-
Total	62	4	63	3	62	-

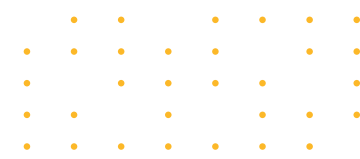
Le nombre de concours fructueux se stabilise entre 2019 et 2021, cependant le taux de réussite est en hausse depuis 3 ans passant de 94 % en 2019 à 100 % en 2021.

Évolution sur 3 ans des concours fructueux par secteurs disciplinaires et section CNU ^(T56)

		2019			2020			2021		
		MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
Droit, économie et gestion	CNU 01	3	2	5	2	-	2	-	1	1
	CNU 02	1	1	2	1	-	1	-	1	1
	CNU 03	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 04	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 05	-	-	-	1	-	1	1	2	3
	CNU 06	7	4	11	6	-	6	3	1	4
	Total	11	8	19	10	-	10	4	5	9
Lettres et sciences humaines	CNU 07	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	CNU 08	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 09	-	1	1	1	1	2	-	-	-
	CNU 11	-	1	1	1	1	2	1	-	1
	CNU 12	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 13	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 14	1	-	1	1	-	1	-	-	-
	CNU 15	1	1	2	2	1	3	1	-	1
	CNU 16	3	-	3	1	-	1	3	-	3
	CNU 18	-	2	2	3	-	3	1	-	1
	CNU 19	1	-	1	-	1	1	1	-	1
	CNU 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 21	1	-	1	-	1	1	-	1	1
	CNU 22	3	-	3	1	-	1	-	-	-
	CNU 23	-	-	-	-	-	-	1	-	-
CNU 24	-	-	-	-	-	-	1	-	-	
Total	11	5	16	12	5	17	11	1	12	
Sciences	CNU 25	1	-	1	1	-	1	1	2	3
	CNU 26	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	CNU 27	3	2	5	3	1	4	3	2	5
	CNU 28	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	CNU 29	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 30	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 31	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 32	-	-	-	1	1	2	-	1	1
	CNU 33	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 34	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 35	-	-	-	1	-	1	1	-	1
	CNU 60	-	1	1	1	1	2	2	1	3
	CNU 61	1	-	1	2	-	2	-	-	-
	CNU 62	-	-	-	1	-	1	-	1	1
	CNU 63	-	-	-	1	2	3	1	-	1
	CNU 64	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 65	1	-	1	3	-	3	-	-	-
	CNU 67	-	-	-	-	-	-	2	2	4
	Total	7	5	12	14	7	21	12	9	21
Pluridisciplinaire	CNU 70	-	1	1	1	1	2	-	1	1
	CNU 71	-	1	1	-	-	-	2	-	2
	CNU 74	-	2	2	1	1	2	-	-	-
	Total	-	4	4	2	2	4	2	1	3

Évolution sur 3 ans des concours fructueux par secteurs disciplinaires et section CNU ^(T56)

		2019			2020			2021		
		MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
Santé	CNU 85	-	1	1	-	-	-	1	1	2
	CNU 86	1	-	1	-	-	2	-	-	-
	CNU 87	-	-	-	-	-	1	-	-	3
	CNU 92	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	1	1	2	3	-	3	4	2	6
Multi CNU	CNU 06/70	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 07/70	-	-	-	2	-	2	1	-	1
	CNU 16/69	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 17/72/70	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 60/62	1	-	1	-	1	1	-	-	-
	CNU 85/86	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 05/06	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 61/63	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 66/69	-	1	1	-	-	-	-	1	1
	CNU 28/30	-	1	1	-	-	-	1	-	1
	CNU 28/29	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 19/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 26/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 18/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 05/26	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 07/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 26/25	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 26/25/70	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 28/29/30	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 33/31/32/62	-	-	-	-	1	1	-	2	2
	CNU 64/65/66/69	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 70/74	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 61/27	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 30/63	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 15/22/20	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	CNU 35/62	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 64/65	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	Total	5	4	9	4	4	8	5	6	11
	Total	35	27	62	45	18	63	38	24	62



Nombre de candidats, candidats auditionnés, candidats classés, candidats retenus dans les rangs 1 à 3 et retenus rang 1 d'enseignants chercheurs mono-appartenants par secteur disciplinaire, section CNU et Corps ^(T57)

		Candidats				Candidats auditionnés				Candidats classés				Candidats retenus rang 1 à 3				Candidats retenus rang 1			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Droit, économie et Gestion	MCF	101	124	225	45 %	14	13	27	52 %	12	6	18	67 %	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %
	PR	12	20	32	38 %	4	5	9	44 %	3	5	8	38 %	-	4	4	-	-	4	4	-
	Total	113	144	257	44 %	18	18	36	50 %	15	11	26	58 %	2	6	8	25 %	2	6	8	25 %
Lettres et sciences humaines	MCF	168	120	288	58 %	28	24	52	54 %	22	16	38	58 %	7	3	10	70 %	5	3	8	63 %
	PR	3	6	9	33 %	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %	-	1	1	-	-	1	1	-
	Total	171	126	297	58 %	30	26	56	54 %	24	18	42	57 %	7	4	11	64 %	5	4	9	56 %
Sciences	MCF	159	355	514	31 %	21	63	84	25 %	14	37	51	27 %	2	11	13	15 %	1	10	11	9 %
	PR	36	122	158	23 %	20	43	63	32 %	14	28	42	33 %	5	9	14	36 %	5	8	13	38 %
	Total	195	477	672	29 %	41	106	147	28 %	28	65	93	30 %	7	20	27	26 %	6	18	24	25 %
Pluridisciplinaire	MCF	85	106	191	45 %	17	14	31	55 %	11	10	21	52 %	2	3	5	40 %	1	3	4	25 %
	PR	2	1	3	67 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %
	Total	87	107	194	45 %	19	14	33	58 %	13	10	23	57 %	4	3	7	57 %	3	3	6	50 %
Santé	MCF	22	20	42	52 %	7	5	12	58 %	5	3	8	63 %	2	1	3	67 %	1	1	2	50 %
	PR	1	5	6	17 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %	-	2	2	-	-	2	2	-
	Total	23	25	48	48 %	1	2	3	33 %	1	5	6	17 %	2	3	5	40 %	-	2	2	-
Total MCF		535	725	1260	42 %	87	119	206	42 %	64	72	136	47 %	15	20	35	43 %	10	19	29	34 %
Total PR		54	154	208	26 %	29	52	81	36 %	22	37	59	37 %	7	16	23	30 %	7	15	22	32 %
Total		589	879	1468	40 %	116	171	287	40 %	86	109	195	44 %	22	36	58	38 %	17	34	51	33 %

Au niveau des candidatures les femmes sont sous représentés globalement (40 %) et en baisse par rapport à 2020 (44 %). Cette sous représentation est nettement plus présente dans les secteurs sciences (29 % en baisse par rapport à 2020 : 32 %) et Droit, économie et gestion (44 %). La représentation des femmes n'est majoritaire (58 %) que dans le secteur des Lettres et sciences humaines. Concernant les candidats classés rang 1 on constate une forte baisse de représentativité des femmes en lettre et sciences humaines pour les PR (0 %) mais une forte représentativité pour les MCF (63 %).

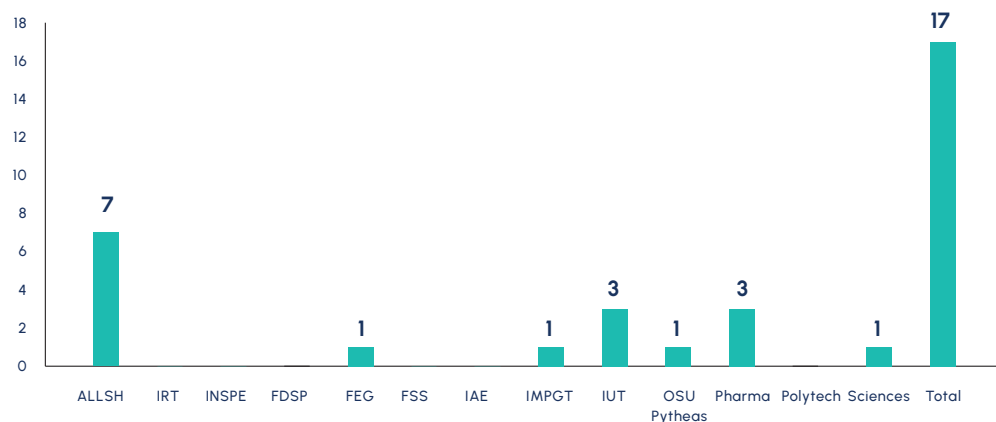
Sur la population des PR, pour le secteur sciences, on voit que les candidates féminines (23 %), ont été proportionnellement plus classées (38 %) que les candidats masculins, alors qu'elles restent peu représentées dans les candidats classés (9 %). On constate une absence de représentativité des femmes dans les secteurs Droit, économie et gestion, Lettres et sciences humaines et santé pour les PR (0%). A contrario, Le secteur Pluridisciplinaire bénéficie d'une représentativité de 100% de femmes.

Évolution sur 3 ans de la répartition entre les femmes et les hommes pour les concours fructueux ^(T58)

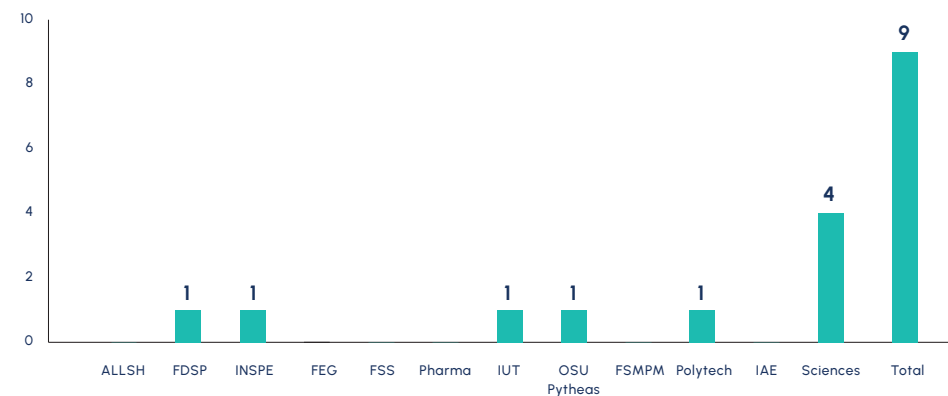
	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Maîtres de conférences	21	14	35	60 %	20	25	45	44 %	17	21	38	45 %
Professeurs	9	18	27	33 %	8	10	18	44 %	9	15	24	38 %
Total	30	32	62	48 %	28	35	63	44 %	26	36	62	42 %

La part des femmes sur les concours fructueux en 2021 continue de diminuer (-2 points par rapport à 2020 et -6 points par rapport à 2019). Cette baisse est forte dans le corps des Professeurs (-6 points par rapport à 2020) compensée par une légère hausse de la part des femmes chez les maîtres de conférences (+1 point par rapport à 2020). Malgré ces mouvements la parité femmes/hommes n'est pas encore atteinte sur les deux populations.

Nombre de femmes MCF par composantes sur les concours fructueux d'enseignants-chercheurs mono-appartenants en 2021 ⁽⁷¹⁾



Nombre de femmes PR par composantes sur les concours fructueux d'enseignants-chercheurs mono-appartenants en 2021 ⁽⁷²⁾

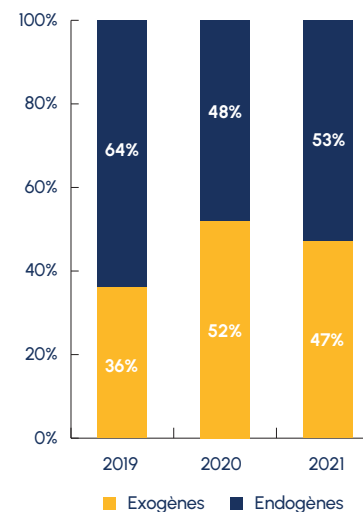


Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes ^(T59)

		2019			2020			2021		
		Endogènes	Exogènes	Total	Endogènes	Exogènes	Total	Endogènes	Exogènes	Total
Maîtres de conférences	Femmes	4	17	21	11	9	20	6	11	17
	Hommes	6	8	14	10	15	25	5	16	21
	Total	10	25	35	21	24	45	11	27	38
Professeurs	Femmes	5	2	7	6	2	8	7	1	8
	Hommes	6	10	16	6	4	10	11	5	16
	Total	11	12	23	12	6	18	18	6	24
Total général	Femmes	9	19	28	17	11	28	13	12	25
	Hommes	12	18	30	16	19	35	16	21	37
	Total	21	37	58	33	30	63	29	33	62

Parmi les 38 postes de maîtres de conférences pourvus en 2021, 11 ont soutenu leur doctorat à AMU. Parmi les 24 postes de professeurs pourvus : 4 recrutements exogènes, 18 étaient maîtres de conférences à AMU, 2 recrutements endogènes. Le nombre de postes publiés au titre de l'article 46-3 est de 12 (Candidats déjà MCF). Le nombre de postes publiés, au cours de la campagne synchronisée, au titre de l'article 46-3 est de 12, au titre de l'article 46-1 est de 6 et au titre de l'article 51 est de 3. Le nombre de postes publiés au cours de la campagne fil de l'eau, au titre de l'article 46-1 est de 2, Il y a une publication effectué par le ministère au titre de l'article 46-1.

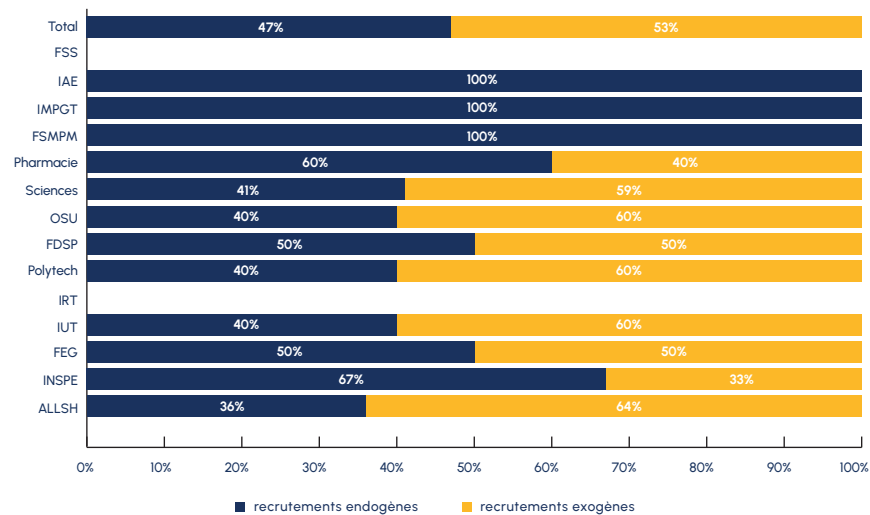
Part de concours exogènes et endogènes d'enseignants chercheurs mono-appartenants sur 3 ans ⁽⁷³⁾



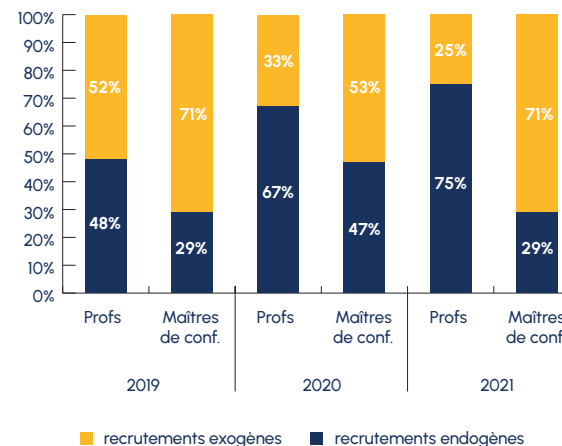
Sur 4 ans nous pouvons constater une tendance en faveur des recrutements endogènes (en lien avec les publications des postes régis par l'article 46-3). A l'exception de 2020 où la part de recrutement endogène et exogène était équilibrée. Publications de 12 postes articles 46-3 (candidats MCF titulaires HDR + 10 ans d'ancienneté).

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

Répartition des concours d'enseignants-chercheurs mono-appartenants par types : exogènes et endogènes par composante ⁽⁷⁴⁾



Répartition des concours d'enseignants-chercheurs mono-appartenants par types : exogènes et endogènes par corps ⁽⁷⁵⁾



ZOOM poste 46-3 par composante ^(T60)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
IMPGT	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
IUT	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
Polytech	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
INSPE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OSU PYTHEAS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %
Sciences	1	1	2	50 %	2	3	5	67 %	3	4	7	43 %
Total	1	3	4	25 %	2	3	5	40 %	7	5	12	58 %

1.2.3. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

Postes ouverts ^(T61)

	2019			2020			2021		
	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
Odontologie	1	-	1	-	1	1	-	-	-
Pharmacie	-	1	1	1	2	3	3	-	3
FSMPM	13	6	19	4	8	12	13	11	24

Évolution sur 3 ans des postes ouverts par composante, section CNU et par corps ^(T62)

		2019			2020			2021		
		MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
FSMPM	CNU 42	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 43	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 44	2	-	2	1	-	1	2	1	3
	CNU 45	1	1	2	-	-	-	-	-	-
	CNU 46	-	2	2	-	-	-	1	-	1
	CNU 47	-	-	-	-	2	2	3	-	3
	CNU 48	1	-	1	-	-	-	-	2	2
	CNU 49	3	-	3	-	1	1	1	1	2
	CNU 50	1	-	1	-	1	1	1	1	2
	CNU 51	-	-	-	-	1	1	4	2	6
	CNU 52	1	-	1	2	-	2	-	-	-
	CNU 53	1	2	3	-	-	-	-	-	-
	CNU 54	-	1	1	1	2	3	-	3	3
	CNU 55	1	-	1	-	1	1	-	-	-
	Total	13	6	19	4	8	12	12	10	22
Odontologie	CNU 56	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 57	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 58	-	-	-	-	-	-	2	-	2
	Total	1	-	1	-	1	1	2	-	2
Pharmacie	CNU 81	-	1	1	1	1	2	-	2	
	CNU 82	-	-	-	-	1	1	-	1	
	Total	-	1	1	1	2	3	-	3	
Total	14	7	21	5	11	16	17	10	27	

On note une évolution positive du nombre de concours ouverts pour les personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (15,8 % en 3 ans et de 45,5 % en 1 an). En 2021, 44 % de Femmes nommées MCU-PH contre 47 % nommées PU-PH (Adverse impact de 0,78 MCU-PH et 0,88 PU-PH).

Évolution du nombre de concours fructueux et infructueux ^(T63)

	2019		2020		2021	
	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux
MCU-PH	13	1	-	5	16	-
PU-PH	7	-	-	11	11	-
Total	20	1	-	16	27	-

En 2021, aucun concours infructueux (un pourcentage faible de concours infructueux sur 3 ans).

Évolution sur 3 ans des concours fructueux par composante, sections CNU et corps ^(T64)

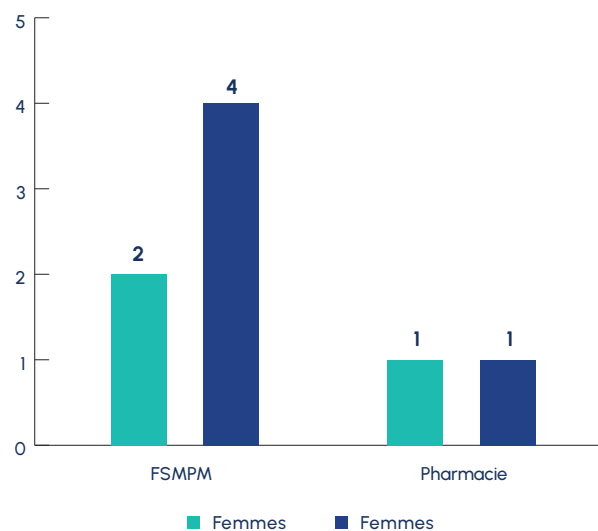
		2019			2020			2021		
		MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
FSMPM	CNU 42	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 43	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 44	2	-	2	1	-	1	2	1	3
	CNU 45	1	1	2	-	-	-	-	-	-
	CNU 46	-	2	2	-	-	-	1	-	1
	CNU 47	-	-	-	-	2	2	3	-	3
	CNU 48	1	-	1	-	-	-	-	2	2
	CNU 49	3	-	3	-	1	1	1	1	2
	CNU 50	-	-	1	-	1	1	1	1	2
	CNU 51	-	-	-	-	1	1	4	2	6
	CNU 52	1	-	1	2	-	2	-	-	-
	CNU 53	2	1	3	-	-	-	-	-	-
	CNU 54	-	1	1	1	2	3	-	3	3
CNU 55	1	-	1	-	1	1	-	-	-	
Total	13	5	19	4	8	12	12	10	22	
Odontologie	CNU 56	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 57	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 58	-	-	-	-	-	-	1	1	2
Total	1	-	1	-	1	1	1	1	2	
Pharmacie	CNU 81	-	1	1	1	1	2	2	-	2
	CNU 82	-	-	-	-	1	1	1	-	1
Total	-	1	1	1	2	3	3	-	3	
Total	14	6	21	5	11	16	16	11	27	

Évolution de la répartition femmes-hommes pour les concours fructueux ^(T65)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
MCU-PH	5	8	13	38 %	3	2	5	60 %	7	9	16	44 %
PU-PH	3	4	7	43 %	5	6	11	45 %	5	6	11	45 %
Total	8	12	20	40 %	8	8	16	50 %	12	15	27	44 %

Une part de 44 % des lauréats sont des femmes en 2021 contre 40 % en 2020.

Nombre de femmes par composante et corps sur les concours fructueux d'enseignants-chercheurs HU ⁽⁷⁶⁾

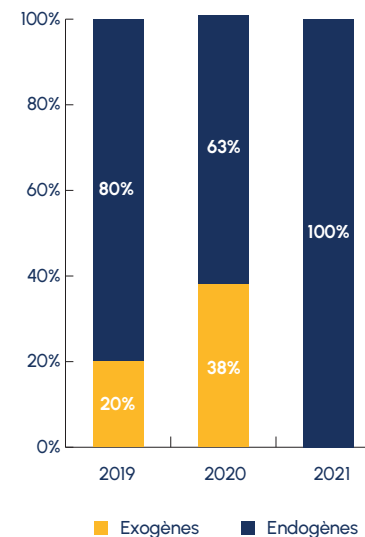


Évolution du nombre de concours endogènes et exogènes ^(T66)

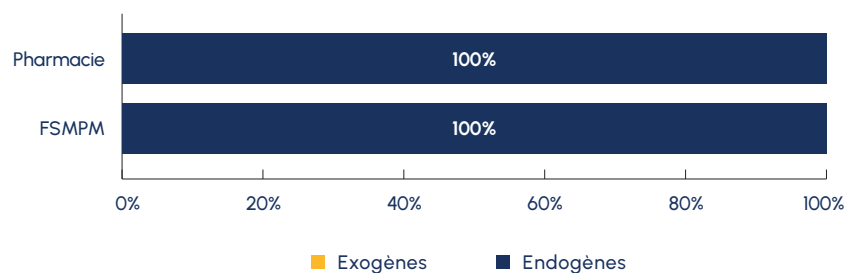
		2019		2020		2021	
		Endogènes	Exogènes	Endogènes	Exogènes	Endogènes	Exogènes
MCF	Femmes	5	-	2	1	7	-
	Hommes	4	4	1	1	9	-
	Total	9	4	3	2	16	-
PR	Femmes	2	-	3	2	5	-
	Hommes	5	-	4	2	6	-
	Total	7	-	7	4	11	-
Total	Femmes	7	-	5	3	12	-
	Hommes	9	4	5	3	15	-
	Total	16	4	10	6	27	-

L'endogamie dans les recrutements sur des postes HU (hospitalo-universitaires) et de MG (médecine générale) sur trois ans tient compte : des PU-PH recruté-e-s qui exerçaient précédemment des fonctions de MCU-PH ou de CCU-AH à AMU, et des MCU-PH qui exerçaient précédemment des fonctions de CCU-AH ou d'AHU à AMU. Sont considérés comme « exogènes » les PUPH et les MCUPH arrivés par mutation, ou qui n'exerçaient pas des fonctions à AMU auparavant (PH, PH contractuels ou autres). A noter : certains exogènes ont exercé des fonctions à AMU, et la plupart proviennent de l'APHM ou de l'IPC, qui sont des hôpitaux en lien avec AMU.

Part de concours exogènes et endogènes d'enseignants chercheurs HU sur 3 ans ⁽⁷⁷⁾



Répartition des concours d'enseignants-chercheurs HU : exogènes et endogènes par composante ⁽⁷⁸⁾



En 2021, les concours sont 100 % endogènes, ce qui signifie qu'il y a de plus en plus de recrutements parmi les personnels internes à l'établissement.

1.3. Constitution des jurys

Membres des Comités de sélection par genre ^(T67)

		2019				2020				2021			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	MCF	66	66	132	50 %	77	79	156	49 %	69	57	126	55 %
	PR	24	24	48	50 %	20	20	40	50 %	4	4	8	50 %
	Total	90	90	180	50 %	97	99	196	49 %	73	61	134	54 %
FSMPM	MCF	6	6	12	50 %	-	-	-	-	-	-	-	-
	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	8	50 %
	Total	6	6	12	50 %	-	-	-	-	4	4	8	50 %
INSPE	MCF	24	24	48	50 %	32	32	64	50 %	16	16	32	50 %
	PR	4	4	8	50 %	4	4	8	50 %	4	3	7	57 %
	Total	28	28	56	50 %	36	36	72	50 %	20	19	39	51 %
FDSP	MCF	30	26	56	54 %	17	19	36	47 %	6	6	12	50 %
	PR	16	16	32	50 %	-	-	-	-	4	4	8	50 %
	Total	46	42	88	52 %	17	19	36	47 %	10	10	20	50 %
FEG	MCF	35	37	72	49 %	29	31	60	48 %	6	6	12	50 %
	PR	9	9	18	50 %	-	-	-	-	8	8	16	50 %
	Total	44	46	90	49 %	29	31	60	48 %	14	14	28	50 %
FSS	MCF	-	-	-	-	7	5	12	58 %	-	-	-	-
	PR	4	4	8	50 %	4	4	8	50 %	-	-	-	-
	Total	4	4	8	50 %	11	9	20	55 %	-	-	-	-
IAE	MCF	-	-	-	-	16	16	32	50 %	1	-	1	100 %
	PR	4	4	8	50 %	-	-	-	-	4	4	8	50 %
	Total	4	4	8	50 %	16	16	32	50 %	5	4	9	56 %
IMPGT	MCF	-	-	-	-	6	6	12	50 %	7	5	12	58 %
	PR	10	10	20	50 %	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	10	10	20	50 %	6	6	12	50 %	7	5	12	58 %
IUT	MCF	26	30	56	46 %	17	19	36	47 %	13	11	24	54 %
	PR	10	14	24	42 %	9	15	24	38 %	4	5	9	44 %
	Total	36	44	80	45 %	26	34	60	43 %	17	16	33	52 %
OSU Pytheas	MCF	-	-	-	-	7	5	12	58 %	19	13	32	59 %
	PR	3	5	8	38 %	-	-	-	-	6	6	12	50 %
	Total	3	5	8	38 %	7	5	12	58 %	25	19	44	57 %
Pharmacie	MCF	16	12	28	57 %	17	19	36	47 %	12	15	27	44 %
	PR	4	4	8	50 %	-	-	-	-	2	3	5	40 %
	Total	20	16	36	56 %	17	19	36	47 %	14	18	32	44 %
Polytech	MCF	7	9	16	44 %	5	7	12	42 %	16	19	35	46 %
	PR	7	11	18	39 %	4	6	10	40 %	7	8	15	47 %
	Total	14	20	34	41 %	9	13	22	41 %	23	27	50	46 %
Sciences	MCF	30	30	60	50 %	57	67	124	46 %	31	44	75	41 %
	PR	15	21	36	42 %	31	41	72	43 %	30	51	81	37 %
	Total	45	51	96	47 %	88	108	196	45 %	61	95	156	39 %
IRT	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	4	7	11	36 %
	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	-	4	7	11	36 %
Total	MCF	318	330	648	49 %	240	240	480	50 %	200	199	399	50 %
	PR	99	113	212	47 %	110	126	236	47 %	77	100	177	44 %
	Total	417	443	860	48 %	350	276	626	56 %	277	299	576	48 %

Vice-présidents de comités de sélection ^(T68)

		2019				2020				2021			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	MCF	5	5	10	50 %	6	7	13	46 %	6	4	10	60 %
	PR	3	3	6	50 %	3	2	5	60 %	1	-	1	100 %
	Total	8	8	16	50 %	9	9	18	50 %	7	4	11	64 %
FSMPM	MCF	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
	Total	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-
INSPE	MCF	3	-	3	100 %	3	1	4	75 %	1	1	2	50 %
	PR	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Total	3	1	4	75 %	3	2	5	60 %	1	2	3	33 %
FDSP	MCF	-	4	4	0 %	2	1	3	67 %	-	1	1	-
	PR	2	2	4	50 %	-	-	-	-	-	1	1	-
	Total	2	6	8	25 %	2	1	3	67 %	-	2	2	-
FEG	MCF	4	2	6	67 %	2	3	5	40 %	1	-	1	100 %
	PR	1	1	2	50 %	-	-	-	-	2	-	2	100 %
	Total	5	3	8	63 %	2	3	5	40 %	3	-	3	100 %
FSS	MCF	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	PR	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-
	Total	-	1	1	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-
IAE	MCF	-	2	2	-	-	2	2	-	1	-	-	-
	PR	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	1	-	-
	Total	1	2	3	33 %	-	2	2	-	1	1	-	-
IMPGT	MCF	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	-	-
	PR	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	2	2	-	1	-	1	100 %	1	-	-	-
IUT	MCF	2	2	4	50 %	-	3	3	-	-	2	2	-
	PR	2	1	3	67 %	100 %	2	3	33 %	-	1	1	-
	Total	4	3	7	57 %	1	5	6	17 %	-	3	3	-
OSU Pytheas	MCF	-	-	-	-	-	100 %	100 %	-	1	2	3	33 %
	PR	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %
	Total	-	1	1	-	-	1	1	-	2	3	5	40 %
Pharmacie	MCF	1	1	2	50 %	200 %	1	3	67 %	1	2	3	33 %
	PR	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
	Total	1	2	3	33 %	2	1	3	67 %	2	2	4	50 %
Polytech	MCF	-	1	1	-	-	1	1	-	-	3	3	-
	PR	-	2	2	-	-	1	1	-	-	2	3	-
	Total	-	3	3	-	-	2	2	-	-	5	6	-
Sciences	MCF	-	5	5	-	300 %	7	10	30 %	4	4	8	50 %
	PR	2	2	4	50 %	300 %	5	8	38 %	-	10	10	-
	Total	2	7	9	22 %	6	12	18	33 %	4	14	18	22 %
IRT	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
Total	MCF	15	23	38	39 %	20	27	47	43 %	16	19	35	46 %
	PR	11	17	28	39 %	7	12	19	37 %	6	17	23	26 %
	Total	26	40	66	39 %	27	39	66	41 %	22	36	58	38 %

Présidence de comités de sélection par genre ^(T69)

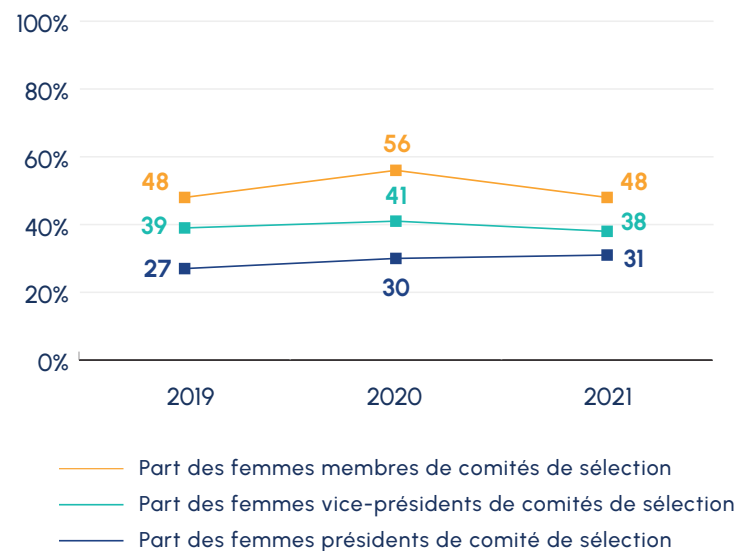
		2019				2020				2021			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	MCF	3	7	10	30 %	3	10	13	23 %	3	6	9	33 %
	PR	3	3	6	50 %	3	2	5	60 %	-	1	1	-
	Total	6	10	16	38 %	6	12	18	33 %	3	7	10	30 %
FSMPM	MCF	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
	Total	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-
INSPE	MCF	-	3	3	-	3	1	4	75 %	1	1	2	50 %
	PR	1	-	1	100 %	-	1	1	-	1	-	1	100 %
	Total	1	3	4	25 %	3	2	5	60 %	2	1	3	67 %
FDSP	MCF	1	3	4	25 %	1	2	3	33 %	1	-	1	100 %
	PR	1	3	4	25 %	-	-	-	-	-	1	1	-
	Total	2	6	8	25 %	1	2	3	33 %	1	1	2	50 %
FEG	MCF	-	6	6	0 %	2	3	5	40 %	-	1	1	-
	PR	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	2	2	-
	Total	1	7	8	13 %	2	3	5	40 %	-	3	3	-
FSS	MCF	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
	PR	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-
	Total	-	1	1	-	-	2	2	-	-	-	-	-
IAE	MCF	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %
	PR	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	1	1	-
	Total	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %	1	1	2	50 %
IMPGT	MCF	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1	100 %
	PR	2	-	2	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	2	-	2	100 %	-	1	1	-	1	-	1	100 %
IUT	MCF	-	4	4	-	1	2	3	33 %	2	-	2	100 %
	PR	100 %	2	3	33 %	-	3	3	-	-	1	1	-
	Total	1	6	7	14 %	1	5	6	17 %	2	1	3	67 %
OSU Pytheas	MCF	-	-	-	-	1	-	1	100 %	2	1	3	67 %
	PR	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %
	Total	-	1	1	-	1	-	1	100 %	3	2	5	60 %
Pharmacie	MCF	-	2	2	-	1	2	3	33 %	2	1	3	67 %
	PR	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
	Total	-	3	3	-	1	2	3	33 %	2	2	4	50 %
Polytech	MCF	-	1	1	-	-	1	1	-	1	2	3	33 %
	PR	-	2	2	-	-	1	1	-	1	1	2	50 %
	Total	-	3	3	-	-	2	2	-	2	3	5	40 %
Sciences	MCF	100 %	4	5	20 %	1	9	10	10 %	1	7	8	13 %
	PR	100 %	3	4	25 %	2	6	8	25 %	-	10	10	-
	Total	2	7	9	22 %	3	15	18	17 %	1	17	18	6 %
IRT	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Total	MCF	7	31	38	18 %	15	32	47	68 %	15	20	35	43 %
	PR	11	17	28	39 %	5	14	19	74 %	3	20	23	13 %
	Total	18	48	66	27 %	20	46	66	30 %	18	40	58	31 %

Proportion minimale de chaque genre dérogatoire fixé par décret pour le recrutement des PR ^(T70)

CNU/ Discipline	Proportion minimale de chaque genre	Nombre minimal de chaque genre
25 - Mathématiques	20 %	2
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématique	32 %	3
28 - Milieux denses et matériaux	30 %	3
29 - Constituants élémentaires	20 %	2
30 - Milieux dilués et optique	29 %	3
35 - Structure et évolution de la terre et des autres planètes	27 %	3
36 - Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	23 %	2
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	20 %	2
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	21 %	2
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	23 %	2

Le décret n° 2017-1606 du 24/11/17 fixe les dispositions dérogatoires à la proportion minimale de 40 % de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités. Ce décret vient de reconduire la dérogation pour 2 ans pour 10 disciplines et a supprimé la dérogation accordée par le décret n°2015-455 du 21/04/2015 à la section 04 – Science politique. Pour un poste de professeur, dont le nombre de membres est de 8 ou 10 selon le type de CDS, la part réservée à chaque sexe est d'au moins 4. Ce décret fixe donc de manière dérogatoire la répartition suivante en fonction de la discipline.

Part des femmes parmi les membres, vice-présidents et présidents des comités de sélection ⁽⁷⁹⁾



2. Recrutement par concours BIATSS

2.1. Volumétrie des concours

Les concours sont la voie classique de droit commun pour accéder aux emplois publics. Dès lors qu'un agent réussit un concours, il est durant un temps donné stagiaire de la fonction publique avant d'être titularisé. Les concours d'accès aux emplois d'AMU relèvent des filières ITRF (Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation), des ASS (Administratifs sociaux et santé) et des BIB (Bibliothèques). En revanche, AMU organise uniquement les concours des filières ITRF.

En outre, il s'agit dans le cadre présent des BIATSS hors contrat de recherche. Les voies d'accès aux concours ITRF sont au nombre de six :

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

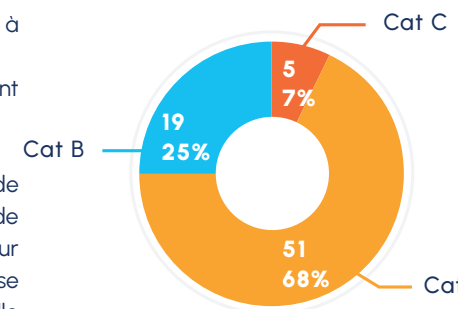
Les concours de la filière ITRF sont organisés par les universités, les grandes écoles et les rectorats. Les concours de catégorie A comportent une phase d'admissibilité nationale gérée par un établissement centre organisateur non affectataire, et une phase d'admission locale. Il y a donc 2 jurys distincts.

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

Les règles de désignation des centres organisateurs sont les suivantes :

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

Par rapport à 2020, la volumétrie d'emplois ouverts aux concours et recrutements à AMU en 2021 est à la hausse (+50 %) passant de 50 à 75 postes. La part des emplois de catégorie A a également augmentée (+16 points des emplois ouverts). La part des emplois de catégorie C ne représente plus que 7 % des postes ouverts (contre 14 % en 2020), tout comme la catégorie B subie une baisse pour représentée 25 % des postes (contre 34 % en 2020). Les postes ouverts étant de plus en plus spécialisés et nécessitant une expertise plus importante, il est logique que les parts des postes ouverts en catégorie B et C se réduisent. La BAP J reste prédominante, elle représente à elle seule les 2/3 des postes ouverts en 2021. Elle est suivie par la BAP G. On constate un déséquilibre entre les 3 catégories. La catégorie A prend de l'ampleur alors que les catégories B et C se réduisent entre l'année 2021 et 2020.



Postes ouverts BIATSS (et organisés par AMU) par types de concours, catégories et par corps ^(T71)

		Nombre d'emplois ouverts	Nombre de candidats				Nombre d'admissibles				Nombre de candidats présents à l'admission				Nombre d'admis sur liste principale				Nombre d'admis sur liste complémentaire				Nombre de poste ouvert déclaré infructueux
			Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
Cat A+ IGR	Interne	7	NC	NC	NC	NC	6	25	31	19 %	-	15	15	-	-	6	6	-	-	2	2	-	-
	Externe	12	-	-	-	-	-	18	18	0 %	-	6	6	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-
	Réservé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total IGR		19	-	-	-	-	6	43	49	12 %	-	21	21	-	-	8	8	-	-	2	2	-	-
Cat A IGE	Interne	6	-	-	-	-	9	36	45	20 %	2	13	15	13 %	3	6	9	33 %	-	2	2	-	-
	Externe	20	NC	NC	NC	NC	22	50	-	-	9	24	-	-	3	6	9	33 %	-	1	1	-	-
	BOE	1	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-
Total IGE		27	-	-	-	-	32	86	46	70 %	12	37	49	75 %	7	12	19	37 %	-	3	3	-	-
Cat A ASI	Interne	2	NC	NC	NC	NC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Externe	3	NC	NC	NC	NC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ASI		5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total CAT A		51	-	-	-	-	38	129	95	40 %	12	58	37	32 %	7	20	27	26 %	-	5	5	-	-
Cat B Tech	Interne	9	NC	NC	NC	NC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Externe	9	NC	NC	NC	NC	54	4	58	93 %	47	9	56	84 %	11	2	13	85 %	3	-	3	100 %	-
	Réservé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	BOE	1	-	1	1	-	1	-	1	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Total CAT B		19	-	1	1	-	54	5	59	92 %	47	10	57	82 %	11	3	14	79 %	3	-	3	100 %	-
Cat C ATRFP	Interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Externe	3	NC	NC	NC	NC	16	1	17	94 %	16	1	17	94 %	3	-	3	100 %	4	-	4	100 %	-
	Réservé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	BOE	2	-	2	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-
Total ATRFP		5	-	2	2	-	16	3	19	84 %	16	3	19	84 %	3	2	5	60 %	4	-	4	100 %	-
Cat C ATRF2C	BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Direct	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ATRF 2C		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total CAT C		5	-	2	2	-	16	3	19	84 %	16	3	19	84 %	3	2	5	60 %	4	0	4	100 %	-
Total		75	-	3	3	-	108	137	173	62 %	75	71	113	66 %	21	25	46	46 %	7	5	12	58 %	-

AMU organise des concours pour d'autres universités.
La session 2021 a concerné 5 concours de catégorie A pour 36 affectataires, réunissant 265 inscrits.

Pour cette session de l'année 2021, aucun poste n'a été ouvert parmi les concours réservés.

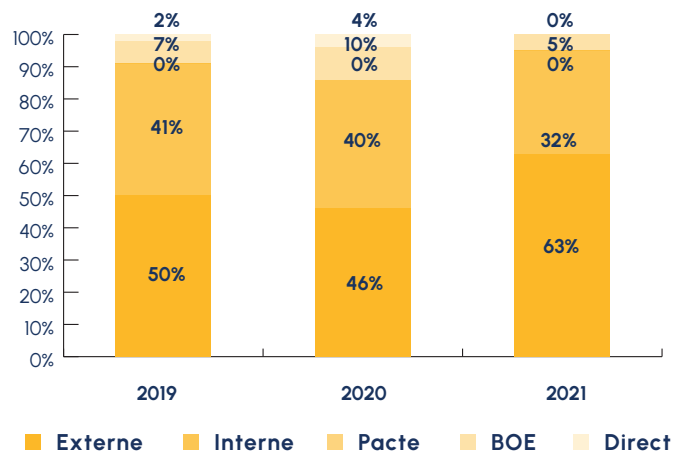
Les données sur le nombre de candidats concernant la catégorie A ne sont pas communiquées, AMU n'étant pas l'organisateur de ses concours.

La campagne d'emplois 2021 a été votée par le Conseil d'Administration qui s'est réuni le 15/12/2020. Cette campagne d'emplois s'inscrit dans les axes stratégiques du Schéma Directeur des Ressources Humaines et du Schéma Directeur du Handicap. L'équilibre entre les concours externes et les concours internes est appliqué afin d'assurer au niveau national le respect des différentes proportions réglementaires. Il convient de réserver 6 % au moins des emplois pour le recrutement des travailleurs handicapés sur le nombre de postes offerts aux différents concours classiques de recrutement de personnels BIATSS et Enseignants. Concernant les BIATSS, le taux de concours ouverts aux BOE est de 5,33 %.

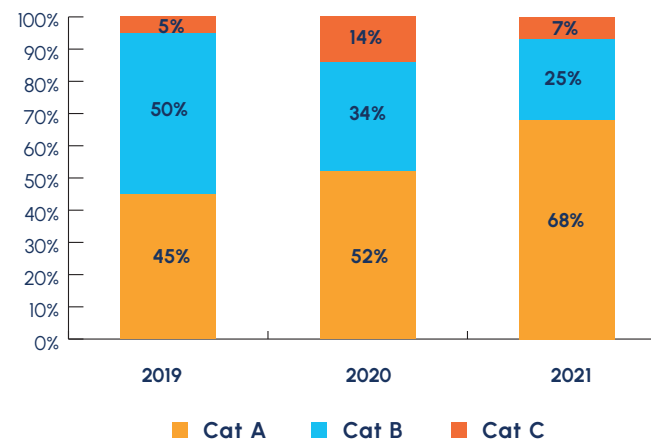
Nombre de postes ouverts aux concours par natures à AMU ^(T72)

	Externe	Interne	Pacte	BOE	Direct	Total
2019	30	25	0	4	1	60
2020	23	20	0	5	2	50
2021	47	24	0	4	0	75

Évolution de la répartition des postes ouverts aux concours par natures ⁽⁸⁰⁾



Évolution de la répartition des postes ouverts aux concours par catégories ⁽⁸¹⁾



Le nombre d'emplois ouverts dans l'établissement en 2021 est reparti à la hausse par rapport à 2020 : avec 71 postes proposés aux concours et recrutements de droit commun. On dénombre 50 postes de catégorie A, 18 postes de catégorie B et 3 postes de catégorie C.

Répartition des lauréats par catégories (organisés par AMU) ^(T73)

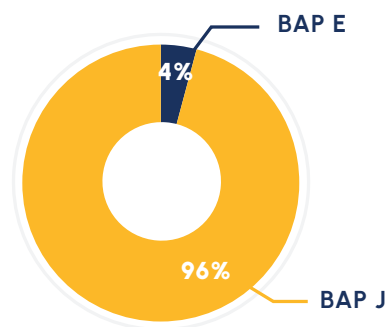
		2019				2020				2021			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat A	IGR	-	1	1	-	2	2	4	50 %	-	-	-	-
	IGE	4	7	11	36 %	7	4	11	64 %	1	-	1	100 %
	ASI	7	5	12	58 %	6	3	9	67 %	4	-	4	100 %
Cat B	TECH	22	8	30	73 %	12	5	17	71 %	10	3	13	77 %
Cat C	ADJ	2	1	3	67 %	4	3	7	57 %	3	-	3	100 %
Total		35	22	57	61 %	31	17	48	65 %	18	3	21	86 %

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

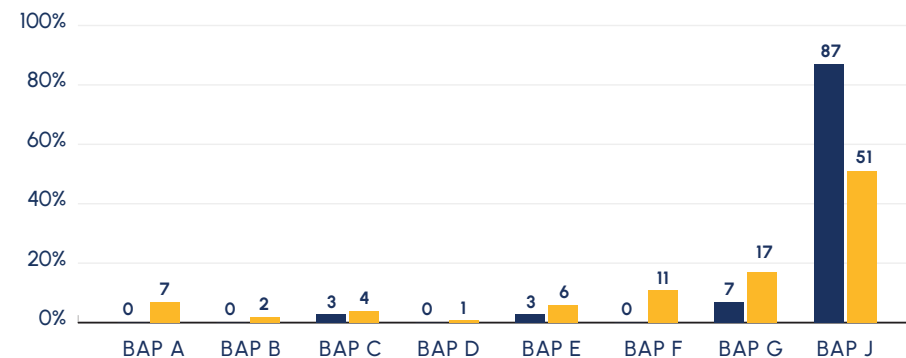
Répartition des lauréats par BAP et par catégories ^(T74)

	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	Total
Cat A	-	-	1	-	1	-	-	5	7
Cat B	-	-	-	-	-	-	2	14	16
Cat C	-	-	-	-	-	-	-	7	7
Total	-	-	1	-	1	-	2	26	30

Répartition des lauréats femmes par BAP ⁽⁸²⁾



Poids relatif de chaque BAP ⁽⁸³⁾



3. Recrutements et mobilités BIATSS

3.1. Données générales

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

- La mobilité interne se définit par le mouvement des personnels affectés, employés et rémunérés par AMU. Elle concerne des personnels déjà en fonction au sein de l'établissement qui candidatent sur un poste vacant au sein d'une autre structure de l'établissement. La mobilité interne est régie par une charte spécifique révisée en septembre 2019 afin d'en faciliter l'accès et de permettre aux agents, accompagnés par les DRH campus, de solliciter des perspectives de carrière élargies.
- Le recrutement externe fait appel à des candidats extérieurs à l'université suite à une mobilité interne infructueuse ou à une proposition d'offre d'emploi sur un poste non pérenne n'ayant pas été publiée à l'interne.
- Le détachement entrant est la situation dans laquelle un titulaire est placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine et recruté sur un poste pérenne pour une durée déterminée.
- La mutation, quant à elle, concerne une mobilité au sein d'un même Ministère.

En 2021, nous pouvons observer un accroissement significatif des recrutements (+ 114 sur l'année). Par ailleurs, AMU a dépassé la barre des 100 mobilités internes sur l'année en majorité concernant les agents de catégorie A (40 %) et B (37 %). on constate également dans les indicateurs supplémentaires que la répartition des mobilités internes est équivalente entre les titulaires et les contractuels.

Évolution genrée des mouvements entrants par types de structures et par types de mouvements ^(T75)

		2019				2020				2021			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Gouvernance	Recrutements externes	2	-	2	100 %	4	1	5	80 %	3	-	3	100 %
	Mobilité interne	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %	1	-	1	100 %
	Total	3	-	3	100 %	7	1	8	88 %	4	-	4	100 %
Composantes	Recrutements externes	63	27	90	70 %	72	40	112	64 %	109	40	149	73 %
	Mobilité interne	29	5	34	85 %	31	3	34	91 %	42	9	51	82 %
	Détachements/mutations	5	-	5	100 %	1	1	2	50 %	2	-	2	100 %
	Total	97	32	129	75 %	104	44	148	70 %	153	49	202	76 %
Services communs	Recrutements externes	17	20	37	46 %	26	21	47	55 %	45	27	72	63 %
	Mobilité interne	13	5	18	72 %	14	6	20	70 %	16	2	18	89 %
	Détachements/mutations	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0 %
	Total	30	25	55	55 %	40	27	67	60 %	61	30	91	67 %
Services centraux	Recrutements externes	38	18	56	68 %	56	19	75	75 %	57	38	95	60 %
	Mobilité interne	13	9	22	59 %	18	3	21	86 %	19	8	27	70 %
	Détachements/mutations	4	3	7	57 %	2	1	3	67 %	-	-	-	-
	Total	55	30	85	65 %	76	23	99	77 %	76	46	122	62 %
Autres structures	Recrutements externes	4	2	6	67 %	3	1	4	75 %	10	8	18	56 %
	Mobilité interne	-	-	-	-	2	-	2	100 %	4	2	6	67 %
	Détachements/mutations	-	-	-	-	-	1	1	0 %	-	-	-	-
	Total	4	2	6	67 %	5	2	7	71 %	14	10	24	58 %
Total	Recrutements externes	124	67	191	65 %	161	82	243	66 %	224	113	337	66 %
	Mobilité interne	56	19	75	75 %	68	12	80	85 %	82	21	103	80 %
	Détachements/mutations	9	3	12	75 %	3	3	6	50 %	2	1	3	67 %
	Total	189	89	278	68 %	232	97	329	71 %	308	135	443	70 %

Nombre de mouvements entrants en 2021 générés par type de mouvement, type de structure et catégorie ^(T76)

		Cat A				Cat B				Cat C				Total			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Gouvernance	Recrutements externes	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %	-	-	-	-	3	-	3	100 %
	Mobilité interne	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
	Total	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	-	-	-	-	4	-	4	100 %
Composantes	Recrutements externes	20	11	31	65 %	20	4	24	83 %	69	25	94	73 %	109	40	149	73 %
	Mobilité interne	11	2	13	85 %	18	3	21	86 %	13	4	17	76 %	42	9	51	82 %
	Détachements/mutations	2	0	2	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100 %
	Total	33	13	46	72 %	38	7	45	84 %	82	29	111	74 %	153	49	202	76 %
Services communs	Recrutements externes	30	15	45	67 %	5	9	14	36 %	10	3	13	77 %	45	27	72	63 %
	Mobilité interne	9	-	9	100 %	5	1	6	83 %	2	1	3	67 %	16	2	18	89 %
	Détachements/mutations	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	Total	39	15	54	72 %	10	10	20	50 %	12	5	17	71 %	61	29	90	68 %
Services centraux	Recrutements externes	27	21	48	56 %	23	9	32	72 %	7	8	15	47 %	122	58	180	68 %
	Mobilité interne	7	6	13	54 %	9	1	10	90 %	3	1	4	75 %	19	8	27	70 %
	Total	34	27	61	56 %	32	10	42	76 %	10	9	19	53 %	76	46	122	62 %
Autres structures*	Recrutements externes	10	5	15	67 %	1	-	1	100 %	-	3	3	-	95	54	149	64 %
	Mobilité interne	3	2	5	60 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	4	2	6	67 %
	Total	13	7	20	65 %	2	-	2	100 %	-	3	3	-	15	10	25	60 %
Total	Recrutements externes	88	52	140	63 %	51	22	73	70 %	86	39	125	69 %	225	113	338	67 %
	Mobilité interne	31	10	41	76 %	33	5	38	87 %	18	6	24	75 %	82	21	103	80 %
	Détachements/mutations	2	-	2	100 %	-	-	-	-	-	1	1	-	2	1	3	67 %
	Total	121	62	183	66 %	84	27	111	76 %	104	46	150	69 %	309	135	444	70 %

* Fondation

Ratio de l'ensemble des mouvements sur le nombre de BIATSS ^(T77)

	Population AMU 2019	2019		Population AMU 2020	2020		Population AMU 2021	2021	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Gouvernance	89	5 %	-	92	10 %	4 %	96	4 %	-
Composantes	1417	10 %	8 %	1325	11 %	12 %	1318	12 %	4 %
Services communs	589	8 %	11 %	607	11 %	11 %	624	10 %	5 %
Services centraux	658	14 %	12 %	685	18 %	9 %	723	11 %	6 %
Autres structures	27	24 %	20 %	32	25 %	17 %	20	70 %	50 %

AIDE À LA LECTURE

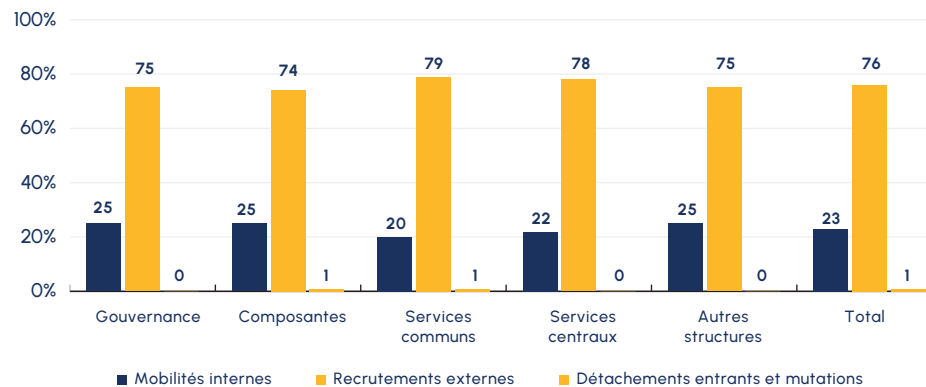
En 2021, les personnels entrants en composantes de sexe féminin représentaient 12 % de la totalité des femmes BIATSS affectées en composantes.

Durée moyenne des vacances de poste par types de recrutements en mois ^(T78)

	2019	2020	2021
Recrutements externes	3	4	3
Mobilités interne	NC	3	3
Détachement/mutations	6	4	2

En 2021, on constate que globalement, les 3/4 des recrutements sont réalisés en externe et donc un quart en interne. Cette part évolue au regard des données mentionnées dans les indicateurs complémentaires.

Ratio des différents mouvements par types de structures (focus 2021) ⁽⁸⁴⁾



Évolution générée des mouvements entrants par BAP ^(T79)

	2019					2020					2021				
	Population AMU	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Population AMU	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Population AMU	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
BAP A	229	6	2	8	75 %	226	5	2	7	71 %	-	9	6	15	60 %
BAP B	78	1	-	1	100 %	74	1	2	3	33 %	-	1	1	2	50 %
BAP C	116	1	2	3	33 %	131	2	4	6	33 %	-	-	1	1	-
BAP D	31	-	-	-	-	41	1	4	5	20 %	-	1	2	3	33 %
BAP E	193	-	15	15	-	207	4	14	18	22 %	-	3	14	17	18 %
BAP F	376	7	7	14	50 %	371	15	13	28	54 %	-	18	20	38	47 %
BAP G	634	11	15	26	42 %	621	5	16	21	24 %	-	15	30	45	33 %
BAP J	1638	164	49	213	77 %	1661	199	42	241	83 %	-	261	61	322	81 %
Total	3295	190	90	280	68 %	3332	232	97	329	71 %	-	308	135	443	70 %

Concernant la durée moyenne des vacances de postes par type de recrutement en mois, cette durée s'apprécie à partir de la date de vacance du poste jusqu'à la prise de poste par l'agent retenu ce qui ne correspond pas à proprement parler à la durée de recrutement mais à celle pendant laquelle un poste reste vacant en moyenne au sein de l'Université.
=> les délais se sont réduits d'au moins 12 % entre 2021 et 2020.

3.2. Focus mobilité interne

En 2021, on constate qu'il y a plus de recrutements par mobilité interne pour les catégories C et B. On note aussi que l'accroissement du nombre de mobilités internes sur l'année a été possible grâce à la mobilité interne majoritairement des femmes.

Mais en parallèle, grâce aux données plus précises sur la mobilité interne, on note bien un Adverse Impact (indice de parité) de 1,00. Ce qui veut dire que les recrutements à la mobilité interne respectent la parité.

En 2021, 230 postes ont été publiés à la mobilité interne (159 en 2020) : on observe que 45 % des postes publiés sont pourvus à la mobilité interne (103 en 2021 et 80 en 2020). Pour précision, tous les postes ne sont pas publiés à la mobilité interne car ils ne sont pas tous pérennes. En effet, les motifs de recrutement sont liés au remplacement pour un congé maladie/maternité, congé parental, détachement, disponibilité, congé formation professionnelle, accident de travail, surcroit d'activité, apprentissage ; mais aussi aux recrutements sur des financements particuliers à durée limitée.

278 agents ont postulé à la mobilité interne ce qui représente +21 % de candidatures par rapport à 2020. 243 ont été éligibles et parmi eux 103 ont bénéficié de la mobilité interne (+28 %).

Nous avons calculé de la même façon les Adverse Impact par catégorie.

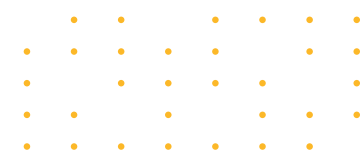
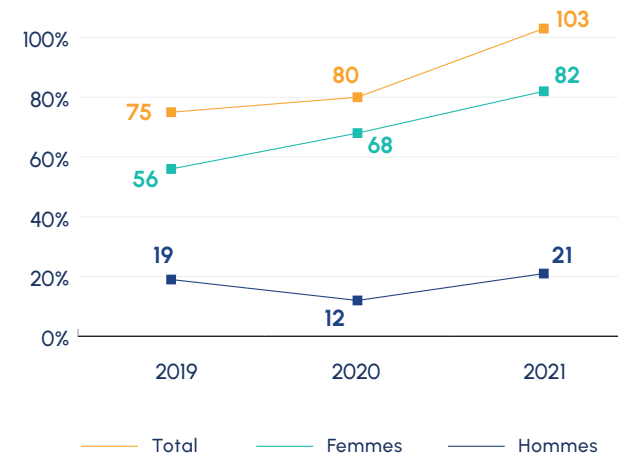
Pour les A : AI=1,49

Pour les B : AI=0,95

Pour les C : AI=0,63

Ce qui signifie, que les recrutements en catégorie A interviennent plus souvent en faveur des femmes en revanche que sur les catégories B et C, ils sont plus souvent en faveur des hommes.

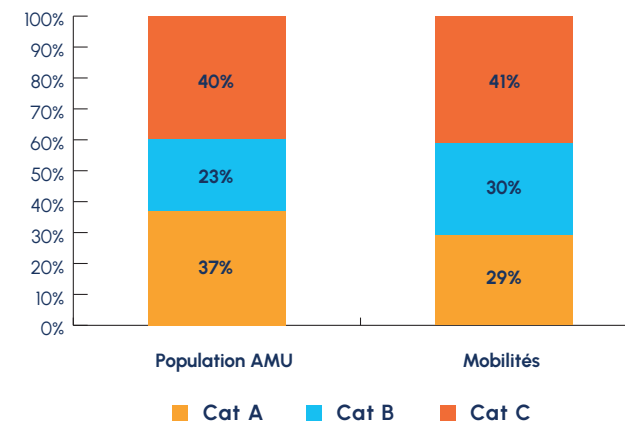
Évolution sur 3 ans des mobilités internes ⁽⁸⁵⁾



103

mobilités internes

Comparaison des mobilités internes selon la catégorie et répartition des personnels BIATSS selon la catégorie ⁽⁸⁶⁾



Évolution genrée sur 3 ans des mobilités internes par campus ^(T80)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Aix-en-Provence	23	6	29	79 %	28	4	32	88 %	34	5	39	87 %
Centre	9	-	9	100 %	11	6	17	65 %	15	4	19	79 %
Timone	10	2	12	83 %	6	-	6	100 %	8	3	11	73 %
Etoile	3	2	5	60 %	5	1	6	83 %	11	2	13	85 %
Luminy	2	2	4	50 %	4	-	4	100 %	2	1	3	67 %
Pharo	9	7	16	56 %	14	1	15	93 %	12	6	18	67 %
Total	56	19	75	75 %	68	12	80	85 %	82	21	103	80 %

Top 5 des emplois types en mobilité ^(T81)

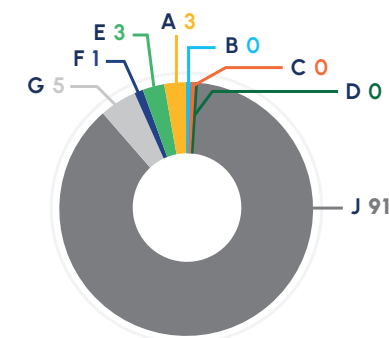
Catégories	Emplois types	Nombre de postes à pourvoir	Nombre de postes pourvus
Cat A	Assistant en gestion administrative	15	7
	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	42	13
Cat B	Technicien en gestion administrative	61	26
	Gestionnaire ressources humaines	22	3
Cat C	Adjoint en gestion administrative	97	22

Ce tableau nous permet de mesurer les volumes et la nécessité d'aller chercher des profils spécifiques à l'externe et notamment en catégories C et B. On constate aussi une évolution très significative du nombre de candidatures à la mobilité interne sur les 3 dernières années. La part des femmes candidates est aussi largement supérieure à celle des hommes. En parallèle, on observe que la part des candidats retenus reste plus ou moins stable.

L'emploi type d'adjoint en gestion administrative est le poste qui est significativement en tête des postes les plus pourvus à la mobilité interne. Il s'agit de postes « fonction support » de catégorie C. On constate aussi une hausse significative des recrutements par mobilité interne des Techniciens en gestion administrative. Le top 5 des emplois-types les plus pourvus en mobilité interne représente 69 % des postes pourvus en mobilité interne et 25 % de ces postes concernent des techniciens en gestion administrative. Les domaines de la scolarité et de la pédagogie enregistrent le plus fort taux de mobilité interne avec 44 %. Celui-ci est suivi par le domaine du pilotage qui concerne 28 % des mobilités internes.

Depuis 2019, la part des femmes ayant exercé une mobilité interne est stable (80 %). Le site d'Aix-en-Provence est celui sur lequel il y a le plus de postes pourvus (37 % des postes pourvus à la mobilité interne). Les autres sites ont bénéficié aussi d'un accroissement des mobilités internes. Les campus Timone et Etoile ont doublé le nombre de mobilités internes.

Mobilités internes par BAP ⁽⁸⁷⁾



Les postes pourvus à la mobilité interne sont principalement des postes de la BAP J.

Évolution des candidatures et candidatures retenues en mobilités interne par catégorie et par genre ^(T82)

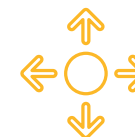
		Candidats				Candidats retenus			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat A	2019	7	2	9	78 %	16	5	21	76 %
	2020	33	3	36	92 %	21	2	23	91 %
	2021	60	32	92	65 %	30	9	41	73 %
Cat B	2019	31	6	37	84 %	18	12	30	60 %
	2020	19	12	31	61 %	18	6	24	75 %
	2021	113	20	133	85 %	33	5	38	87 %
Cat C	2019	26	5	31	84 %	23	3	26	88 %
	2020	33	4	37	89 %	29	4	33	88 %
	2021	66	15	81	81 %	18	5	24	75 %

Le nombre de poste de catégorie A à pourvoir a doublé depuis 2018 (+37 % depuis 2019). Le nombre de poste ouverts à la mobilité interne en catégorie B a bondi de 130 % sur l'année 2021 (72 contre 31 en 2020). Concernant les postes pourvus en mobilité interne en 2021 on note une hausse significative des catégories A (+10 points), également une hausse des catégories B (+7 points) et en revanche une baisse des catégories C (-18 points).

3.3. Focus recrutements externes

Il est important de noter une hausse des publications d'offre d'emploi sur support pérenne. En 2021, 213 offres uniquement publiées à l'externe contre 180 en 2020 (sans passer par la mobilité interne). Cette hausse s'explique par l'augmentation des projets en lien avec le financement des appels à projet (Amidex, France 2030/PIA, loi ORE...).

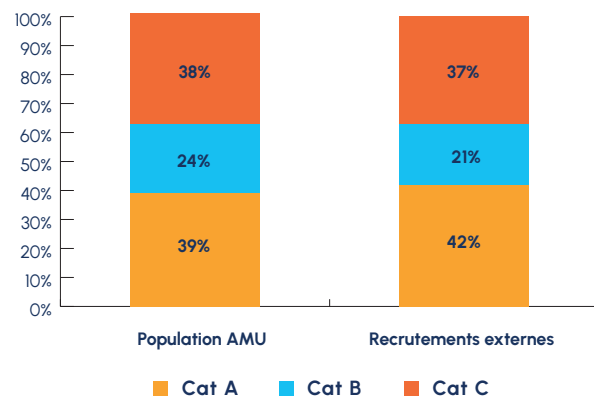
En 2021, sur le total des offres publiées à l'interne (sur support pérenne) et à l'externe (en cours de recrutement au 31.12.2021), 337 ont été pourvus par la voie externe. Le nombre de recrutements externes connaît une forte hausse (209 recrutements en 2019 ; 243 recrutements en 2020). 27 % des motifs de recrutements externes sont dus à une nécessité de remplacement (conгés, décès, retraite...) et 12 % concernent des créations de postes 20 % pour des départs en mobilité interne et 20 % pour des projets financés.



337

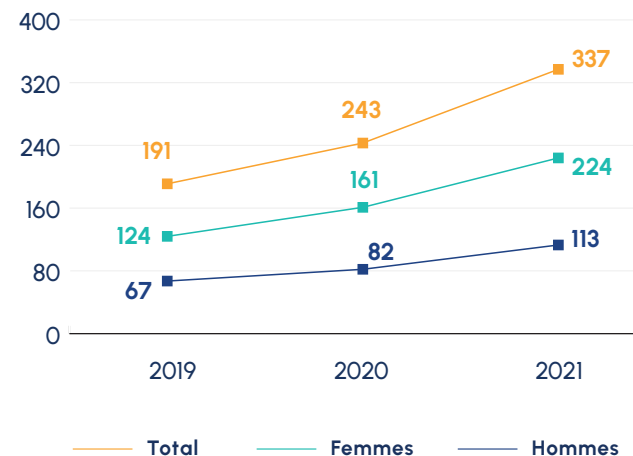
Recrutements
externes

Répartition des recrutements externes selon la catégorie versus répartition des personnels BIATSS selon la catégorie ⁽⁸⁸⁾



On constate une proportion plus élevée de recrutements externes en Cat A. et B. par rapport à leur poids dans la population d'AMU.

Évolution sur 3 ans des recrutements externes par genre ⁽⁸⁹⁾

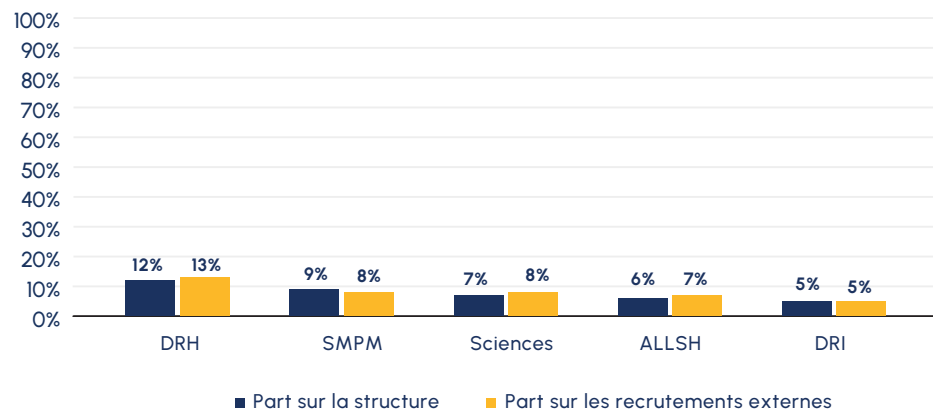


Évolution genrée des Recrutements externes par campus ^(T83)

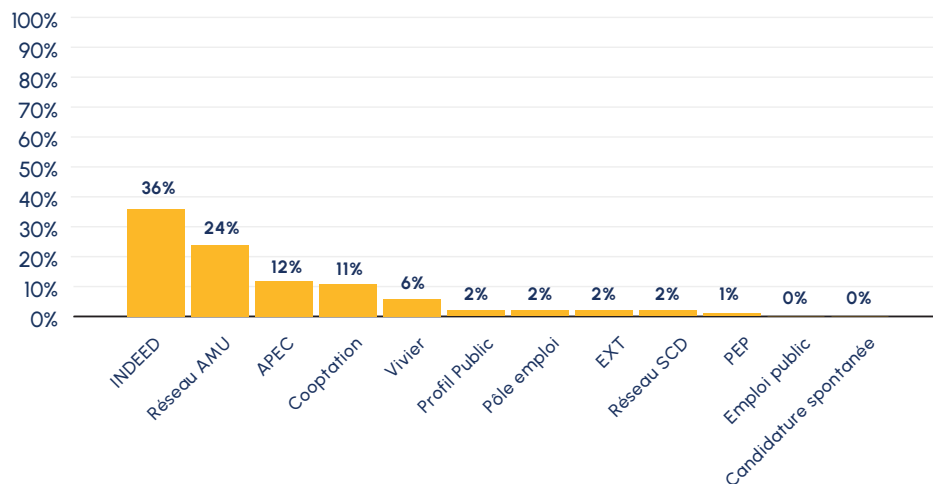
	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Aix-en-Provence	39	15	54	72 %	48	26	74	65 %	68	17	85	80 %
Centre	18	8	26	69 %	21	12	33	64 %	47	27	74	64 %
Timone	18	17	35	51 %	23	16	39	59 %	26	15	41	63 %
Etoile	14	6	20	70 %	13	8	21	62 %	17	16	33	52 %
Luminy	6	7	13	46 %	10	4	14	71 %	17	12	29	59 %
Pharo	34	15	49	69 %	46	15	61	75 %	49	26	75	65 %
Total	129	68	197	65 %	161	81	242	67 %	224	113	337	66 %

337 postes ont été pourvus par la voie externe en 2021, ce sont le campus d'Aix-en-Provence et le site du Pharo qui comptabilisent le plus de recrutement externe. On remarque ainsi que sur le campus Aix-en-Provence malgré sa prédominance par sa taille (2613 ETP), les agents recrutés en externe représentent 8 % des effectifs. Alors que le site du Pharo, étant de plus petite taille (401 ETP), les agents recrutés en externe représentent 18 % des effectifs. Et le campus Timone arrive en 3^{ème} position en réalisant 41 recrutements en externe soit 3 % des effectifs.

Top 5 des structures ayant enregistré le plus de recrutements externes ⁽⁹⁰⁾



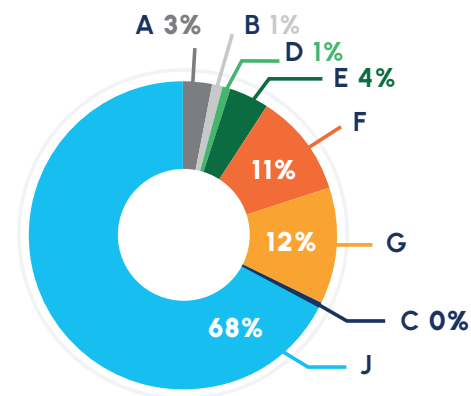
Répartition des postes publiés par sources ⁽⁹¹⁾



Top 5 des emplois types en recrutements externes ^(T84)

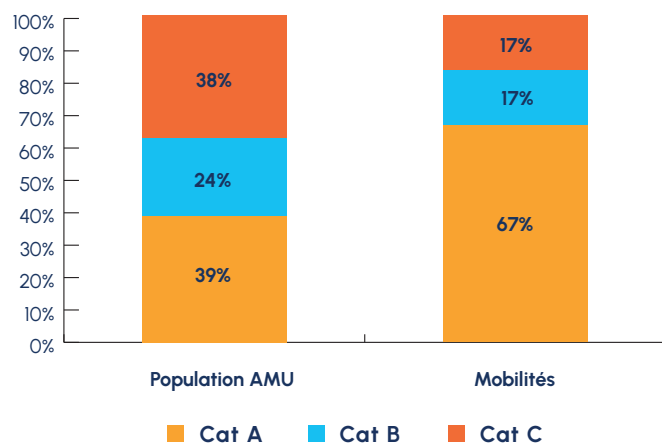
Catégories	Emplois types	Nombre de postes à pourvoir	Nombre de postes pourvus
Cat A	Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	42	29
	Technicien en gestion administrative	61	35
Cat B	Gestionnaire ressources humaines	22	19
	Adjoint en gestion administrative	87	75
Cat C	Opérateur logistique	19	17

Recrutements externes par BAP ⁽⁹²⁾

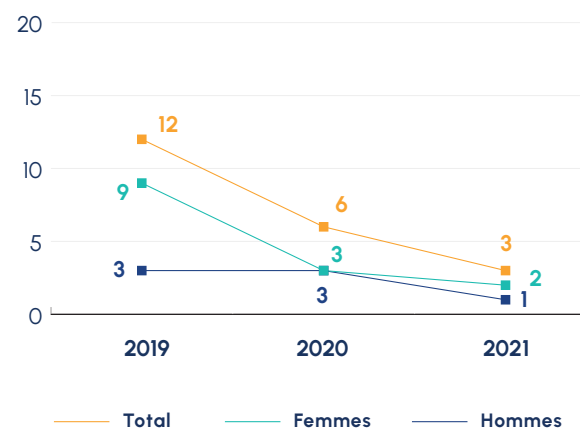


3.4. Focus mutations/détachements

Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie versus répartition des détachements/mutations selon la catégorie ⁽⁹²⁾



Évolution sur 3 ans des détachements entrants et mutations par genre ⁽⁹³⁾



Évolution sur 3 ans des détachements/mutations par campus par genre ^(T85)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Aix-en-Provence	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-
Centre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Timone	2	-	2	100 %	-	1	1	0 %	1	-	1	100 %
Etoile	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-
Luminy	2	-	2	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %
Pharo	3	3	6	50 %	1	2	3	33 %	-	-	-	-
Total	9	3	12	75 %	3	3	6	50 %	2	1	3	67 %

Partie 2 - La formation

1. Formation DRH

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

Au sein de l'établissement, 4 grands acteurs interviennent pour la mise en œuvre opérationnelle de la formation des personnels AMU :

- La DRH intervient dans l'élaboration des plans d'action de l'établissement en concevant, mettant en place et en évaluant les dispositifs de développement des compétences des personnels par le biais de la formation tout au long de la vie.
- Le CIPE propose aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs des formations sur les pratiques pédagogiques universitaires.
- Le CRFCB met en œuvre des actions de formations spécifiques aux agents du SCD et des personnels des bibliothèques associés.
- La Direction de la Formation Doctorale développe des actions de formation à destination des doctorants contractuels et étudiants.

1.1. La formation déployée par la DRH



723 094 €

Budget
formation AMU



+ 60 %

Taux d'exécution du
plan de formation
par rapport à 2020



24

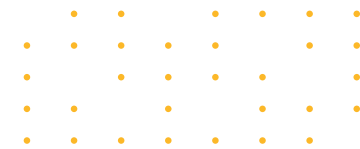
Domaines de formation 35 %
des dépenses de formation
sont destinées aux actions
de formations pour le
domaine « métier »



4

Nouveaux domaines de formation :

- Développement durable et RSE
- Lutte contre les harcèlements, les violences et les discriminations
- Qualité de Vie au Travail
- Métiers - Soutien à la formation, orientation et insertion



Nombre de formations obligatoires et sommes des heures par genre ^(T86)

Nombre total de Stagiaires			Somme des Heures		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
33	114	147	617	1 183	1 800

Les formations obligatoires sont les formations délivrées en santé et sécurité au travail. Pour les rôles et fonctions de sauveteurs, secouristes au travail, incendie et conduite d'engins (CACES). Pour la sécurité au travail : manipulation électrique, travaux en hauteurs et plongée sous-marine. Pour la santé au travail : risques biologiques, chimiques et troubles musculo-squelettiques. Ces activités nécessitent différents niveaux d'habilitation qui doivent être renouvelés et mises à jours régulièrement.



Répartition des actions de formations, nombre de stagiaires, somme des heures, dépenses, coût moyen de la formation par genre ^(T87)

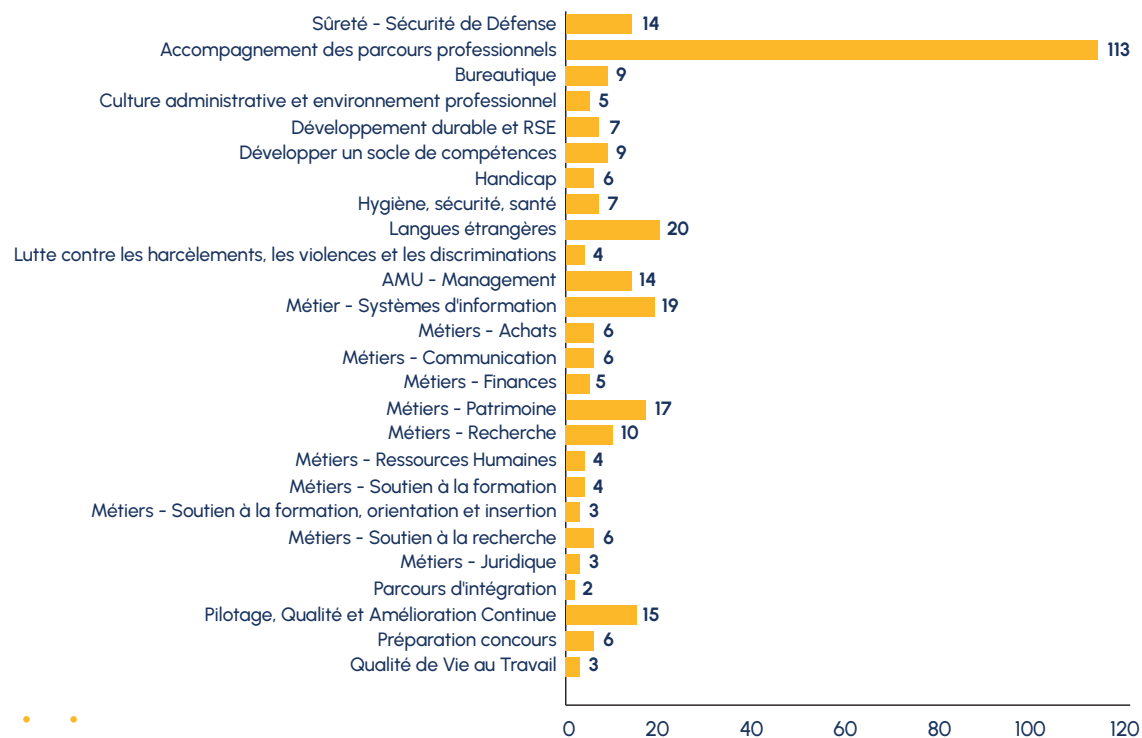
	Nombre d'actions de formations	Nombre de Stagiaires présents				Somme des Heures				Dépenses				Coût moyen de la formation par stagiaire			Part du budget par action de formation	Part des heures
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total		
Sûreté - Sécurité de Défense	5	4	21	25	16 %	56	294	350	16 %	748,80	3 931,20	4 680	16 %	1170,00	222,86	1 393	1 %	1 %
Accompagnement des parcours professionnels	8	10	5	15	67 %	448	1 250	1 698	26 %	18 415,07	9 207,53	27 623	67 %	2 762,26	5 524,52	8 287	4 %	6 %
Bureautique	12	146	19	165	88 %	1 316	120	1 436	92 %	34 965,41	4 550,29	39 516	88 %	270,66	2 079,77	2 350	5 %	5 %
Culture administrative et environnement professionnel	10	198	39	237	84 %	1 000	179	1 179	85 %	6 450,21	1 270,50	7 721	84 %	38,99	197,97	237	1 %	4 %
Développement durable et RSE	2	22	5	27	81 %	154	35	189	81 %	3 076,04	699,10	3 775	81 %	171,60	755,03	927	1 %	1 %
Développer un socle de compétences	28	235	49	284	83 %	2 151	517	2 668	81 %	96 373,47	20 094,89	116 468	83 %	495,61	2 376,91	2 873	16 %	9 %
Handicap	12	87	16	103	84 %	498	126	624	80 %	3 953,01	726,99	4 680	84 %	53,79	292,50	346	1 %	2 %
Hygiène, sécurité, santé	47	245	245	490	50 %	1 601	1 799	3 400	47 %	34 139,20	34 139,20	68 278	50 %	278,69	278,69	557	9 %	11 %
Langues étrangères	9	35	11	46	76 %	723	218	941	77 %	24 342,74	7 650,58	31 993	76 %	914,09	2 908,48	3 823	4 %	3 %
Lutte contre les harcèlements, les violences et les discriminations	5	48	10	58	83 %	197	49	246	80 %	2 603,09	542,31	3 145	83 %	65,53	314,54	380	-	1 %
AMU - Management	13	208	61	269	77 %	3 013	687	3 700	81 %	73 741,80	21 626,20	95 368	77 %	458,50	1 563,41	2 022	13 %	12 %
Métier - Systèmes d'information	12	6	96	102	6 %	100	1 849	1 949	5 %	4 617,94	73 887,06	78 505	6 %	13 084,17	817,76	13 902	11 %	6 %
Métiers - Achats	4	16	2	18	89 %	97	10	107	91 %	2 294,43	286,80	2 581	89 %	161,33	1 290,62	1 452	-	-
Métiers - Communication	3	11	1	12	92 %	58	13	71	82 %	4 834,71	439,52	5 274	92 %	479,48	5 274,23	5 754	1 %	-
Métiers - Finances	26	554	78	632	88 %	2 570	473	3 043	84 %	26 361,92	3 711,61	30 074	88 %	54,28	385,56	440	4 %	10 %
Métiers - Patrimoine	4	3	1	4	75 %	48	20	68	71 %	2 817,69	939,23	3 757	75 %	1 252,31	3 756,92	5 009	1 %	-
Métiers - Recherche	8	13	0	13	100 %	133	0	133	100 %	11 715,80	0,00	11 716	100 %	901,22	-	901	2 %	-
Métiers - Ressources Humaines	35	722	144	866	83 %	2 761	479	3 240	85 %	42 027,59	8 382,23	50 410	83 %	69,82	350,07	420	7 %	11 %
Métiers - Soutien à la formation	16	211	27	238	89 %	833	104	937	89 %	11 560,34	1 479,28	13 040	89 %	61,80	482,95	545	2 %	3 %
Métiers - Soutien à la formation, orientation et insertion	1	10	4	14	71 %	30	12	42	71 %	-	-	-	-	-	-	-	-	0 %
Métiers - Soutien à la recherche	26	115	96	211	55 %	539	675	1 214	44 %	36 221,27	30 236,89	66 458	55 %	577,90	692,27	1 270	9 %	4 %
Métiers - juridique	3	18	3	21	86 %	55	7	62	89 %	1 473,47	245,58	1 719	86 %	95,50	573,02	669	-	-
Parcours d'intégration	10	74	57	131	56 %	186	137	323	58 %	-	-	-	-	-	-	-	-	1 %
Pilotage, Qualité et Amélioration Continue	6	23	10	33	70 %	378	101	479	79 %	15 891,35	6 909,28	22 801	70 %	991,33	2 280,06	3 271	3 %	2 %
Préparation concours	15	256	25	281	91 %	1 395	158	1 553	90 %	14 186,62	1 385,41	15 572	91 %	60,83	622,88	684	2 %	5 %
Qualité de Vie au Travail	3	305	35	340	90 %	911	105	1 016	90 %	16 093,24	1 846,76	17 940	90 %	58,82	512,57	571	2 %	3 %
Total général	323	3 575	1 060	4 635	77 %	21 251	9 417	30 668	69 %	488 905	234 188	723 094	68 %	22 682	28 390	51 072	100 %	100 %

	Nombre d'actions de formations	Nombre de Stagiaires présents				Somme des Heures				Dépenses				Coût moyen de la formation par stagiaire			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	
Total général	2020	222	2 633	735	3 368	78 %	16 690,24	6 151,43	22 827,67	73 %	231 184,70	135 010,91	366 195,61	63 %	22 122	12 451	34 573
	2021	323	3 575	1 060	4 635	77 %	21 251	9 417	30 668	69 %	488 905	234 188	723 094	68 %	22 682	28 390	51 072

L'année 2021 est marquée par les hausses du nombre de stagiaires formés, des heures de formation et des dépenses de formation. Ces hausses sont dues aux reports de formation qui n'ont pas pu être réalisés en 2020 (crise COVID) mais également à la réalisation des projets prévus sur 2021 : déploiement des formations liées à la recherche et soutien à la recherche, renforcement des formations à la langue anglaise, création du parcours de formation au management bienveillant pour les néo managers et managers intermédiaires, le déploiement de nouvelles modalités pédagogiques comme l'Afest (action de formation en situation de travail).

Le budget de formation est corrélé, et ainsi établi chaque année, au recueil des besoins des agents pour leur développement de compétences. Le budget de formation a augmenté ces 3 dernières années en lien avec la hausse des demandes de besoin en formation (notamment les formations d'adaptation au poste), d'autant plus avec la crise du COVID. Il faut également noté que la mis en place du compte personnel de formation (CPF) sera effective au 1^{er} Janvier 2022.

Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire et par domaine ⁽⁹⁴⁾



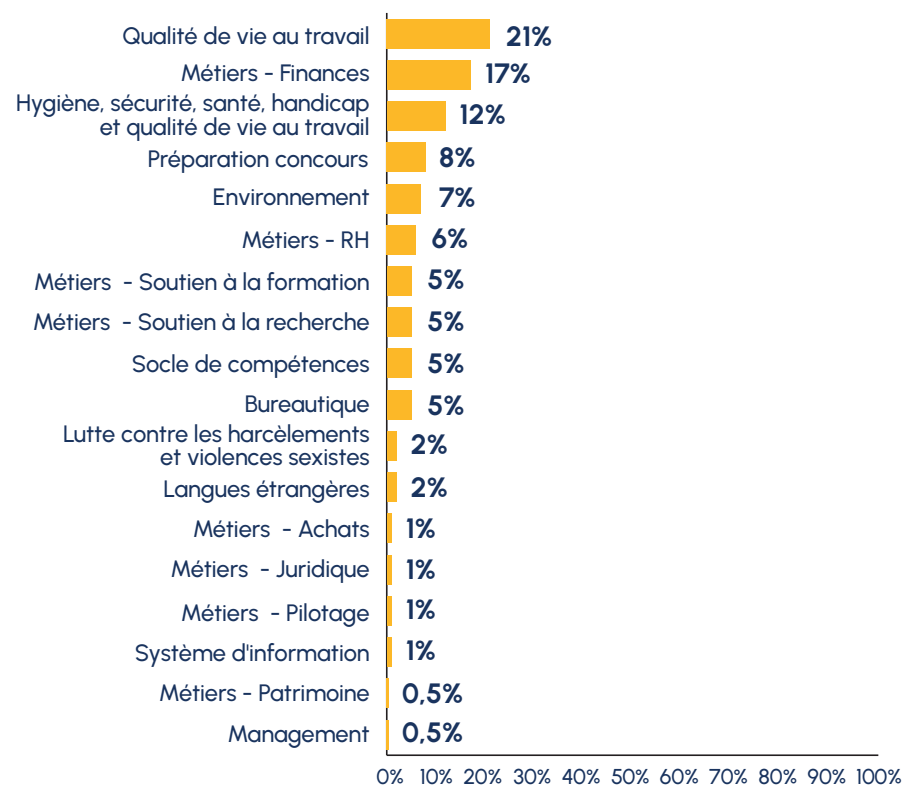
Top 5 des actions de formations en nombre de stagiaires ^(T88)

Thématique	Nb stagiaires
Hygiène, sécurité, santé	490
Métiers - RH	866
Développer un socle de compétences	284
Métiers - Finances	632
Métiers - Soutien à la recherche	211

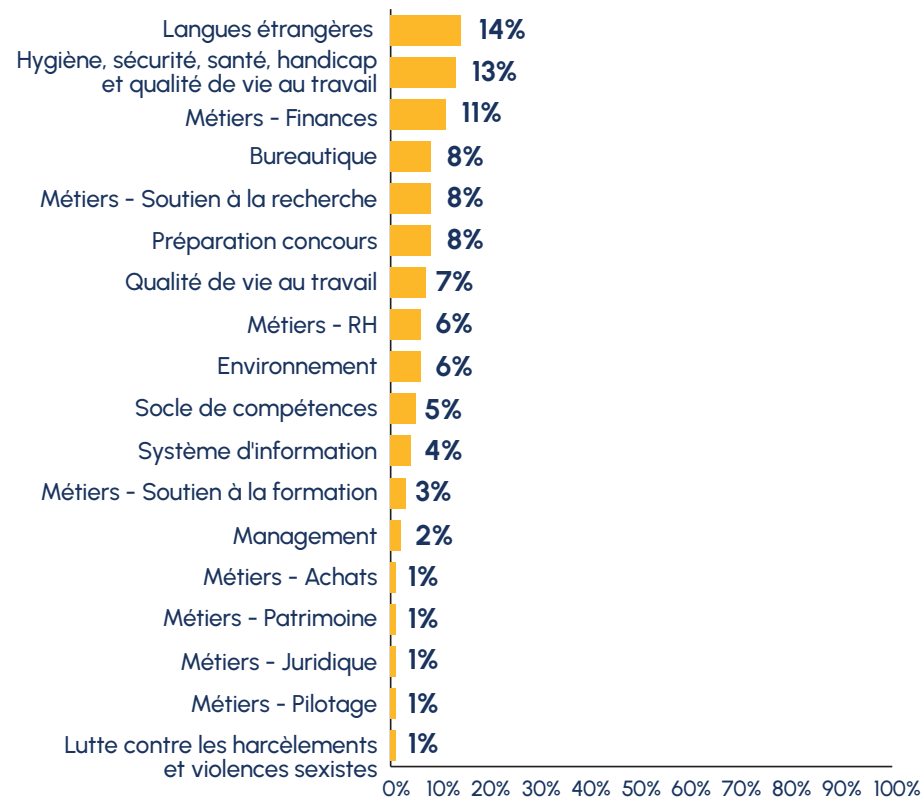
Les actions de formations HSE ne sont pas les plus coûteuses mais représentent une part importante des actions de formation de l'université. Il s'agit de formations réglementaires obligatoires pour se mettre à jour d'autorisations d'exercer et de conformité à la réglementation. Les formations en ressources humaines délivrées sont en lien avec la politique d'évolution des métiers en DRH et la montée en compétence des équipes RH de campus et gestionnaires RH du pôle de gestion. Les compétences en DRH de campus ont évolué vers le développement RH et les gestionnaires carrières et paie du pôle gestion des personnels ont renforcé leurs compétences en gestion RH dans le cadre du transfert des activités de gestion des campus. Les formations « métiers financiers » sont des formations récurrentes, délivrées tous les ans par la DAF pour le maintien et le développement des compétences en gestion financières des nouveaux arrivants et des personnels ayant besoin de nouvelles habilitations SIFAC. Enfin, les actions de formation soutien à la recherche se sont largement développées depuis 2021 pour répondre aux nombreuses demandes suite au recueil des besoins auprès des laboratoires.



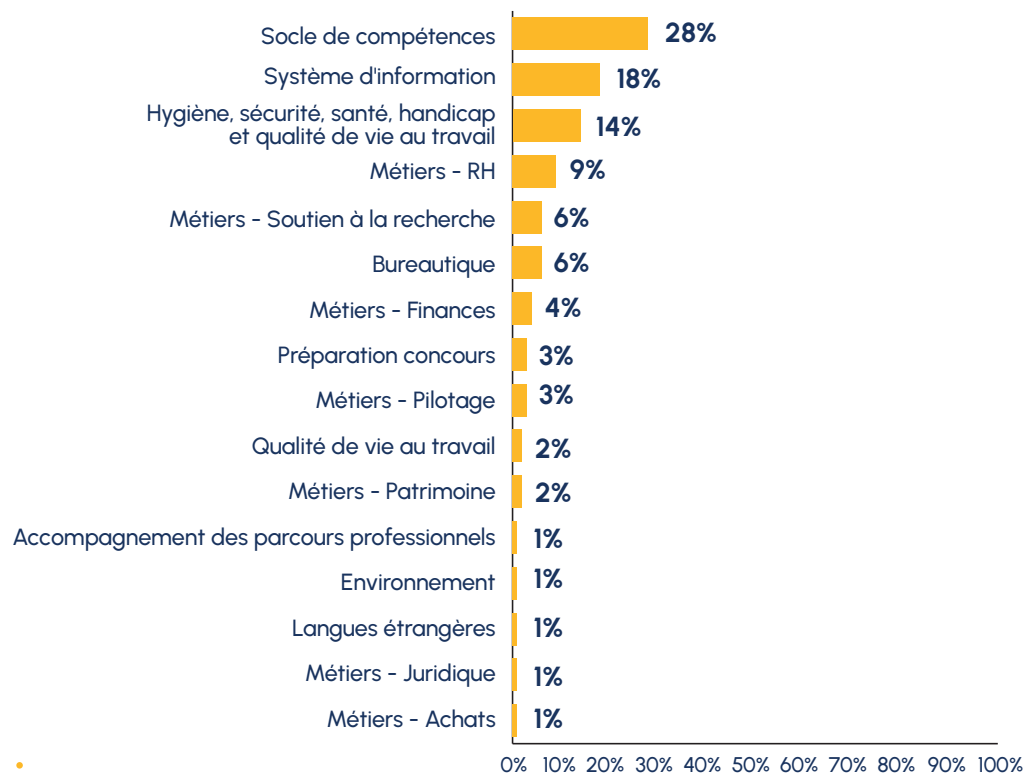
Répartition des stagiaires par domaine ⁽⁹⁵⁾



Répartition des heures de formation par domaine ⁽⁹⁶⁾



Répartition du Montant des dépenses par domaine ⁽⁹⁷⁾



Les formations les plus longues sont celles consacrées à l'apprentissage de la langue anglaise car elles sont déployées en parcours de formation sur 3 niveaux : débutant, confirmé et expert. Chaque niveau compte 20 heures de formation. Les formations qui mobilisent le plus de stagiaires : les formations QVT et plus particulièrement celle liées au télétravail. Il s'agit de formation à destination de tous les managers en situation d'encadrer des équipes qui télétravaillent et les agents en situation de télétravail. Les formations métiers-finance liées à la formation sur l'outil SIFAC mobilisent également un grand nombre de stagiaires : ces formations sont soumises à des niveaux d'habilitation et chaque nouveau gestionnaire suit obligatoirement ces formations dès lors qu'il y a maniement de l'outil. Les formations les plus coûteuses sont celles en lien avec le développement des socles de compétences : ce sont des formations transverses comme la gestion de projet, les niveaux de formations sur Excel, les formations de co-développement, la prise de parole en public... . Les formations en systèmes d'information sont également coûteuses car se sont des formations à la pointe de la technologie qui nécessitent une mise à jour régulière des connaissances.

1.2. 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 suivi plusieurs formations.



61 %*

Taux d'accès à la formation BIATSS



5 111

Jours de formation dispensés



4 635

Nombre de stagiaires



1 357

Nombre d'agents BIATSS n'ayant pas suivi de formation en 2021

Typologie des stagiaires et nombre d'heures par genre et catégorie ^(T89)

		2019				2020				2021			
		Nb de jours de formation	Nb d'heures de formation	Nb de stagiaires	Nb moyen de jours de formation	Nb de jours de formation	Nb d'heures de formation	Nb de stagiaires	Nb moyen de jours de formation	Nb de jours de formation	Nb d'heures de formation	Nb de stagiaires	Nb moyen de jours de formation
Catégorie A	Femmes	1 853	11 118	1 435	1,29	824	4 944	837	0,98	1 584	9 504	1 469	1,08
	Hommes	1 128	6 768	818	1,38	583	3 497	386	1,51	703	4 219	605	1,16
	Total	2 981	17 886	2 253	1,32	1 407	8 441	1 223	1,15	2 287	13 722	2 074	1,10
Catégorie B	Femmes	1 167	7 008	986	1,18	1 051	6 305	962	1,09	1 058	6 349	1 060	1,00
	Hommes	413	2 478	242	1,71	330	1 981	273	1,21	419	2 512	264	1,59
	Total	1 580	9 486	1 228	1,29	1 381	8 286	1 235	1,12	1 477	8 864	1 324	1,12
Catégorie C	Femmes	1 199	7 188	1 023	1,17	831	4 984	777	1,07	899	5 396	1 044	0,86
	Hommes	276	1 656	167	1,65	186	1 116	133	1,40	448	2 687	193	2,32
	Total	1 475	8 844	1 190	1,24	1 017	6 100	910	1,12	1 347	8 082,00	1 237	1,09
Total général		6 036	36 216	4 671	1,29	3 805	22 827	3 368	1,13	5 111	30 668	4 635	1,10
% des femmes		70 %	70 %	74 %	-	71 %	71 %	76 %	-	69 %	69 %	77 %	-

Les personnels de catégorie A, qu'ils soient titulaires ou contractuels sont moins nombreux en terme d'effectifs, mais ils sont plus représentatifs que les personnels de catégories B et C à la formation tout au long de la vie.

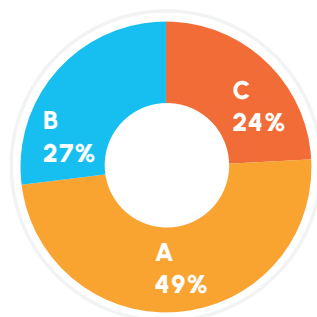
AIDE À LA LECTURE

61 % des agents BIATSS ont été formés en 2021

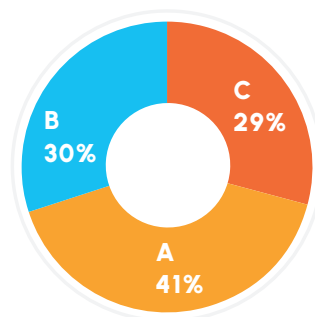
Typologie des stagiaires par statut et par catégorie ^(T90)

		2019				2020				2021			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Contractuels	Cat A	455	147	602	76 %	324	120	444	73 %	692	265	957	72 %
	Cat B	394	47	441	89 %	260	72	332	78 %	416	113	529	79 %
	Cat C	392	52	444	88 %	317	35	352	90 %	391	88	479	82 %
	Total	1 241	246	1 487	83 %	901	227	1 128	80 %	1 499	466	1 965	76 %
Titulaires	Cat A	652	406	1 058	62 %	435	218	653	67 %	746	322	1 068	70 %
	Cat B	491	150	641	77 %	403	121	524	77 %	636	150	786	81 %
	Cat C	576	113	689	84 %	450	58	508	89 %	651	104	755	86 %
	Total	1 719	669	2 388	72 %	1 288	397	1 685	76 %	2 033	576	2 609	78 %
Autre personnels (hors ITRF)	Cat A	328	265	593	55 %	78	48	126	62 %	32	19	51	63 %
	Cat B	101	45	146	69 %	299	80	379	79 %	8	-	8	100 %
	Cat C	55	2	57	96 %	10	40	50	20 %	2	-	2	100 %
	Total	484	312	796	61 %	387	168	555	70 %	42	19	61	69 %
Total	3 444	1 227	4 671	74 %	2 576	792	3 368	76 %	3 574	1 061	4 635	77 %	

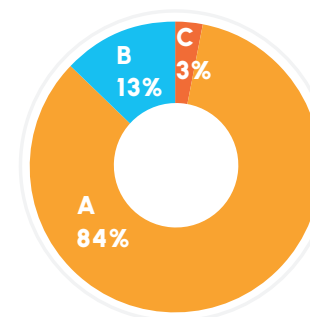
Répartition des stagiaires contractuels par catégorie ⁽⁹⁸⁾



Répartition des stagiaires titulaires par catégorie ⁽⁹⁹⁾



Répartition des stagiaires autres personnels (hors ITRF) par catégorie ⁽¹⁰⁰⁾



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

Répartition des formations en e-learning et/ou en distanciel par domaine de formations en 2021 ^(T91)

	2021							
	Nombre de stagiaires				Nombre d'heures			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Accompagnement des parcours professionnels	5	2	7	71 %	162	61	223	73 %
Bureautique	73	8	81	90 %	664	69	733	91 %
Culture administrative et environnement professionnel	162	32	194	84 %	756	135	891	85 %
Développer un socle de compétences	69	24	93	74 %	687	275	962	71 %
Handicap	17	2	19	89 %	17	2	19	89 %
Hygiène, sécurité, santé	66	29	95	69 %	63,85	71,15	135	47 %
Langues étrangères	24	9	33	73 %	503	178	681	74 %
Lutte contre les harcèlements, les violences et les discriminations	32	5	37	86 %	96	15	111	86 %
Management	146	41	187	78 %	2211	441	2652	83 %
Métier - Systèmes d'information	3	70	73	4 %	66	1244,25	1310,25	5 %
Métiers - Achats	15	2	17	88 %	85	10	95	89 %
Métiers - Finances	447	53	500	89 %	1456	191	1647	88 %
Métiers - Recherche	9	-	9	100 %	63	-	63	100 %
Métiers - Ressources Humaines	554	116	670	83 %	1648,5	329	1977,5	83 %
Métiers - Soutien à la formation	173	22	195	89 %	704	87	791	89 %
Métiers - Soutien à la formation, orientation et insertion	10	4	14	71 %	30	12	42	71 %
Métiers - Soutien à la recherche	95	83	178	53 %	429	597,5	1026,5	42 %
Métiers- Juridique	17	3	20	85 %	41	7	48	85 %
Parcours d'intégration	74	57	131	56 %	186,1	137,1	323,2	58 %
Pilotage, Qualité et Amélioration Continue	22	10	32	69 %	365	100,5	465,5	78 %
Préparation concours	92	7	99	93 %	285,5	13,5	299	95 %
Qualité de Vie au Travail	305	35	340	90 %	911	105	1016	90 %
Total	2410	614	3024	80 %	11429,95	4081	15510,95	74 %

En 2021, les formations en e-learning et l'apprentissage à distance ont été fortement plébiscités et concernent pratiquement tous les domaines de formation. Cette modalité pédagogique est de plus en plus courante et sa pratique doit-être perfectionnée au sein du bureau formation pour créer et développer des conditions optimales de mise en œuvre.

1.4. ZOOM sur les formations « management bienveillant »

Le parcours management bienveillant (socle commun) s'est fortement développé et les bénéficiaires sont les nouveaux arrivants en priorité. Ce parcours se poursuivra en 2022 et 2023 afin de former tous les managers de l'Université. Le bureau formation a proposé 10 sessions de formation en divisant le public selon 3 catégories :

- Les encadrants intermédiaires et de proximité,
- Les managers enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs en collaboration avec leur laboratoire dans le but de mettre en place une approche répondant à leur besoin, animé par un enseignant de l'université.
- Les agents qui ne sont pas managers mais qui ont un projet d'évolution professionnelle en lien avec le management.

Les principaux objectifs de cette formation sont :

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

Nombre de managers formés au « management bienveillant » par catégorie ^(T92)

	2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat A	11	2	13	85 %	44	10	54	81 %
Cat B	3	3	6	50 %	30	13	43	70 %
Cat C	1	2	3	33 %	8	2	10	80 %

Parmi les agents de la catégorie A, 8 enseignants et enseignants-chercheurs ont suivi la formation du parcours management bienveillant « Socle commun ».

1.5. Les dispositifs de formation

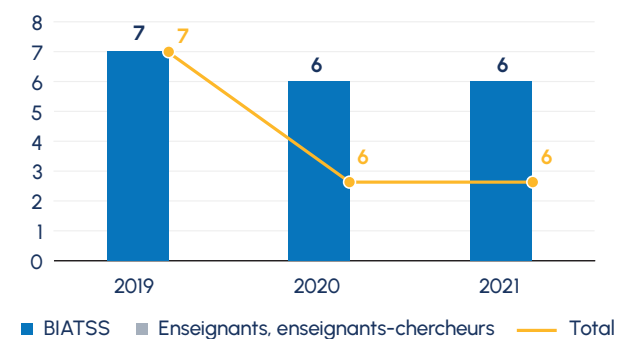
1.5.1. Le Congé de Formation Professionnelle

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, fonctionnaires et contractuels en position d'activité. La communication du lancement de la campagne de CFP s'effectue via les listes de mail s'adressant à l'ensemble de la population concernée, c'est à dire les personnels BIATSS, les Enseignants-chercheurs, les PRAG et PRCE. En termes de rémunération les impacts ne sont pas neutres pour les personnels. En effet, l'agent perçoit, durant un an, une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut (ne peut excéder l'indice brut 650), du Supplément Familial de Traitement et de l'indemnité de résidence afférent à l'indice détenu au moment de la mise en congé. Toutes les autres indemnités sont exclues et son versement est limité à douze mois dans la carrière. A l'issue du CFP, l'agent doit obligatoirement travailler dans l'administration trois fois le temps octroyé en CFP. Ce qui peut être également considéré comme un frein à une demande de congé de formation professionnelle dans une thématique complètement différente de son domaine d'activités, sachant que l'acquis par la formation ne pourra être mis en pratique que des mois voire des années plus tard. Le Congé de Formation Professionnelle est désormais accordé au fil de l'eau afin de promouvoir le dispositif et permettre au plus grand nombre d'y accéder sans les contraintes de calendrier liées à une campagne.

Répartition des demandes de CFP et CFP accordés par types de population et par genre ^(T93)

		Demandes				CFP accordés				Taux de réponses favorable
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
BIATSS	2019	-	-	10	-	-	-	7	-	70 %
	2020	5	1	6	83 %	5	1	6	83 %	100 %
	2021	-	-	6	-	-	-	6	-	-
Enseignants et enseignants-chercheurs	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	-	-	-	-	0	-	-	-	-
Total	2019	-	-	10	-	-	-	7	-	70 %
	2020	5	1	6	83 %	5	1	6	83 %	100 %
	2021	4	2	6	67 %	4	2	6	67 %	100 %

Évolution sur trois ans des CFP accordés ⁽¹⁰¹⁾



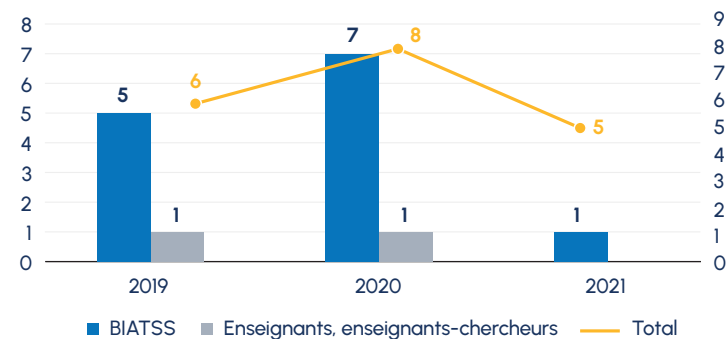
1.5.2. Le Bilan de compétences

Répartition des demandes de bilan de compétences et bilan de compétences accordés par types de population et par genre ^(T94)

		Demandes				Bilan de compétences accordés				
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Taux de réponses favorable
BIATSS	2019	5	1	6	83 %	4	1	5	83 %	83 %
	2020	5	2	7	71 %	5	2	7	71 %	100 %
	2021	4	1	5	80 %	4	1	5	80 %	100 %
Enseignants et enseignants-chercheurs	2019	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	100 %
	2020	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	200 %
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	100 %
Total	2019	5	1	6	83 %	5	1	6	83 %	100 %
	2020	6	2	8	75 %	6	2	8	75 %	100 %
	2021	4	1	5	80 %	4	1	5	80 %	100 %

Les bilans de compétences accordés correspondent à un avis favorable suite à la demande. La réalisation du bilan de compétences peut être faite l'année en cours de la demande, l'année suivante de la demande, ou même non réalisé.

Évolution sur trois ans des Bilans de compétences accordés ⁽¹⁰²⁾



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

En 2019, 2 demandes ont été faites par des personnels BIATSS, la totalité des demandes a été acceptée.
En 2020, aucune demande de VAE n'a été formulée.
En 2021, 2 demandes de VAE reçues ont été acceptées.

2. La formation CIPE

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



63

Sessions



31 855

Heures
de formation



885

Nombre de stagiaires
(dont 348 enseignants)



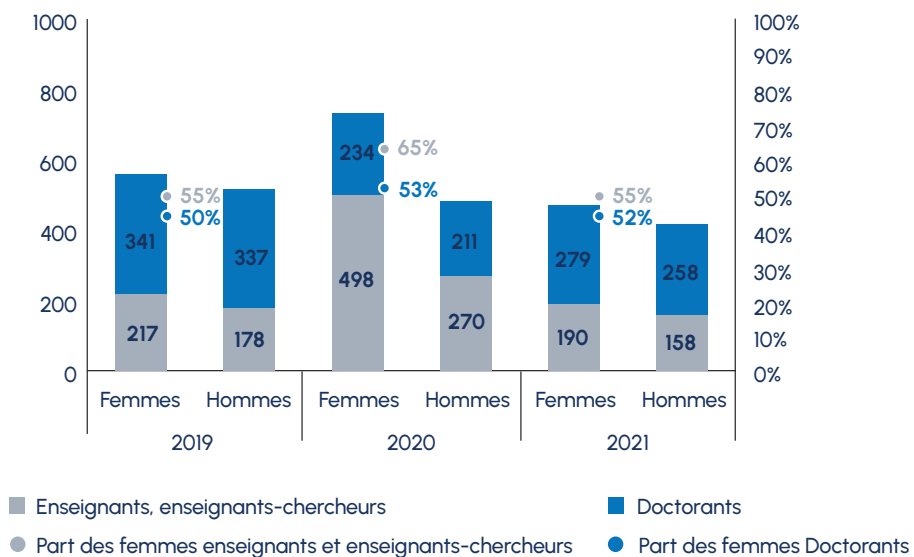
33

Modules
de formation

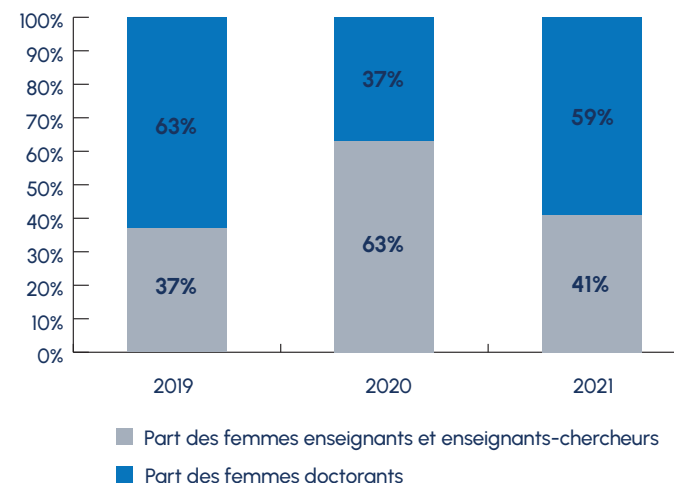
Participation aux formations CIPE (T95)

		Nombre de sessions	Volume horaire par session	Nombre de stagiaires				Nombre d'heures de formation				Répartition du nombre d'heures de formation
				Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
Apprentissage et pratique d'enseignement	2019	8	12	84	107	191	44 %	8064	10272	18336	44 %	43,26 %
	2020	8	12	88	87	175	50 %	8448	8352	16800	50 %	46,69 %
	2021	8	12	113	100	213	53 %	10848	9600	20448	53 %	64,19 %
Didactique	2019	3	8	51	61	112	46 %	336	440	776	43 %	1,83 %
	2021	1	4	18	17	35	51 %	72	68	140	51 %	0,44 %
Analyse des pratiques pédagogiques	2019	6	26	29	17	46	63 %	904	632	1536	59 %	3,62 %
	2020	1	16	5	4	9	56 %	80	1792	1872	4 %	5,20 %
	2021	7	28	20	27	47	43 %	1272	1608	2880	44 %	9,04 %
Construire un cours : ingénierie pédagogique de base (concepts, procédures)	2019	2	8	16	6	22	73 %	256	96	352	73 %	0,83 %
	2021	3	16	16	10	26	62 %	200	160	360	56 %	1,13 %
Communication et dynamique de groupe	2019	2	8	18	18	36	50 %	288	288	576	50 %	1,36 %
	2021	2	8	12	19	31	39 %	192	304	496	39 %	1,56 %
Développer la réflexivité des étudiants : pourquoi et comment ?	2020	1	3,5	4	1	5	80 %	14	3,5	18	80 %	0,05 %
	2021	1	4	10	4	14	71 %	40	16	56	71 %	0,18 %
La voix, son outil de travail	2019	1	6	10	9	19	53 %	60	54	114	53 %	0,27 %
	2020	2	6	9	12	21	43 %	108	144	252	43 %	0,70 %
	2021	2	6	13	20	33	39 %	156	240	396	39 %	1,24 %
Enseigner en classe inversée	2019	2	8	16	17	33	48 %	256	272	528	48 %	1,25 %
	2020	2	8	24	11	35	69 %	384	176	560	69 %	1,56 %
Apprentissage par problème	2019	4	26	24	16	40	60 %	858	552	1410	61 %	3,33 %
	2020	3	27	13	12	25	52 %	318	306	624	51 %	1,73 %
	2021	4	30	19	13	32	59 %	264	327	591	45 %	1,86 %
Apprentissage par projet	2019	1	18	2	7	9	22 %	36	126	162	22 %	0,38 %
	2021	1	12	10	6	16	63 %	120	72	192	63 %	0,60 %
Diversité du public étudiant: étudiants étrangers	2019	1	8	5	2	7	71 %	40	16	56	71 %	0,13 %
Evaluer les apprentissages des étudiants	2019	13	24	108	105	213	51 %	5984	6536	12520	48 %	29,54 %
	2020	9	24	76	65	141	54 %	2728	2512	5240	52 %	14,56 %
	2021	9	24	64	83	147	44 %	2216	2728	4944	45 %	15,52 %
Evaluer les étudiants dans une approche par compétences	2019	2	3	9	7	16	56 %	54	42	96	56 %	0,23 %
Développer ses compétences dans l'évaluation des mémoires	2019	2	12	15	2	17	88 %	360	48	408	88 %	0,96 %
	2021	1	12	10	9	19	53 %	120	108	228	53 %	0,72 %
Construire des QCM	2020	5	3	40	25	65	62 %	600	375	975	62 %	2,71 %
	2019	4	7	21	15	36	58 %	588	420	1008	58 %	2,38 %
	2020	1	6	4	7	11	36 %	24	42	66	36 %	0,18 %
Approches par compétences : de la conception à l'évaluation	2021	1	7	7	3	10	70 %	49	21	70	70 %	0,22 %
	2019	2	6	53	38	91	58 %	636	456	1092	58 %	2,58 %
Conférence : Les rencontres de l'APC d'AMU	2019	3	6	9	6	15	60 %	45	33	78	58 %	0,18 %
	2020	2	6	9	5	14	64 %	108	60	168	64 %	0,47 %
	2021	1	3	8	13	21	38 %	24	39	63	38 %	0,20 %
Penser et concevoir un portfolio pour ses étudiants	2019	19	9	80	72	152	53 %	1704	1638	3342	51 %	7,88 %
	2020	42	18	335	175	510	66 %	5512	3028	8540	65 %	23,74 %
	2021	14	20	73	57	130	56 %	291	225	516	56 %	1,62 %
Comment dynamiser un cours à distance avec AMU Zoom et Wooclap? - Formation à distance	2020	2	2	29	19	48	60 %	116	76	192	60 %	0,53 %
	2021	3	5	34	11	45	76 %	128	42	170	75 %	0,53 %
Formation sur Zoom	2020	2	2	68	45	113	60 %	272	180	452	60 %	1,26 %
	2021	1	2,5	1	5	6	17 %	2,5	12,5	15	17 %	0,05 %
Utilisation du système COMPILATIO pour la détection du plagiat dans les travaux des étudiants	2020	3	1,5	34	15	49	69 %	153	67,5	221	69 %	0,61 %
	2021	3	1,5	30	17	47	64 %	135	76,5	211,5	64 %	0,66 %
Comment parler développement durable à vos étudiants ?	2021	1	6	11	2	13	85 %	66	12	78	85 %	0,24 %
Total	2019	75	195	550	505	1055	52 %	20 469	21 921	42 390	48 %	100 %
	2020	83	135	738	483	1221	60 %	18 865	17 114	35 979	52 %	100 %
	2021	63	201	469	416	885	53 %	16 196	15 659	31 855	51 %	100 %

Répartition des stagiaires des formations dispensées par le CIPE et par genre ⁽¹⁰³⁾



Évolution de la part des enseignants (et enseignants-chercheurs) et doctorants ⁽¹⁰⁴⁾



Certaines des formations ont des sessions « à cheval » sur deux années civiles. Par exemple, la formation débute en décembre et se poursuit de janvier à mars de l'année suivante. Depuis plusieurs années, les inscrits à cette formation sont totalisés 2 fois : la 1^{ère} au titre de l'année précédente et la 2^{ème} au titre de l'année en cours. En 2020 du fait du confinement, nous avons pris en compte de nombreuses demandes de formation aux outils pédagogiques et du fait de l'usage de ces outils nécessaire à l'enseignement à distance (par exemple via ZOOM).

3. La formation SCD

Répartition du nombre de jours de formation par catégorie au regard des effectifs de SCD et par genre ^(T96)

		2019				2020				2021			
		Nombre de jours de formation		Total	% de femmes	Nombre de jours de formation		Total	% de femmes	Nombre de jours de formation		Total	% de femmes
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			Femmes	Hommes		
A	Titulaires	145	86	231	63 %	76	23	99	77 %	100	50	150	67 %
	Contractuels	22	5	27	81 %	21	6	27	77 %	12	-	13	97 %
	Total	166	91	258	65 %	97	29	126	77 %	112	50	162	69 %
B	Titulaires	181	52	233	78 %	151	65	216	70 %	139	53	192	72 %
	Contractuels	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-	7	100 %
	Total	181	52	233	78 %	151	65	216	70 %	145	53	199	73 %
C	Titulaires	171	68	239	72 %	50	27	77	64 %	85	20	105	81 %
	Contractuels	68	13	81	84 %	44	4	48	92 %	59	8	67	88 %
	Total	239	81	320	75 %	94	31	125	75 %	144	28	172	84 %
Total titulaires		497	206	704	71 %	277	115	392	71 %	324	123	447	73 %
Total contractuels		89	18	107	83 %	65	10	75	87 %	77	9	86	90 %
Total		587	224	811	72 %	342	125	467	73 %	401	131	533	75 %

Répartition des jours de formations par typologie et par genre ^(T97)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
T1 Adaptation immédiate au poste de travail	380	176	556	68 %	269	107	376	71 %	294	108	402	73 %
T2 Évolution prévisible des métiers	34	16	50	69 %	4	1	5	83 %	10	8	18	54 %
T3 Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	173	33	205	84 %	69	17	86	81 %	98	15	114	86 %

L'année 2021 a constitué une année de transition pour la formation continue des personnels du SCD. En effet, après les bouleversements profonds enregistrés en 2020, la situation sanitaire restait toujours incertaine ne permettant pas la poursuite des transformations en cours en particulier sur les ajustements déjà opérés par les organismes de formations. Dans ces conditions, 564 actions de formation ont été suivies pour un total de 3198 heures de formation (contre 610 actions et 2800 heures en 2020). Par conséquent, on note une baisse sensible du nombre de formations suivies, qui n'a pourtant pas empêché le volume horaire global de repartir à la hausse après la forte baisse subie en 2020. Ceci s'explique notamment par la progressive adaptation des formats des formations, dans un contexte de croissance significative de la part des formations en ligne. En effet, en 2021, ce sont 376 formations sur 564 (soit 66,7 %) qui ont été suivies en ligne, contre 305 sur 608 (soit 50,16 %) en 2020, mais avec un volume total moindre (près de 1194 heures en 2021 contre 1258 heures en 2020), et une durée moyenne des formations suivies en ligne passée d'un peu plus de 4 heures en 2020 à un peu plus de 3 heures en 2021. Ces formations en ligne sont par ailleurs proportionnellement plus suivies par les personnels de catégorie A et B que par ceux de catégorie C, avec des parts respectives du total des volumes horaires suivis de 38 %, 39,4 % et 22,5 % pour les formations suivies en ligne contre 30,5 %, 37,3 % et 32,2 % pour l'ensemble des formations (rappelons qu'en 2019, 40 % de l'ensemble des formations étaient suivies par les agents de catégorie C). Cette situation peut certes s'expliquer par une possible moindre familiarité des agents de catégorie C avec les outils nécessaires au suivi des formations en ligne, mais aussi et sans doute surtout par une adéquation moindre du format distanciel à un certain nombre de formations correspondant aux missions types de ces agents.

Répartition des heures de formations dispensées au SCD par catégorie et genre ^(T98)

Catégorie	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)
A	998,16	547,50	1 545,66	65 %	581,25	173,75	755,00	77 %	673,50	301,00	974,50	69 %
B	1 087,33	312,50	1 399,83	78 %	908,50	387,00	1 295,50	70 %	874,50	319,50	1 194,00	73 %
C	1 399,24	484,50	1 883,74	74 %	561,50	187,50	749,00	75 %	862,00	167,83	1 029,83	84 %
Total	3 485	1 345	4 829	72 %	2 051	748	2 800	73 %	2 410	788	3 198	75 %

Sous l'angle de la catégorie d'emploi, la crise liée au COVID-19 s'est donc traduite par une forte restructuration de l'accès à la formation, dont les effets ne pourraient se voir atténuer qu'à la faveur d'un retour à une situation sanitaire plus stable. S'il est probable que les formats distanciels, confortés par leur succès durant les périodes de restrictions sanitaires, conserveront à l'avenir une place importante dans les offres de formation des différents organismes et prestataires pour les stages qui s'y prêtent, le retour aux volumes de formation antérieurs pour les personnels de catégorie C reste quant à lui sans doute largement tributaire de la restauration des conditions sanitaires permettant la tenue régulière de formations en présentiel.

Concernant la distribution genrée des jours de formations suivies, on constate une poursuite de l'accentuation de la proportion de la part des femmes (75 % du volume global en 2021 contre 73 % en 2020 et 72 % en 2019), alors que la part de ces dernières dans les effectifs du SCD reste stable (autour de 73 %). Chez les agents de catégorie A, la part des femmes est ainsi passée de 65 % en 2019 à 77 % en 2020 puis 69 % en 2021, tandis que celle de catégorie B est passée de 78 % en 2019 à 70 % en 2020 et 73 % en 2021 ; parmi les agents de catégorie C, 75 % en 2019 et 2020, bond à 84 % en 2021.

De manière générale, on a enregistré une relative stabilité entre 2020 et 2021 pour des thématiques de formation comme « La bibliothèque et son public » (ce qui confirme l'attention croissante portée par le SCD et ses agents à la prise en compte des besoins et spécificités respectives de ses différents usagers, ce domaine étant passé de 4,6 % du volume total des formations à 14,9 % en 2020 et 13,5 % en 2021), la bureautique, la gestion administrative et financière, et dans une moindre mesure pour les formations de développement des compétences personnelles. Le domaine lié à l'informatique et aux technologies de l'information a quant à lui atteint une part (19,5 %) supérieure à celle qui était la sienne en 2020 (14,4 %), mais aussi en 2019 (16,5 %).

Les préparations aux concours, qui avaient connu un recul inédit en 2020 (4,9 %), sont remontées à une part (14,4 %) supérieure à celle de 2019 (13,9 %), avec une croissance notable en 2021 de la place des agents de catégorie C (près de 85 %, contre 68 % en 2020 et 70 % en 2019), qui s'explique notamment par l'organisation au printemps à AMU d'un recrutement sans concours de magasiniers des bibliothèques, auquel se sont préparés un nombre non négligeable d'agents.

Au total, ce sont 158 agents du SCD qui ont suivi au moins une formation, et ainsi cumulé 564 stages et 3198 heures de formation, soit en moyenne 2,58 jours par agent (contre 2,2 en 2020).

Partie 3 - Les promotions

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs

1.1. Enseignants du second degré

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

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

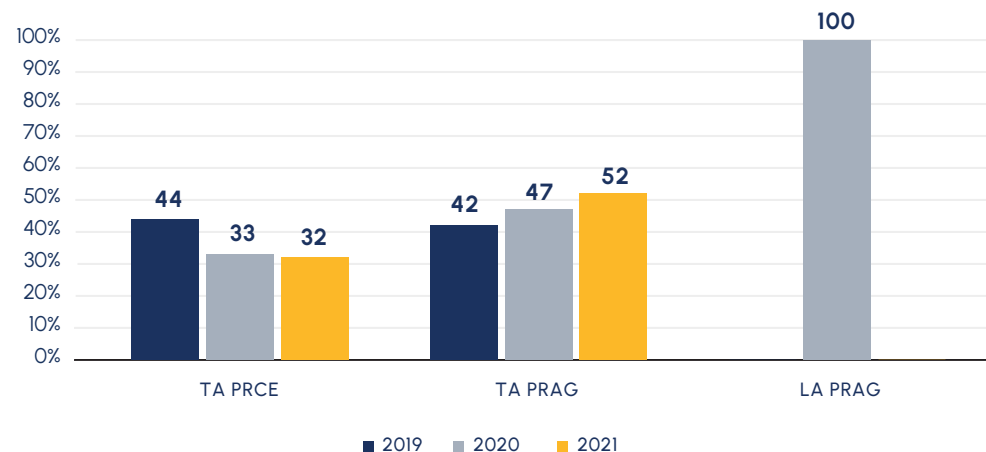
Nombre de candidats promus aux tableaux d'avancement PRCE et PRAG et sur liste d'aptitude PRAG par genre ^(T99)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
TA PRCE	7	9	16	44 %	4	8	12	33 %	6	13	19	32 %
TA PRAG	8	11	19	42 %	17	19	36	47 %	12	11	23	52 %
LA PRAG	-	-	-	-	3	-	3	100 %	1	-	1	-

Évolution du nombre de candidats et candidats classés sur liste d'aptitude PRAG par genre ^(T100)

		2019				2020				2021			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
LA PRAG	Candidats	18	24	42	43 %	21	10	31	68 %	18	15	33	55 %
	Classés	13	15	28	46 %	18	10	28	64 %	12	10	22	55 %

Part des femmes parmi les candidats promus (TA PRCE, TA PRAG, LA PRAG) ⁽¹⁰⁵⁾



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

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

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

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

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



1.2.1. Promotions des maîtres de conférences Classe Normale > maîtres de conférences Hors Classe

Évolution sur 3 ans de nombre d'agents candidats, promouvables et promus maîtres de conférences hors classe par type de promotion, genre et composante ^(T101)

		2019								2020								2021							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	47	29	76	62 %	47	29	76	62 %	53	32	85	62 %	53	32	85	62 %	48	40	88	55 %	48	40	88	55 %
	Candidats	6	10	16	38 %	5	7	12	42 %	11	8	19	58 %	7	8	15	47 %	9	16	25	36 %	7	13	20	35 %
	Promus	1	3	4	25 %	-	3	3	-	4	-	4	100 %	4	2	6	67 %	2	5	7	29 %	2	4	6	33 %
INSPE	Promouvables	4	7	11	36 %	4	7	11	36 %	6	5	11	55 %	6	5	11	55 %	8	6	14	57 %	8	6	14	57 %
	Candidats	1	2	3	33 %	1	-	1	100 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %	3	2	5	60 %	1	2	3	33 %
	Promus	-	2	2	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
FDSP	Promouvables	10	11	21	48 %	10	11	21	48 %	11	12	23	48 %	11	12	23	48 %	10	15	25	40 %	10	15	25	40 %
	Candidats	3	1	4	75 %	2	-	2	100 %	3	1	4	75 %	1	1	2	50 %	1	4	5	20 %	-	-	-	-
	Promus	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %	-	1	1	-	1	2	3	33 %	-	-	-	-
FEG	Promouvables	8	6	14	57 %	8	6	14	57 %	9	6	15	60 %	9	6	15	60 %	11	7	18	61 %	11	7	18	61 %
	Candidats	1	1	2	50 %	-	1	1	-	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %	5	1	6	83 %	4	-	4	100 %
	Promus	1	-	1	100 %	-	1	1	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %	2	-	2	100 %

Évolution sur 3 ans de nombre d'agent candidats, promouvable et promus maîtres de conférences hors classe par type de promotion, genre et composante ^(T101)

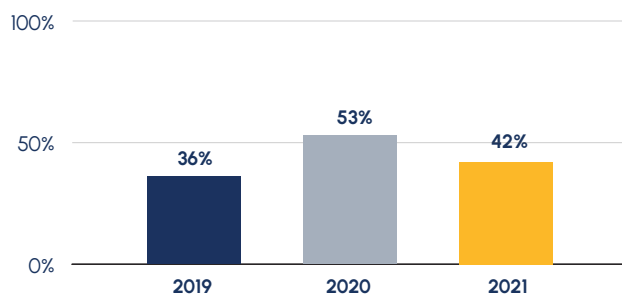
		2019								2020								2021							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
FSS	Promouvables	4	5	9	44 %	4	5	9	44 %	4	2	6	67 %	4	2	6	67 %	5	5	10	50 %	5	5	10	50 %
	Candidats	-	3	3	-	-	1	1	-	-	2	2	-	-	2	-	-	1	1	1	-	-	1	-	
	Promus	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
IAE	Promouvables	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
	Candidats	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
IMPGT	Promouvables	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %
	Candidats	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %
	Promus	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-
IUT	Promouvables	16	22	38	42 %	16	22	38	42 %	15	26	41	37 %	15	26	41	37 %	22	31	53	42 %	22	31	53	42 %
	Candidats	2	5	7	29 %	1	3	4	25 %	4	10	14	29 %	4	9	13	31 %	7	13	20	35 %	6	12	18	33 %
	Promus	1	2	3	33 %	1	1	2	50 %	-	1	1	-	1	4	5	20 %	1	1	2	50 %	2	5	7	29 %
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	3	3	6	50 %	-	-	-	-	3	-	3	100 %	-	-	0	0 %	29	31	60	48 %	6	3	9	67 %
	Candidats	1	2	3	33 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	0	0 %	6	8	14	43 %	-	2	2	-
	Promus	-	2	2	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	0	0 %	-	-	-	-	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	20	27	47	43 %	20	27	47	43 %	20	28	48	42 %	20	28	48	42 %	18	28	46	39 %	18	28	46	39 %
	Candidats	3	4	7	43 %	3	3	6	50 %	6	4	10	60 %	6	2	8	75 %	3	6	9	33 %	1	6	7	14 %
	Promus	-	1	1	-	2	2	4	50 %	-	2	2	-	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	2	1	3	67 %	-	-	-	-	2	-	2	100 %	-	-	-	-	14	6	20	70 %	14	6	20	70 %
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100 %	
*ODONTO (HU)	Promouvables	1	8	9	11 %	-	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Candidats	1	4	5	20 %	-	-	-	-	-	6	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Polytech	Promouvables	9	14	23	39 %	9	14	23	39 %	10	12	22	45 %	10	12	22	45 %	7	14	21	33 %	7	14	21	33 %
	Candidats	6	5	11	55 %	4	5	9	44 %	6	6	12	50 %	4	5	9	44 %	3	5	8	38 %	3	3	6	50 %
	Promus	2	-	2	100 %	-	3	3	-	2	1	3	67 %	2	2	4	50 %	-	2	2	-	2	3	5	40 %
SUFLE	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	100 %	
IRT	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	10 %	1	-	1	100 %
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
Sciences	Promouvables	58	94	152	38 %	58	94	152	38 %	65	106	171	38 %	65	106	171	38 %	63	112	175	36 %	63	112	175	36 %
	Candidats	11	32	43	26 %	8	24	32	25 %	17	36	53	32 %	15	31	46	33 %	25	38	63	40 %	20	25	45	44 %
	Promus	3	8	11	27 %	5	8	13	38 %	2	5	7	29 %	5	7	12	42 %	4	12	16	25 %	6	8	14	43 %
Total général	Promouvables	187	228	415	45 %	181	216	397	46 %	202	240	442	46 %	197	231	428	46 %	239	298	537	45 %	216	270	486	44 %
	Candidats	37	69	106	35 %	25	44	69	36 %	54	76	130	42 %	41	60	101	41 %	68	95	163	42 %	47	64	111	42 %
	Promus	11	21	32	34 %	11	18	29	38 %	13	11	24	54 %	18	17	35	51 %	13	24	37	35 %	19	20	39	49 %

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

Évolution sur 3 ans du nombre de candidats, de promouvables et de promus maîtres de conférences hors classe par genre ^(T102)

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (1) candidatures/promouvables	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (2) promus/candidats
2019	368	444	812	45 %	62	113	175	35 %	0,66	22	39	61	36 %	1,03
2020	399	471	870	46 %	95	136	231	41 %	0,82	31	28	59	53 %	1,58
2021	478	597	1075	44 %	115	166	281	41 %	0,87	32	44	76	42 %	1,05

Part de femmes parmi les candidats promus maîtres de conférences hors classe ⁽¹⁰⁶⁾



Il existe une autre voie de promotion pour les enseignants : l'avancement spécifique. En 2021, 4 candidatures à un avancement spécifique ont été déposées : 1 candidat MCF Classe normale pour la FDSP non promu + une candidate qui a été promue au SUFLE (MCF Classe Normale) + un candidat PR2C non promu + un candidat PR CE promu (ajoutés aux promus de la voie nationale). La procédure spécifique d'avancement de grade concerne les maîtres de conférences et les professeurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche. La liste de ces fonctions est fixée par l'arrêté du 31 octobre 2001 modifié. Ces enseignants-chercheurs doivent remplir les mêmes conditions de promouvabilité que les autres enseignants-chercheurs.

En 2021 : Sur 52 enseignants HU promouvables, 44 % étaient des femmes. Aucune n'a candidaté et 0 % de promu (aucune femme promouvable).

Pour les 3 années, les femmes sont légèrement sous-représentées parmi les promouvables. L'indice de parité 1 calculé au niveau des candidatures par rapport au nombre des promouvables, suggère de l'auto-censure chez les femmes, même si la tendance traduit une régression progressive de cette auto-censure sur les 3 ans. L'indice 2 calculé au niveau du nombre de promus par rapport aux candidatures, indique la parité au niveau des décisions du jury en 2019 et 2021. Par conséquent, la sous-représentation des femmes en 2019 et 2021 parmi les promus (36 % et 42 % respectivement) s'explique en partie par de l'auto-censure au niveau des candidatures. Il est à noter qu'en 2020, l'auto-censure avait été compensée par des décisions du jury favorables aux femmes, permettant d'atteindre la parité au niveau des personnels promus.

1.2.2. Promotions des maîtres de conférences Hors Classe > maîtres de conférences Hors Classe échelon exceptionnel

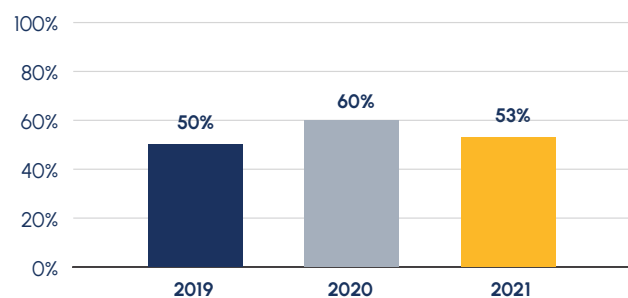
Évolution sur 3 ans de nombre d'agents candidats, promouvables et promus maîtres de conférences hors classe échelon exceptionnel par type de promotion, genre et composante (T103)

		2019								2020								2021							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	12	5	17	71 %	12	5	17	71 %	13	8	21	62 %	13	8	21	62 %	14	10	24	58 %	14	10	24	58 %
	Candidats	4	1	5	80 %	1	1	2	50 %	4	2	6	67 %	2	1	3	67 %	4	2	6	67 %	3	2	5	60 %
	Promus	3	-	3	100 %	-	1	1	-	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %
INSPE	Promouvables	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	1	1	2	50 %	-	1	1	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
EJCAM	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FDSP	Promouvables	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %
	Candidats	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FEG	Promouvables	4	1	5	80 %	4	1	5	80 %	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %	3	4	7	43 %	3	4	7	43 %
	Candidats	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
FSS	Promouvables	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %	
IAE	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IUT	Promouvables	2	5	7	29 %	2	5	7	29 %	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %	1	7	8	13 %	1	7	8	13 %
	Candidats	1	3	4	25 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %	1	4	5	20 %	1	3	4	25 %
	Promus	-	1	1	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	1	1	-	-	1	1	-
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	2	4	6	33 %	-	-	-	-	3	4	7	43 %	-	-	-	-	15	16	31	48 %	2	-	2	100 %
	Candidats	2	3	5	40 %	-	-	-	-	3	3	6	50 %	-	-	-	-	2	1	3	67 %	2	-	2	100 %
	Promus	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Polytech	Promouvables	2	3	5	40 %	2	3	5	40 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %
	Candidats	-	2	2	-	-	1	1	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
	Promus	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %
SFPC	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sciences	Promouvables	11	11	22	50 %	11	11	22	50 %	13	14	27	48 %	13	14	27	48 %	15	14	29	52 %	15	14	29	52 %
	Candidats	3	3	6	50 %	-	2	2	-	4	6	10	40 %	3	4	7	43 %	7	5	12	58 %	5	4	9	56 %
	Promus	3	1	4	75 %	-	2	2	-	1	2	3	33 %	2	3	5	40 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
Total général	Promouvables	38	33	71	54 %	36	29	65	55 %	41	37	78	53 %	38	33	71	54 %	60	59	119	50 %	46	43	89	52 %
	Candidats	12	13	25	48 %	3	7	10	30 %	16	14	30	53 %	9	8	17	53 %	19	15	34	56 %	15	10	25	60 %
	Promus	7	4	11	64 %	2	5	7	29 %	5	3	8	63 %	7	4	11	64 %	3	4	7	43 %	6	3	9	67 %

Évolution sur 3 ans du nombre de candidats, de promouvables et de promus maîtres de conférences hors classe échelon exceptionnel par genre ^(T104)

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (1) candidatures/promouvables	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (2) promus/candidats
2019	74	62	136	54 %	17	22	39	44 %	0,65	9	9	18	50 %	1,29
2020	79	70	149	53 %	27	24	51	53 %	1,00	12	7	19	63 %	1,52
2021	120	204	324	37 %	35	26	61	57 %	2,29	9	8	17	53 %	0,84

Part de femmes parmi les candidats promus maîtres de conférences hors classe échelon exceptionnel ⁽¹⁰⁷⁾



En 2021 : Sur 30 enseignants HU promouvables parmi les 324 enseignants, 47 % étaient des femmes. Un seul enseignant a candidaté et 1 promu. On peut noter un faible nombre de candidatures.

1.2.3. Avancement professeurs 2^{ème} Classe > professeurs 1^{ère} Classe

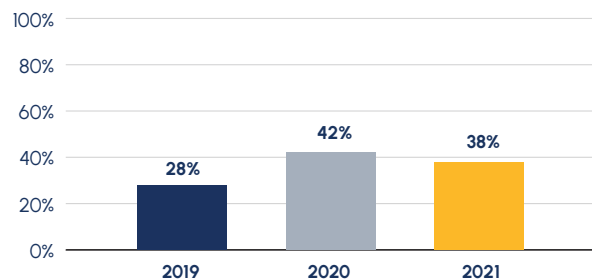
Évolution sur 3 ans de nombre d'agents candidats, promouvables et promus professeur 1^{ère} classe par type de promotion, genre et composante (T105)

		2019								2020								2021							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	17	37	54	31%	17	37	54	31%	15	36	51	29%	15	36	51	29%	13	30	43	30%	13	30	43	30%
	Candidats	6	14	20	30%	5	12	17	29%	8	15	23	35%	7	9	16	44%	6	9	15	40%	3	7	10	30%
	Promus	1	2	3	33%	1	3	4	25%	1	6	7	14%	4	-	4	100%	1	2	3	33%	1	2	3	33%
INSPE	Promouvables	3	3	6	50%	3	3	6	50%	3	4	7	43%	3	4	7	43%	2	4	6	33%	2	4	6	33%
	Candidats	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	-	3	3	-	-	3	3	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100%	-	-	-	-	-	1	1	-
EJCAM	Promouvables	2	-	2	100%	2	-	2	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Candidats	1	-	1	100%	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FDSP	Promouvables	6	8	14	43%	6	8	14	43%	7	7	14	50%	7	7	14	50%	5	6	11	45%	5	6	11	45%
	Candidats	2	3	5	40%	1	2	3	33%	2	3	5	40%	2	2	4	50%	3	1	4	75%	2	-	2	100%
	Promus	1	1	2	50%	-	2	2	-	0	1	1	0%	1	1	2	50%	2	1	3	67%	-	-	-	-
FEG	Promouvables	5	8	13	38%	5	8	13	38%	5	6	11	45%	5	6	11	45%	4	4	8	50%	4	4	8	50%
	Candidats	3	3	6	50%	2	2	4	50%	2	5	7	29%	2	3	5	40%	1	4	5	20%	-	3	3	-
	Promus	1	1	2	50%	1	-	1	100%	-	2	2	-	1	-	1	100%	1	1	2	50%	-	1	1	-
IAE	Promouvables	3	3	6	50%	3	3	6	50%	4	1	5	80%	4	1	5	80%	3	1	4	75%	3	1	4	75%
	Candidats	1	1	2	50%	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100%	2	-	2	100%
	Promus	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IMPGT	Promouvables	1	-	1	100%	1	-	1	100%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50%	1	-	1	100%
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%
IUT	Promouvables	3	6	9	33%	3	6	9	33%	4	6	10	40%	4	6	10	40%	5	5	10	50%	5	5	10	50%
	Candidats	-	4	4	-	-	3	3	-	2	4	6	33%	2	3	5	40%	2	4	6	33%	1	3	4	25%
	Promus	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	1	1	2	50%	-	1	1	-
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	17	57	74	23%	-	-	-	-	15	49	64	23%	-	-	-	-	21	52	73	29%	-	-	-	-
	Candidats	6	26	32	19%	-	-	-	-	5	20	25	20%	-	-	-	-	14	27	41	34%	-	-	-	-
	Promus	4	10	14	29%	-	-	-	-	1	5	6	17%	-	-	-	-	7	12	19	37%	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	6	5	11	55%	6	5	11	55%	5	6	11	45%	5	6	11	45%	3	5	8	38%	3	5	8	38%
	Candidats	3	2	5	60%	3	2	5	60%	3	2	5	60%	2	2	4	50%	2	1	3	67%	1	-	1	100%
	Promus	-	-	-	-	1	-	1	100%	1	0	1	100%	1	1	2	50%	-	1	1	-	1	-	1	100%
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	-	3	3	-	-	-	-	-	2	2	4	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-
	Candidats	-	3	3	-	-	-	-	-	2	2	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	2	2	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ODONTO (HU)	Promouvables	3	2	5	60%	-	-	-	-	3	2	5	60%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Candidats	2	2	4	50%	-	-	-	-	2	2	4	50%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Polytech	Promouvables	-	12	12	-	-	12	12	-	-	7	7	-	-	7	-	-	1	7	8	13%	1	7	8	13%
	Candidats	-	4	4	-	-	3	3	-	-	1	1	-	-	1	-	-	2	2	2	-	-	2	2	-
	Promus	-	1	1	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SUFLE	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	1	1	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	1	1	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sciences	Promouvables	8	48	56	14%	8	48	56	14%	8	46	54	15%	8	46	54	15%	6	41	47	13%	6	41	47	13%
	Candidats	4	18	22	18%	4	16	20	20%	3	17	20	15%	1	16	17	6%	2	17	19	11%	2	16	18	11%
	Promus	-	2	2	-	1	2	3	33%	2	1	3	67%	-	2	2	-	-	1	1	-	1	3	4	25%
Total général	Promouvables	74	192	266	28%	54	130	184	29%	71	173	244	29%	53	120	173	-	65	159	224	29%	44	105	149	30%
	Candidats	30	81	111	27%	19	41	60	32%	30	72	102	29%	18	37	55	-	33	70	103	32%	12	35	47	26%
	Promus	7	21	28	25%	5	10	15	33%	7	17	24	29%	9	5	14	64%	12	19	31	39%	4	8	12	33%

Évolution sur 3 ans du nombre de candidats, de promouvables et de promus professeur 1^{ère} classe par genre ^(T106)

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (1) candidatures/promouvables	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (2) promus/candidats
2019	128	322	450	28 %	49	122	171	29 %	1,0	12	31	43	28 %	1
2020	124	293	417	30 %	48	109	157	31 %	1,0	16	22	38	42 %	1,7
2021	129	315	444	29 %	58	131	189	31 %	1,1	23	38	61	38 %	1,4

Part de femmes parmi les candidats promus professeur 1^{ère} classe ⁽¹⁰⁸⁾



En 2021 : Sur 73 enseignants HU promouvables, 29 % étaient des femmes. 34 % des femmes ont candidaté et 37 % ont été promues.

Pour chacune des trois années, les femmes ne présentent qu'un tiers environ des promouvables, mais ne sont pas moins nombreuses que les hommes (compte tenu du vivier) à déposer leur candidature (absence d'auto-censure, indice de parité (1)). L'indice de parité (2) calculé au niveau du nombre de promus indique des décisions de promotions favorables aux femmes en 2020 et 2021, qui ont permis de compenser pour partie leur sous-représentation parmi les promouvables. Cette compensation n'avait pas eu lieu en 2019, maintenant les femmes en dessous du seuil des 30 % parmi les promus.

1.2.4. Avancements professeurs 1^{ère} Classe > professeurs Classe Exceptionnelle 1

Évolution sur 3 ans de nombre d'agents candidats, promouvables et promus professeur classe exceptionnelle 1 par type de promotion, genre et composante (T107)

		2019								2020								2021							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de F	Femmes	Hommes	Total	% de F	Femmes	Hommes	Total	% de F	Femmes	Hommes	Total	% de F	Femmes	Hommes	Total	% de F	Femmes	Hommes	Total	% de F
ALLSH	Promouvables	29	23	52	56 %	29	23	52	56 %	31	26	57	54 %	31	26	57	54 %	29	30	59	49 %	29	30	59	49 %
	Candidats	5	3	8	63 %	3	3	6	50 %	6	2	8	75 %	4	1	5	80 %	6	3	9	67 %	5	2	7	71 %
	Promus	2	-	2	100 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %
INSPE	Promouvables	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	4	1	5	80 %	4	1	5	80 %	4	1	5	80 %	4	1	5	80 %
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
EJCAM	Promouvables	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
FDSP	Promouvables	10	14	24	42 %	10	14	24	42 %	11	14	25	44 %	11	14	25	44 %	10	16	26	38 %	10	16	26	38 %
	Candidats	3	4	7	43 %	1	4	5	20 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %	2	4	6	33 %	-	3	3	-
	Promus	2	0	2	100 %	-	3	3	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	-	2	2	-
FEG	Promouvables	3	9	12	25 %	3	9	12	25 %	3	6	9	33 %	3	6	9	33 %	5	5	10	50 %	5	5	10	50 %
	Candidats	-	2	2	-	-	1	1	-	-	2	2	-	-	2	2	-	1	1	2	50 %	2	1	3	67 %
	Promus	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	-	-	-	2	-	2	100 %
FSS	Promouvables	-	2	2	-	-	2	2	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Candidats	-	2	2	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
IAE	Promouvables	2	4	6	33 %	2	4	6	33 %	1	3	4	25 %	1	3	4	25 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %
	Candidats	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	-	1	1	-	-	-	-	
	Promus	-	1	1	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	1	1	-	-	-	-	
IUT	Promouvables	1	6	7	14 %	1	6	7	14 %	1	5	6	17 %	1	5	6	17 %	1	5	6	17 %	1	5	6	17 %
	Candidats	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
	Promus	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %
FSMPM (HU)	Promouvables	10	63	73	14 %	-	-	-	-	12	60	72	17 %	-	-	-	-	18	63	81	22 %	-	-	-	-
	Candidats	2	19	21	10 %	-	-	-	-	2	26	28	7 %	-	-	-	-	7	14	21	33 %	-	-	-	-
	Promus	-	6	6	-	-	-	-	-	-	16	16	-	-	-	-	-	4	5	9	44 %	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	1	6	7	14 %	1	6	7	14 %	-	4	4	-	-	4	4	-	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %
	Candidats	1	2	3	33 %	1	1	2	50 %	-	2	2	-	-	2	2	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Promus	-	1	1	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Pharmacie (HU)	Promouvables	2	-	2	100 %	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	1	2	3	33 %	-	-	-	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	
ODONTO (HU)	Promouvables	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Candidats	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
SUFLE	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	1	1	
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
IMPGT	Promouvables	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	-	1	1	-	-	1	1	
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Polytech	Promouvables	2	13	15	13 %	2	13	15	13 %	1	16	17	6 %	1	16	17	6 %	1	18	19	5 %	1	18	19	5 %
	Candidats	1	2	3	33 %	-	1	1	-	-	2	2	-	-	2	2	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
	Promus	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %
Sciences	Promouvables	14	60	74	19 %	14	60	74	19 %	15	58	73	21 %	15	58	73	21 %	14	55	69	20 %	14	55	69	20 %
	Candidats	3	13	16	19 %	3	10	13	23 %	3	12	15	20 %	3	12	15	20 %	4	13	17	24 %	1	8	9	11 %
	Promus	-	3	3	-	-	3	3	-	-	-	0	0 %	2	5	7	29 %	3	4	7	43 %	-	2	2	-
Total général	Promouvables	78	201	279	28 %	65	138	203	32 %	82	196	278	29 %	69	134	203	34 %	88	201	289	30 %	69	136	205	34 %
	Candidats	18	49	67	27 %	10	22	32	31 %	14	51	65	22 %	9	20	29	31 %	22	40	62	35 %	10	17	27	37 %
	Promus	5	14	19	26 %	5	9	14	36 %	2	20	22	9 %	4	9	13	31 %	11	12	23	48 %	7	7	14	50 %

Évolution sur 3 ans du nombre de candidats, de promouvables et de promus professeur classe exceptionnelle 1 par genre ^(T108)

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (1) candidatures/promouvables	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (2) promus/candidats
2019	143	339	482	30 %	28	71	99	28 %	0,9	10	23	33	30 %	1,1
2020	151	330	481	31 %	23	71	94	24 %	0,7	6	29	35	17 %	0,6
2021	175	396	571	31 %	39	71	110	35 %	1,2	22	24	46	48 %	1,7

Part de femmes parmi les candidats promus professeur classe exceptionnelle 1 ⁽¹⁰⁹⁾



En 2021 : sur 77 enseignants HU promouvables, 23 % étaient des femmes. 33 % des femmes ont candidaté et 44 % ont été promues. Peu d'hommes ont candidaté.

Là encore, sur les trois années, les femmes ne représentent qu'un tiers des promouvables. L'année 2021 se distingue des deux précédentes à deux niveaux. Tout d'abord, contrairement à 2019 et 2020 qui étaient marquées par une auto-censure de la part des femmes, l'année 2021 se caractérise par un plus grand nombre de femmes que d'hommes (compte tenu du vivier) à présenter leur candidature. Ensuite, l'indice de parité (2) calculé au niveau du nombre de promus indique que les décisions du jury en 2021 sont très favorables aux femmes. Ces deux éléments combinés contribuent à atteindre pratiquement la parité au niveau des personnels promus (48 % de femmes).

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

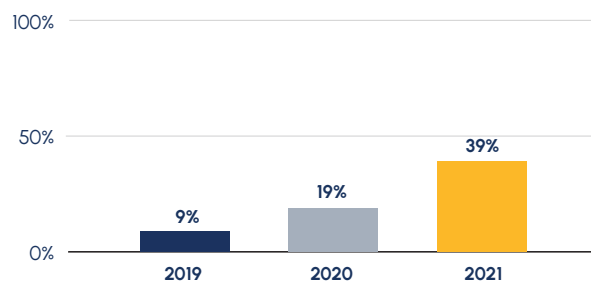
Évolution sur 3 ans de nombre d'agents candidats, promouvable et promus professeurs classe exceptionnelles 2 par type de promotion, genre et composante (T109)

		2019								2020								2021							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	5	7	12	42 %	5	7	12	42 %	7	9	16	44 %	7	9	16	44 %	11	8	19	58 %	11	8	19	58 %
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	3	3	6	50 %	1	2	3	33 %
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	2	1	3	67 %	1	-	1	100 %
INSPE	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
FDSP	Promouvables	4	8	12	33 %	4	8	12	33 %	3	9	12	25 %	3	9	12	25 %	3	11	14	21 %	3	11	14	21 %
	Candidats	1	3	4	25 %	1	2	3	33 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
	Promus	-	1	1	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	1	1	2
FEG	Promouvables	2	10	12	17 %	2	10	12	17 %	1	12	13	8 %	1	12	13	8 %	1	11	12	8 %	1	11	12	8 %
	Candidats	-	1	1	-	-	1	1	-	-	3	3	-	-	2	2	-	1	3	4	25 %	1	-	1	100 %
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	2	2	-	1	-	1	100 %
FSS	Promouvables	-	3	3	-	-	3	3	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	2	2	-	-	2	2	-
	Candidats	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
IAE	Promouvables	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	2	50 %
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
IUT	Promouvables	1	7	8	13 %	1	7	8	13 %	2	8	10	20 %	2	8	10	20 %	3	8	11	27 %	3	8	11	27 %
	Candidats	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %
	Promus	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-	1	1	2	50 %
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	7	34	41	17 %	-	-	-	-	6	30	36	17 %	-	-	-	-	5	51	56	9 %	-	-	-	-
	Candidats	2	17	19	11 %	-	-	-	-	2	17	19	11 %	-	-	-	-	4	15	19	21 %	-	-	-	-
	Promus	1	9	10	10 %	-	-	-	-	1	9	10	10 %	-	-	-	-	2	5	7	29 %	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	3	3	6	50 %	3	3	6	50 %	4	3	7	57 %	4	3	7	57 %	4	3	7	57 %	4	3	7	57 %
	Candidats	-	1	1	-	-	1	1	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	-	2	2	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	
	Candidats	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ODONTO (HU)	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Polytech	Promouvables	-	10	10	-	-	10	10	-	1	9	10	10 %	1	9	10	10 %	2	9	11	18 %	2	9	11	18 %
	Candidats	-	5	5	-	-	5	5	-	2	2	2	-	2	2	2	-	2	1	3	33 %	2	1	3	33 %
	Promus	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	-	
Sciences	Promouvables	7	33	40	18 %	7	33	40	18 %	8	33	41	20 %	8	33	41	20 %	7	37	44	16 %	7	37	44	16 %
	Candidats	1	12	13	8 %	1	10	11	9 %	2	7	9	22 %	2	6	8	25 %	2	12	14	14 %	2	10	12	17 %
	Promus	-	3	3	-	-	3	3	-	-	1	1	-	-	2	2	-	-	2	2	-	1	2	3	33 %
Total général	Promouvables	30	117	147	20 %	23	81	104	22 %	33	119	152	22 %	27	84	111	24 %	38	143	181	21 %	33	90	123	27 %
	Candidats	4	42	46	9 %	2	21	23	9 %	7	37	44	16 %	5	14	19	26 %	14	38	52	27 %	8	17	25	32 %
	Promus	1	13	14	7 %	1	8	9	11 %	1	11	12	8 %	3	6	9	33 %	5	10	15	33 %	5	4	9	56 %

Évolution sur 3 ans du nombre de candidats, de promouvables et de promus professeurs classe exceptionnelle 2 par genre ^(T110)

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (1) candidatures/promouvables	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (2) promus/candidats
2019	55	198	253	22 %	6	63	69	9 %	0,3	2	21	23	9 %	1,0
2020	60	203	263	23 %	12	51	63	19 %	0,8	4	17	21	19 %	1,0
2021	76	280	356	21 %	26	69	95	27 %	1,4	12	19	31	39 %	1,7

Part des femmes des candidats promus professeur classe exceptionnelle 2 ⁽¹¹⁰⁾



En 2021 : Sur 52 enseignants HU promouvables, 10 % étaient des femmes. 22 % des femmes ont candidaté et 29 % ont été promues. On peut noter une sous-représentation des femmes plus importante dans ce grade. Par contre, cette tendance est compensée par des décisions de promotion qui leur sont favorables (1,4).

La sous-représentation des femmes est encore plus grande parmi les promouvables à la classe exceptionnelle 2. Comme pour l'avancement précédent, l'année 2021 se distingue des deux autres en montrant à la fois une forte mobilisation des femmes à se porter candidates et une forte propension du jury à accroître le nombre de femmes promues, même si le résultat est encore loin de la parité (39 % de femmes promues).

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

Évolution de la part des femmes parmi les promouvables, les candidatures, et les promotions pour chaque type de promotion chez les enseignants-chercheurs ^(T111)

	MCF CN --> HC			MCF HC --> CE			PR2 --> PR1			PR1 --> CE1			PR1 CE1 --> CE2		
	Promouvables	Candidates	Promues	Promouvables	Candidates	Promues	Promouvables	Candidates	Promues	Promouvables	Candidates	Promues	Promouvables	Candidates	Promues
2019	45 %	35 %	36 %	54 %	44 %	50 %	28 %	29 %	28 %	30 %	28 %	30 %	22 %	9 %	9 %
2020	46 %	41 %	53 %	53 %	53 %	63 %	30 %	31 %	42 %	31 %	24 %	17 %	23 %	19 %	19 %
2021	44 %	41 %	42 %	37 %	57 %	53 %	29 %	31 %	38 %	31 %	35 %	48 %	21 %	27 %	39 %

2. Les personnels BIATSS

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

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

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

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

2.1. Répartition générale

Nombre d'agents BIATSS promouvables, candidats, classés, promus par filières par genre ^(T112)

		ASS								ITRF								BIB							
		TA				LA				TA				LA				TA				LA			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2019	161	23	184	88 %	180	16	196	92 %	497	318	815	61 %	808	503	1311	62 %	42	13	55	76 %	71	34	105	68 %
	2020	126	19	145	87 %	153	17	170	90 %	494	317	811	61 %	857	541	1398	61 %	39	13	52	75 %	76	35	111	68 %
	2021	121	14	135	90 %	146	13	159	92 %	497	322	819	61 %	884	542	1426	62 %	39	15	54	72 %	81	35	116	70 %
Candidats	2019	121	18	139	87 %	41	3	44	93 %	283	155	438	65 %	320	211	531	60 %	29	9	38	76 %	17	8	25	68 %
	2020	98	13	111	88 %	35	1	36	97 %	281	155	436	64 %	376	224	600	63 %	28	8	36	78 %	12	8	20	60 %
	2021	85	2	87	98 %	46	-	46	100 %	249	141	390	64 %	363	223	586	62 %	29	11	40	73 %	16	9	25	64 %
Classés	2019	26	3	29	90 %	4	-	4	100 %	63	52	115	55 %	17	11	28	61 %	15	5	20	75 %	2	2	4	50 %
	2020	20	3	23	87 %	5	-	5	100 %	69	48	117	59 %	16	10	26	62 %	14	3	17	82 %	3	2	5	60 %
	2021	28	-	28	100 %	5	-	5	100 %	67	49	116	58 %	17	16	33	52 %	12	5	17	71 %	4	2	6	67 %
Promus	2019	14	1	15	93 %	2	-	2	100 %	51	33	84	61 %	15	6	21	71 %	7	3	10	70 %	1	1	2	50 %
	2020	11	-	11	100 %	2	-	2	100 %	53	34	87	61 %	13	8	21	62 %	5	-	5	100 %	2	-	2	100 %
	2021	10	-	10	100 %	2	-	2	100 %	44	33	77	57 %	12	10	22	55 %	2	1	3	67 %	-	1	1	0 %

Indice de parité sur les personnels ITRF ^(T113)

2021		Indice de Parité (1) Candidats sur Promouvables	Indice de Parité (2) Promus sur Candidats
ITRF	TA	1,14	0,76
	LA	1,00	0,74

En 2021, pour la filière ITRF, l'indice de parité (1) calculé au niveau des candidatures permet de constater que les femmes présentent leur candidature, et qu'il n'y a donc pas d'auto-censure. Le taux de participation des femmes est supérieur à celui des hommes pour les TA et égal pour les LA. L'indice de parité (2) calculé au niveau des promus laisse en revanche transparaître des décisions de promotions en faveur des hommes concernant les avancements de grade pour les TA. Cependant, un équilibre de BAP étant réalisé lors du classement des dossiers, la forte représentativité des hommes dans plusieurs BAP (notamment les BAP scientifiques) peut expliquer en partie cette tendance.

2.2. Filières Administratifs Sociaux et de Santé (ASS)

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

Évolution sur 3 ans des agents ASS promouvables, candidats, classés et promus sur tableaux d'avancement par grades et par genre ^(T114)

		A								B							
		AAE HC				APAE				SAENES CE				SAENES CS			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2019	18	5	23	78 %	3	5	8	38 %	12	1	13	92 %	20	5	25	80 %
	2020	2	1	3	67 %	3	4	7	43 %	11	1	12	92 %	18	4	22	82 %
	2021	-	-	-	-	4	4	8	50 %	8	1	9	89 %	17	4	21	81 %
Candidats	2019	4	4	8	50 %	2	2	4	50 %	10	1	11	91 %	15	4	19	79 %
	2020	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	9	1	10	90 %	14	4	18	78 %
	2021	-	-	-	-	3	1	4	75 %	5	-	5	100 %	12	-	12	100 %
Classés	2019	4	2	6	67 %	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %
	2020	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %
	2021	-	-	-	-	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %	3	-	3	100 %
Promus	2019	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-

		C								Sociaux santé							
		ADJAENES PIC				ADJAENES P2C				INF CS				INF HC			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2019	95	7	102	93 %	5	-	5	100 %	5	-	5	100 %	3	-	3	100 %
	2020	88	6	94	94 %	3	-	3	100 %	4	-	4	100 %	3	-	3	100 %
	2021	81	5	86	94 %	2	-	2	100 %	5	-	5	100 %	3	-	3	100 %
Candidats	2019	78	7	85	92 %	4	-	4	100 %	5	-	5	100 %	3	-	3	100 %
	2020	68	3	71	96 %	2	-	2	100 %	4	-	4	100 %	3	-	3	100 %
	2021	56	1	57	98 %	1	-	1	100 %	5	-	5	100 %	2	-	2	100 %
Classés	2019	9	1	10	90 %	1	-	1	100 %	5	-	5	100 %	3	-	3	100 %
	2020	10	-	10	100 %	2	-	2	100 %	4	-	4	100 %	3	-	3	100 %
	2021	13	-	13	100 %	1	-	1	100 %	5	-	5	100 %	2	-	2	100 %
Promus	2019	7	1	8	88 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	2020	8	-	8	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	8	-	8	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-

AAE

Attache d'Administration de l'État

APAE

Attache Principal d'Administration de l'État

SAENES

Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ADJAENES

Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

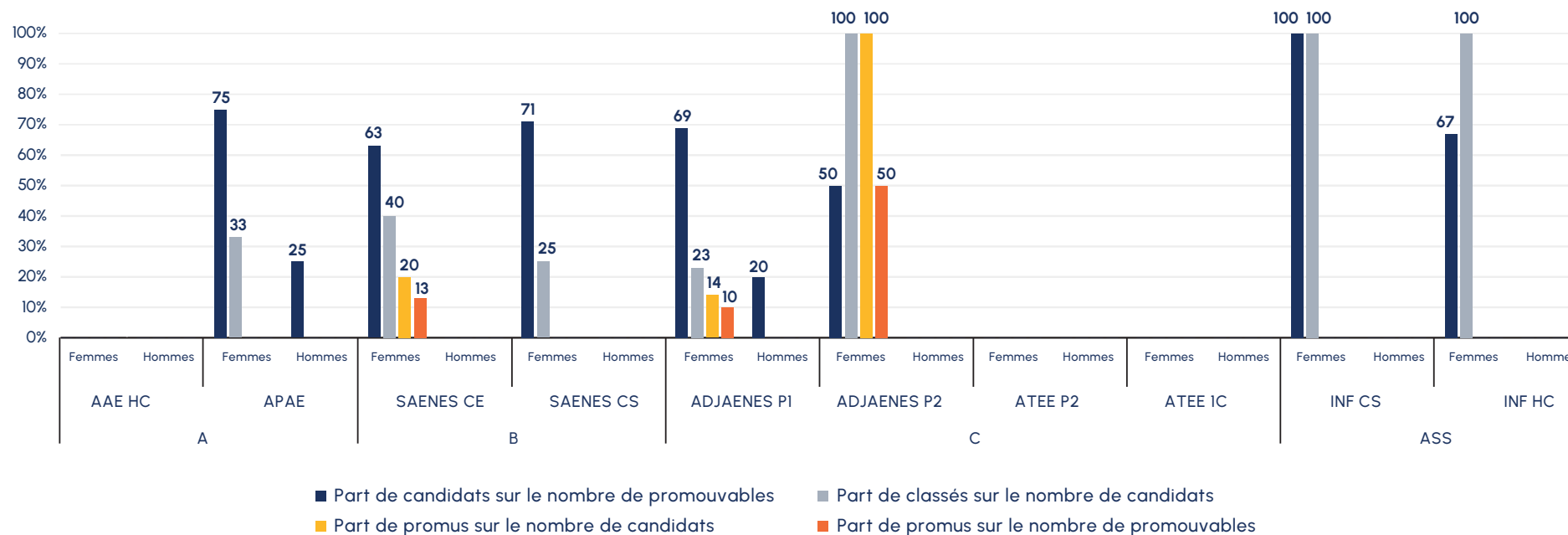
ATEE

Adjoint Technique des Etablissement d'Enseignement

ASS

Administratif Sociaux et de Santé

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la filière ASS sur tableau d'avancement ⁽¹¹¹⁾



Le nombre de promotions est stable entre l'année 2020 et 2021 (hormis pour le TA SAENES pour lequel il n'y a pas eu de promotion). Les candidats ainsi que les promus sont majoritairement des femmes, la majorité des personnels de cette filière étant constituée de femmes.

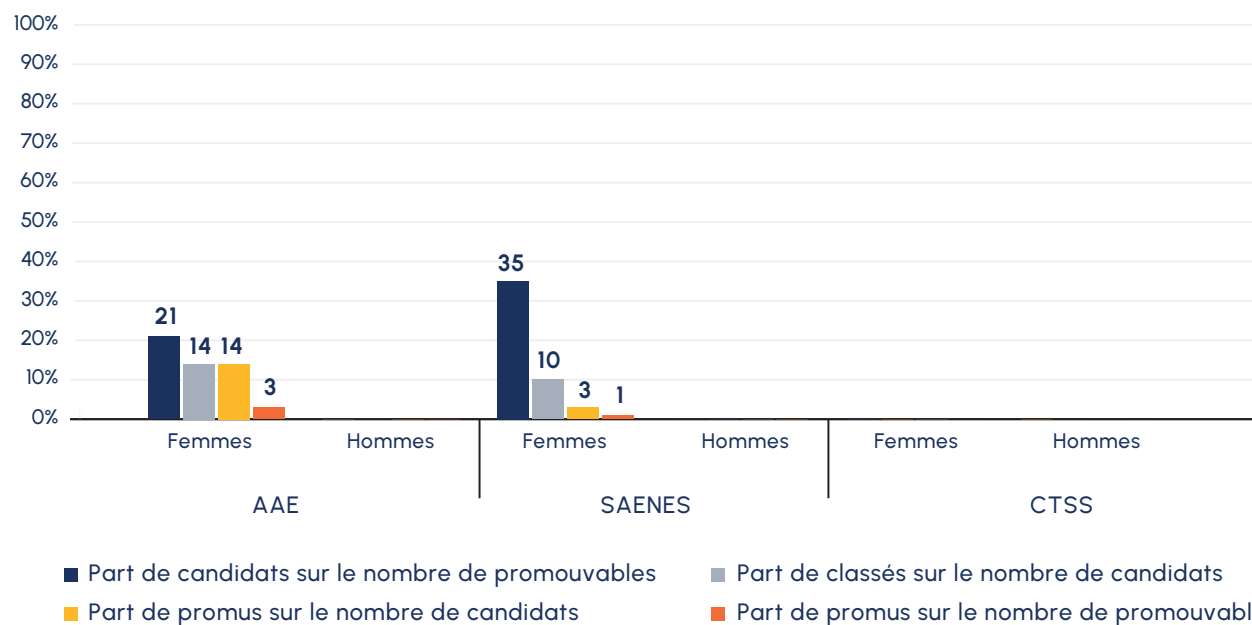
2.2.2. Liste d'Aptitude (LA) - Promotion de corps

Évolution sur 3 ans des agents ASS promouvables, candidats, classés, et promus sur liste d'aptitude par corps et par genre ^(T115)

	Année	AAE				SAENES				CTSS			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2019	43	6	49	88 %	136	10	146	93 %	1	-	1	100 %
	2020	37	5	42	88 %	115	12	127	91 %	1	-	1	100 %
	2021	34	5	39	87 %	112	8	120	93 %	-	-	-	-
Candidats	2019	5	1	6	83 %	36	2	38	95 %	-	-	-	-
	2020	6	-	6	100 %	28	1	29	97 %	1	-	1	100 %
	2021	7	-	7	100 %	39	-	39	100 %	-	-	-	-
Classés	2019	1	-	1	100 %	2	1	3	67 %	-	-	-	-
	2020	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %	1	-	1	100 %
	2021	1	-	1	100 %	4	-	4	100 %	-	-	-	-
Promus	2019	-	-	-	-	2	-	2	100 %	-	-	-	-
	2020	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	2021	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-

Le nombre de personnels promouvables aux listes d'aptitude ASS stagne ou diminue car l'université recrute peu de personnels de l'AENES - les départs de personnels ATSS ne sont pas remplacés ou le sont par des agents contractuels ou ITRF. La majorité des personnels de l'AENES reste constituée de femmes.

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la filière ASS sur liste d'aptitude ⁽¹¹²⁾



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

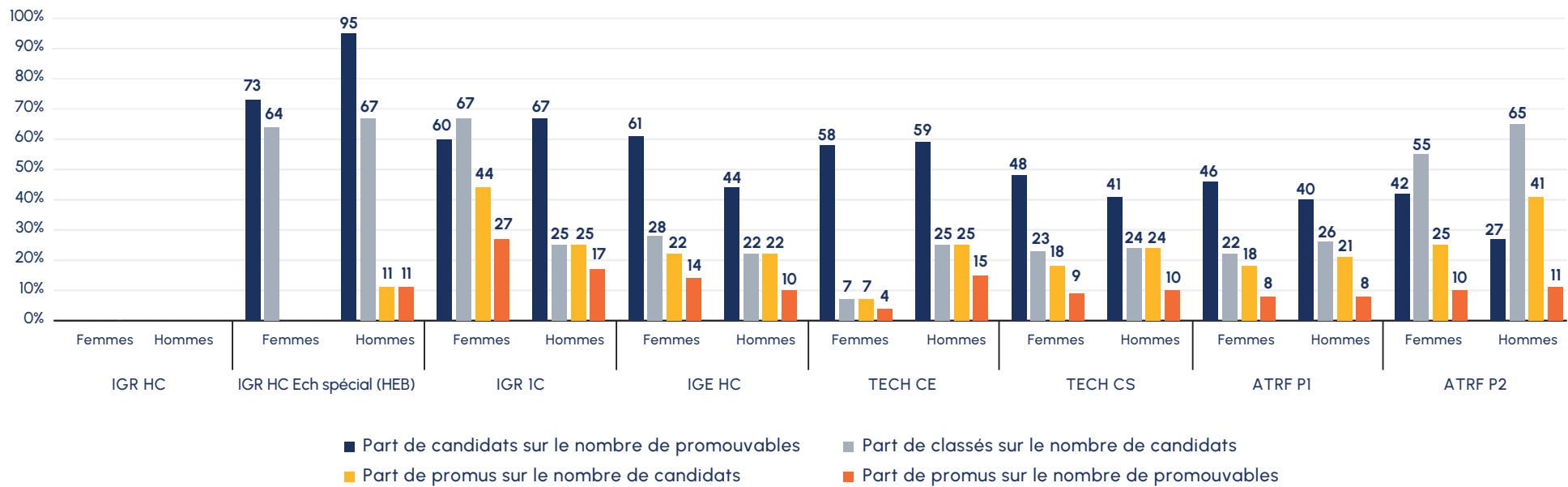
2.3.1. Tableaux d'avancement (TA) - promotion de grade

Évolution sur 3 ans des agents ITRF promouvables, candidats, classés et promus sur tableaux d'avancement par grade et par genre ^(T116)

		A															
		IGR HC				IGR HC Ech spécial (HEB)				IGR IC				IGE HC			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2019	2	5	7	29 %	9	12	21	43 %	18	15	33	55 %	47	39	86	55 %
	2020	2	5	7	29 %	14	13	27	52 %	18	12	30	60 %	58	41	99	59 %
	2021	1	3	4	25 %	15	19	34	44 %	15	12	27	56 %	59	41	100	59 %
Candidats	2019	2	3	5	40 %	9	12	21	43 %	12	12	24	50 %	25	22	47	53 %
	2020	1	2	3	33 %	10	10	20	50 %	13	10	23	57 %	29	20	49	59 %
	2021	-	-	-	-	11	18	29	38 %	9	8	17	53 %	36	18	54	67 %
Classés	2019	1	1	2	50 %	6	11	17	35 %	2	6	8	25 %	2	10	12	17 %
	2020	1	2	3	33 %	10	10	20	50 %	5	5	10	50 %	6	6	12	50 %
	2021	-	-	-	-	7	12	19	37 %	6	2	8	75 %	10	4	14	71 %
Promus	2019	1	1	2	50 %	-	2	2	-	2	6	8	25 %	2	9	11	18 %
	2020	1	2	3	33 %	3	3	6	50 %	4	3	7	57 %	6	6	12	50 %
	2021	-	-	-	-	-	2	2	-	4	2	6	67 %	8	4	12	67 %

		B								C							
		TECH CE				TECH CS				ATRF P1				ATRF P2			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2019	44	20	64	69 %	81	59	140	58 %	232	103	335	69 %	64	65	129	50 %
	2020	45	21	66	68 %	76	61	137	55 %	225	100	325	69 %	56	64	120	47 %
	2021	52	27	79	66 %	82	61	143	57 %	225	97	322	70 %	48	62	110	44 %
Candidats	2019	28	9	37	76 %	41	28	69	59 %	127	51	178	71 %	39	18	57	68 %
	2020	26	11	37	70 %	35	28	63	56 %	134	54	188	71 %	33	20	53	62 %
	2021	30	16	46	65 %	39	25	64	61 %	104	39	143	73 %	20	17	37	54 %
Classés	2019	5	3	8	63 %	10	5	15	67 %	20	10	30	67 %	17	6	23	74 %
	2020	4	3	7	57 %	8	7	15	53 %	21	10	31	68 %	14	6	20	70 %
	2021	2	4	6	33 %	9	6	15	60 %	23	10	33	70 %	11	11	22	50 %
Promus	2019	4	1	5	80 %	10	3	13	77 %	21	8	29	72 %	10	2	12	83 %
	2020	2	3	5	40 %	6	7	13	46 %	22	8	30	73 %	14	6	20	70 %
	2021	2	4	6	33 %	7	6	13	54 %	19	8	27	63 %	5	7	12	42 %

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la filière ITRF sur tableau d'avancement par genre ⁽¹¹³⁾



En 2021, le nombre d'agents promouvables est équilibré par rapport à l'année 2020.
Le nombre de promotions stagne ou diminue selon le grade. A noter l'absence de candidatures pour le TA IGR HC.

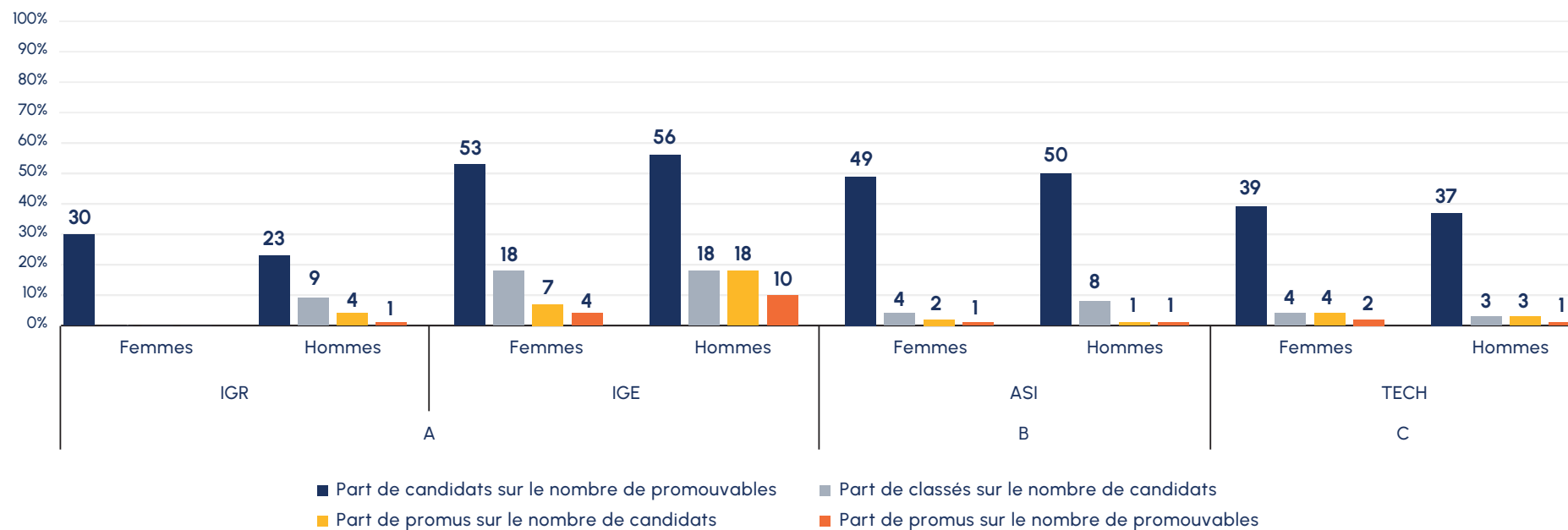
2.3.2. Liste d'Aptitude (LA) - promotion de corps

Évolution sur 3 ans des agents ITRF promouvables, candidats, classés et promus sur liste d'aptitude par corps et par genre ^(T117)

		A												B			
		IGR				IGE				ASI				TECH			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2019	107	89	196	55%	44	40	84	52%	198	131	329	60%	459	243	702	65%
	2020	129	99	228	57%	48	51	99	48%	210	139	349	60%	470	252	722	65%
	2021	146	100	246	59%	53	50	103	51%	215	143	358	60%	470	249	719	65%
Candidats	2019	33	26	59	56%	24	23	47	51%	89	65	154	58%	174	97	271	64%
	2020	49	26	75	65%	20	30	50	40%	108	68	176	61%	199	100	299	67%
	2021	44	23	67	66%	28	28	56	50%	106	71	177	60%	185	92	277	67%
Classés	2019	1	2	3	33%	6	2	8	75%	7	3	10	70%	3	4	7	43%
	2020	1	1	2	50%	5	3	8	63%	4	4	8	50%	6	2	8	75%
	2021	-	2	2	-	5	5	10	50%	4	6	10	40%	8	3	11	73%
Promus	2019	-	1	1	-	6	1	7	86%	6	1	7	86%	3	3	6	50%
	2020	-	1	1	-	5	3	8	63%	2	2	4	50%	6	2	8	75%
	2021	-	1	1	-	2	5	7	29%	2	1	3	67%	8	3	11	73%

On observe une augmentation du nombre de promouvables mais une baisse de candidats pour les IGR et les techniciens. Le nombre de promotions pour les catégories A a diminué tandis que le nombre de promotions pour la LA TECH a augmenté.

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la catégorie ITRF sur liste aptitude ⁽¹¹⁴⁾



2.4. Les personnels des bibliothèques

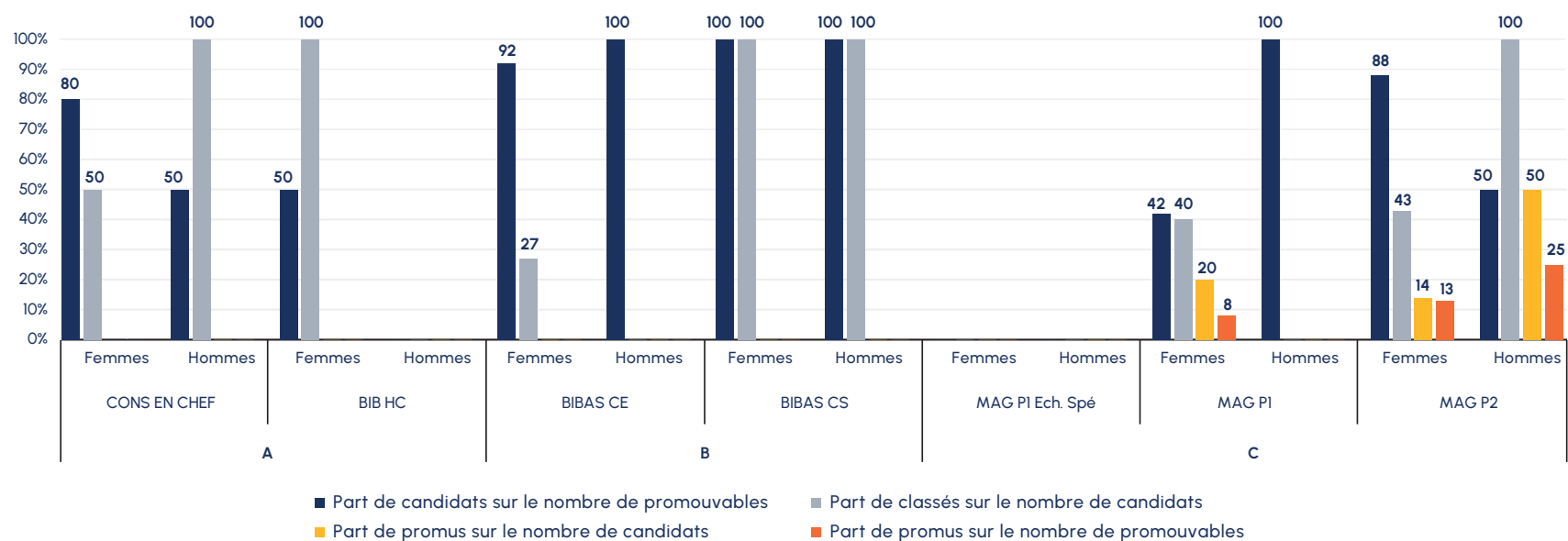
2.4.1. Tableaux d'avancement (TA) - promotion de grade

Évolution sur 3 ans des personnels de bibliothèques promouvables, candidats, classés et promus sur tableaux d'avancement par grade et par genre ^(T118)

		A								B							
		CONS EN CHEF				BIB HC				BIBAS CE				BIBAS CS			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2019	6	3	9	67 %	4	1	5	80 %	11	2	13	85 %	1	2	3	33 %
	2020	6	2	8	75 %	1	1	2	50 %	11	1	12	92 %	1	2	3	33 %
	2021	5	2	7	71 %	2	1	3	67 %	12	1	13	92 %	1	2	3	33 %
Candidats	2019	5	2	7	71 %	4	-	4	100 %	5	2	7	71 %	1	2	3	33 %
	2020	5	1	6	83 %	1	-	1	100 %	8	1	9	89 %	1	2	3	33 %
	2021	4	1	5	80 %	1	-	1	100 %	11	1	12	92 %	1	2	3	33 %
Classés	2019	2	1	3	67 %	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %	1	1	2	50 %
	2020	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %	2	1	3	67 %	1	2	3	33 %
	2021	2	1	3	67 %	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %	1	2	3	33 %
Promus	2019	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	2020	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	33 %
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

		C											
		MAG PI Ech. Spé				MAG PI				MAG P2			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2019	-	-	-	-	9	2	11	82 %	11	3	14	79 %
	2020	-	-	-	-	10	3	13	77 %	10	4	14	71 %
	2021	-	-	-	-	12	5	17	71 %	8	4	12	67 %
Candidats	2019	-	-	-	-	6	2	8	75 %	8	1	9	89 %
	2020	-	-	-	-	5	3	8	63 %	8	1	9	89 %
	2021	-	-	-	-	5	5	10	50 %	7	2	9	78 %
Classés	2019	-	-	-	-	4	2	6	67 %	4	1	5	80 %
	2020	-	-	-	-	3	-	3	100 %	5	-	5	100 %
	2021	-	-	-	-	2	-	2	100 %	3	2	5	60 %
Promus	2019	-	-	-	-	-	1	1	0 %	4	1	5	80 %
	2020	-	-	-	-	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %
	2021	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la filière Bibliothèque sur tableau d'avancement ⁽¹¹⁵⁾



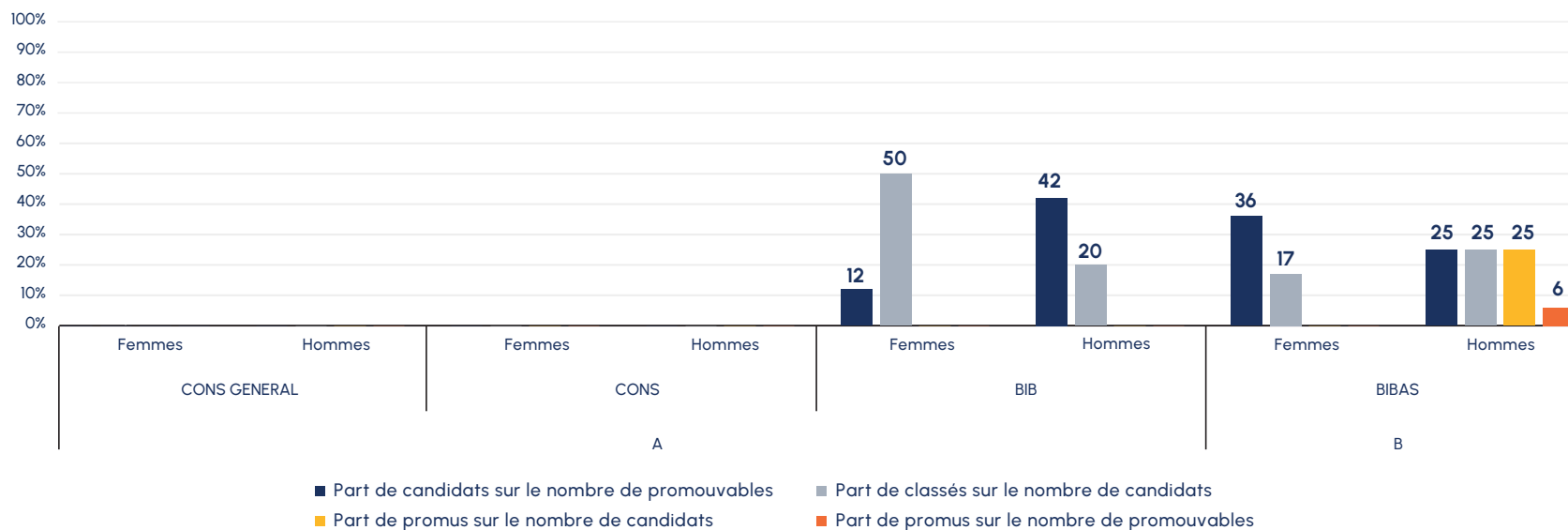
2.4.2. Liste d'Aptitude (LA) - Promotion de corps

Évolution sur 3 ans des personnels de bibliothèques promouvables, candidats, classés et promus sur liste d'aptitude par corps et par genre ^(T119)

		A															
		CONS GENERAL				CONS				BIB				B			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2019	3	6	9	33 %	10	3	13	77 %	31	10	41	76 %	27	15	42	64 %
	2020	4	7	11	36 %	9	3	12	75 %	34	10	44	77 %	29	15	44	66 %
	2021	6	5	11	55 %	8	2	10	80 %	34	12	46	74 %	33	16	49	67 %
Candidats	2019	-	1	1	-	-	-	-	-	7	3	10	70 %	10	4	14	71 %
	2020	-	-	-	-	1	-	1	100 %	5	3	8	63 %	6	5	11	55 %
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	4	5	9	44 %	12	4	16	75 %
Classés	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0 %	2	-	2	100 %	
	2020	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %
Promus	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	100 %	
	2020	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %

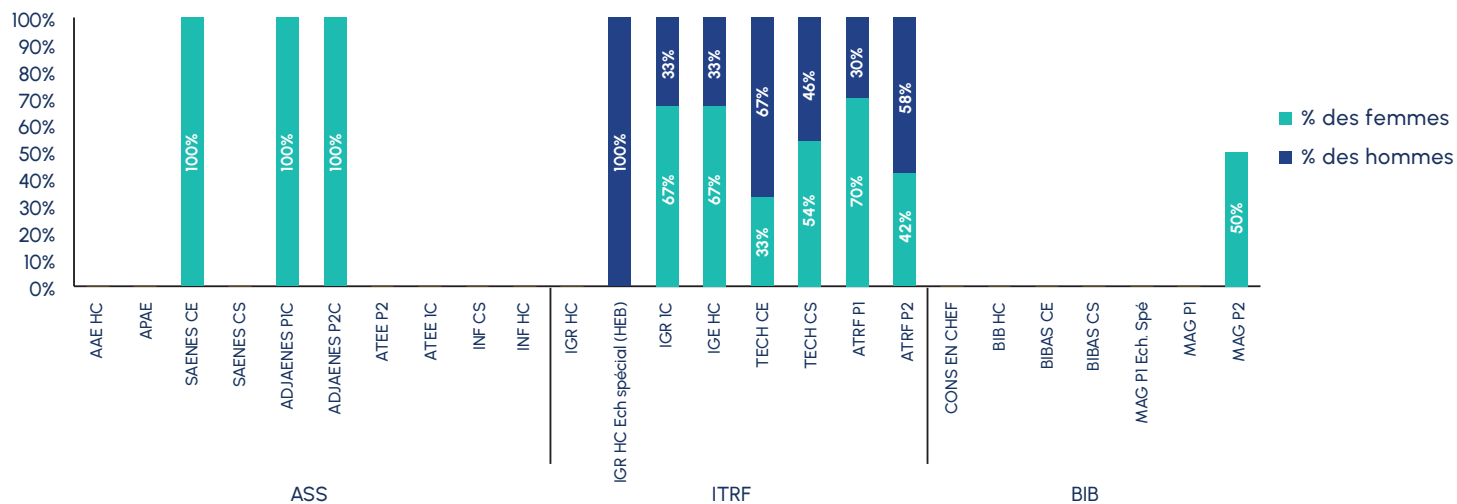
Aix-Marseille Université enregistre très peu de promotions en listes d'aptitude bibliothèque : une à deux promotions par an tous corps confondus. Compte tenu du petit nombre de possibilités offertes pour les listes d'aptitudes d'accès aux différents corps des personnels des bibliothèques, les établissements ont été invités à proposer des agents dont ils estiment la promotion particulièrement légitime et auxquels ils seraient prêts à confier des fonctions d'un niveau supérieur.

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la filière Bibliothèque sur liste d'aptitude ⁽¹¹⁶⁾

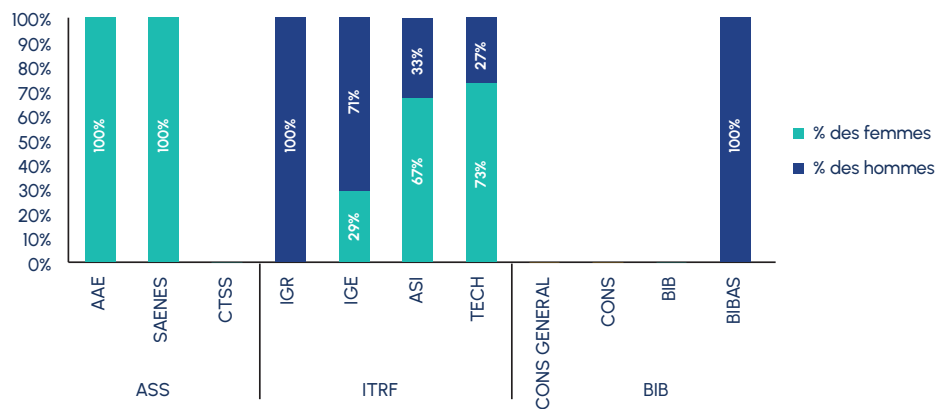


2.5. ZOOM sur la répartition Hommes/Femmes des candidats promus en 2021

Répartition Hommes/Femmes des promus au tableau d'avancement par filière et par grade ⁽¹¹⁷⁾



Répartition Hommes/Femmes des promus en liste d'aptitude par filière et par corps ⁽¹¹⁸⁾



On peut observer que les femmes sont largement promues par rapport aux hommes dans la filière ASS et de façon plus homogène dans la filière ITRF. Cette tendance est le reflet de la représentativité des populations. Il y a un équilibre en 2021 pour la filière BU.

2.6. ZOOM sur les âges moyens des agents classés et Promus en 2021

Age moyen des agents classés et promus sur tableaux d'avancement par filière, par grade et par genre ^(T120)

		Age moyen					
		Classes			Promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ASS	AAE HC	-	-	-	-	-	-
	APAE	43	-	43	-	-	-
	SAENES CE	50	-	50	55	-	55
	SAENES CS	55	-	55	-	-	-
	ADJAENES P1	50	-	50	51	-	51
	ADJAENES P2	37	-	37	37	-	37
	ATEE P2	-	-	-	-	-	-
	ATEE IC	-	-	-	-	-	-
	INF CS	49	-	49	-	-	-
	INF HC	60	-	60	-	-	-
ITRF	IGR HC	-	-	-	-	-	-
	IGR HC Ech spécial (HEB)	54	53	53,5	-	56	56
	IGR IC	50	55	52,5	48	55	51,5
	IGE HC	52	56	54	52	56	54
	TECH CE	47	56	51,5	47	56	51,5
	TECH CS	55	49	52	54	49	51,5
	ATRF P1	52	52	52	53	53	53
BIB	ATRF P2	57	44	50,5	58	44	51
	CONS EN CHEF	44	39	41,5	-	-	-
	BIBAS CE	53	-	53	-	-	-
	BIBAS CS	64	51	57,5	-	-	-
	BIB HC	56	-	56	-	-	-
	MAG P1 Ech. Spé	-	-	-	-	-	-
	MAG P1	50	-	50	51	-	51
	MAG P2	40	54	47	39	66	52,5
MAG IC	-	-	-	-	-	-	

Age moyen des agents classés et promus sur liste d'aptitude par filière, par corps et par genre ^(T121)

		Age moyen					
		Classes			Promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ASS	AAE	55	-	55	55	-	55
	SAENES	57	-	57	60	-	60
	CTSS	-	-	-	-	-	-
ITRF	IGR	-	54	54	-	60	60
	IGE	47	47	47	46	47	46,5
	ASI	52	45	48,5	55	42	48,5
	TECH	51	53	52	51	53	52
BIB	CONS GENERAL	-	-	-	-	-	-
	CONS	-	-	-	-	-	-
	BIB	43	50	46,5	-	-	-
	BIBAS	49	54	51,5	-	54	54

Partie 4 - Rémunération

1. Masse salariale

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

Les dépenses décaissées de masse salariale (dont primes et indemnités) par genre et statut (T122)

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	2021						Pour info : dont ressources propres et Recherche + Amidex	2020		2019	
		EC, ens, chercheurs et doc		BIATSS		Total			Total		Total	
		Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires		Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires
Rémunération principale	Femme	17 378 053 €	54 524 232 €	19 621 979 €	34 341 383 €	37 000 032 €	88 865 615 €	40 265 836 €	34 427 248 €	88 325 547 €	31 982 596 €	87 818 605 €
	Homme	18 041 314 €	90 348 945 €	13 041 522 €	21 021 532 €	31 082 836 €	111 370 478 €		29 285 178 €	111 227 913 €	28 182 893 €	110 362 198 €
Total Rémunération principale		35 419 367 €	144 873 177 €	32 663 501 €	55 362 915 €	68 082 868 €	200 236 093 €		63 712 426 €	199 553 460 €	60 165 489 €	198 180 802 €
Indemnité de résidence	Femme	169 608 €	1 600 778 €	574 130 €	1 011 295 €	743 737 €	2 612 073 €	1 072 573 €	682 068 €	2 596 716 €	625 197 €	2 581 847 €
	Homme	190 895 €	2 624 374 €	357 490 €	618 726 €	548 385 €	3 243 100 €		494 396 €	3 238 942 €	471 934 €	3 212 578 €
Total Indemnité de résidence		360 502 €	4 225 152 €	931 620 €	1 630 021 €	1 292 122 €	5 855 173 €		1 176 463 €	5 835 658 €	1 097 131 €	5 794 425 €
Primes et indemnités	Femme	4 811 981 €	6 736 361 €	2 025 019 €	7 979 289 €	6 836 999 €	14 715 650 €	24 151 242 €	5 888 849 €	13 550 952 €	5 998 415 €	13 156 665 €
	Homme	5 831 995 €	9 448 281 €	1 303 126 €	5 540 520 €	7 135 121 €	14 988 801 €		6 240 829 €	13 958 054 €	6 651 93 €	13 562 598 €
Total Primes et indemnités		10 643 976 €	16 184 642 €	3 328 145 €	13 519 809 €	13 972 121 €	29 704 451 €		12 129 678 €	27 509 007 €	12 650 308 €	26 719 263 €
Cotisations	Femme	8 799 243 €	50 347 596 €	8 832 902 €	31 872 491 €	17 632 144 €	82 220 087 €	23 660 796 €	16 214 171 €	81 695 212 €	15 283 861 €	81 015 765 €
	Homme	9 199 811 €	82 982 756 €	5 814 276 €	19 339 972 €	15 014 087 €	102 322 728 €		14 099 998 €	102 233 556 €	13 723 143 €	101 420 130 €
Dont « Cas Pension »	Femme	-	40 742 260 €	-	25 306 299 €	-	66 048 559 €	23 660 796 €	-	65 114 525 €	-	65 114 525 €
	Homme	-	66 861 154 €	-	15 513 991 €	-	82 375 144 €		-	81 662 839 €	-	81 662 839 €
Total Cotisations		17 999 054 €	133 330 351 €	14 647 178 €	51 212 463 €	32 646 231 €	184 542 814 €		30 314 170 €	183 928 768 €	29 007 004 €	182 435 895 €
Total général	Femme	31 158 884 €	113 208 966 €	31 054 029 €	75 204 458 €	62 212 913 €	188 413 424 €	89 150 447 €	57 212 336 €	186 168 428 €	53 890 068 €	184 572 882 €
	Homme	33 264 015 €	185 404 356 €	20 516 414 €	46 520 751 €	53 780 429 €	231 925 106 €		50 120 401 €	230 658 465 €	49 029 862 €	228 557 504 €
Total général	Total	64 422 899 €	298 613 322 €	51 570 443 €	121 725 209 €	115 993 342 €	420 338 531 €		107 332 737 €	416 826 893 €	102 919 931 €	413 130 386 €
Total dépenses de MS décaissées*						536 331 873 €			524 159 630 €		516 050 317 €	
Autres dépenses de Masse salariale **						2 714 050 €		2 714 050 €	607 536 €		1 676 098 €	
Total général						539 045 923 €		91 864 498 €	524 767 166 €		517 726 415 €	

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

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

Entre 2019 et 2021, la masse salariale a globalement augmenté de 4,1% (+ 21,3 M€). Cette évolution est consécutive à des facteurs ayant impacté soit directement la masse salariale (GVT, grilles PPCR, RIFSEEP, politique indemnitaire, loi Sauvadet, hausse du SMIC) soit liés à des variations de rémunération issues des mouvements des agents (Campagnes d'Emplois, Projets Financés, Amidex, doctorants contractuel).

Les dépenses exécutées de masse salariale en 2021 s'élevaient à 539,05 M€ contre 524,77 M€ en 2020, soit une hausse de 14,3 M€ (+ 2,72%).

La hausse sur la rémunération principale ainsi que les cotisations qui en découlent s'expliquent par :

- l'Extension Année Pleine (EAP) de la campagne d'emplois 2020 sur 2021,
- le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) positif avec l'augmentation de la rémunération individuelle des agents (avancement indiciaire, changement de grade ou corps)
- la hausse du SMIC pour les titulaires et les contractuels (+ 0,05 M€),
- la revalorisation des grilles de rémunérations des catégories C avec la mise en œuvre de l'accord PPCR (+ 0,32 M€),
- les recrutements et revalorisations non prévus effectués au fil de l'eau,
- les recrutements sur projets financés (loi ORE, Amidex France 2030 et la Recherche et autres projets financés),
- la prolongation des contrats de recherche en 2021, afin de permettre la fin des travaux de recherche perturbés par la crise sanitaire du COVID.

Les rémunérations accessoires (+ 1,8 M€) ainsi que les cotisations qui en découlent sont principalement affectées par la hausse des HCC sur 2021 par rapport à 2020 (impact de la COVID de 2020).

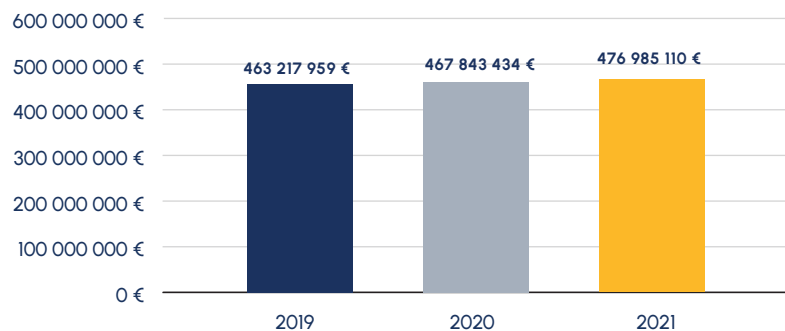
La hausse sur les primes et gratifications ainsi que les cotisations qui en découlent s'expliquent principalement par :

- la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) ayant revaloriser la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et la prime d'enseignement supérieur (PES) à compter du 1^{er} janvier 2021 (+ 1,42 M€)
- le RIFSEEP avec l'effet de l'EAP (+ 0,27 M€) auquel s'ajoute 0,08 M€ correspondant à des recours favorables émanant d'agents (pour la révision de la cotation de leur poste) et l'intégration du « risque chimique » à la cotation des métiers de la BAP B
- la mise en place des ruptures conventionnelles (+ 0,12 M€) et des indemnités de fin de contrat (+ 0,1 M€)
- la hausse du paiement des CET : le confinement pendant la crise sanitaire du COVID en 2020 a conduit à l'annulation des congés (d'où une hausse du solde des congés) et ainsi reporté ce solde en alimentant massivement les CET (+ 0,1 M€).

Sur les autres dépenses de MS, l'impact se situe sur la variation des charges à payer, qui était de - 0,31 M€ en 2020 contre + 1,71 M€ en 2021. En 2021, l'impact s'explique par :

- la hausse des montants de la PES et PRES,
- la hausse des HCC,
- la hausse des dépenses dont CVEC et loi ORE.

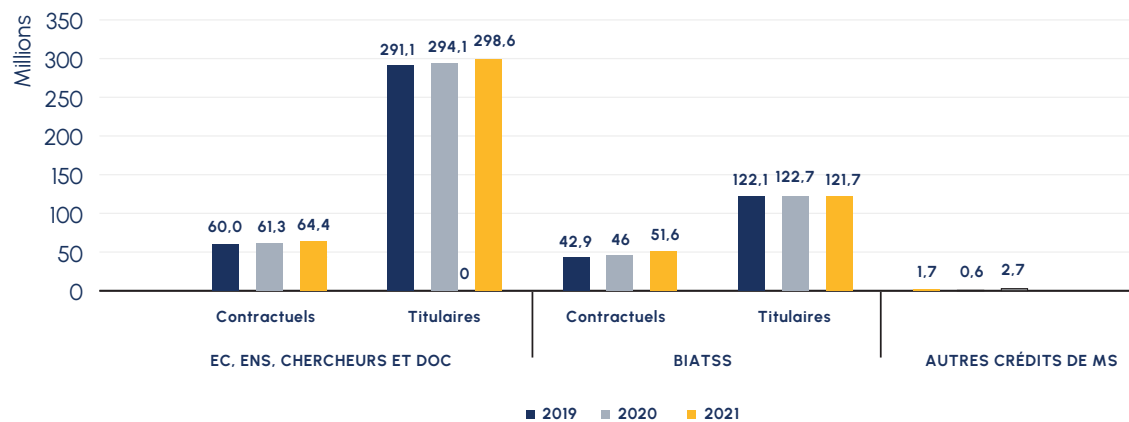
Évolution de la dotation État Masse Salariale ⁽¹¹⁹⁾



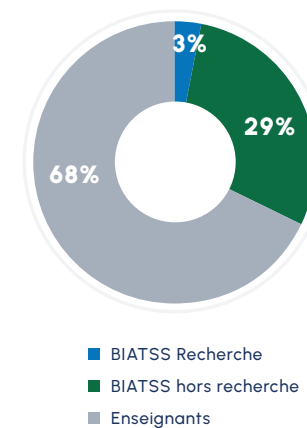
Évolution des dépenses de masse salariale par statut ^(T123)

	2019	2020	2021	Évolution en valeur	Évolution en %
EC, ens, chercheurs et doc	351,1 M€	355,4 M€	363,0 M€	7,6 M€	2 %
BIATSS	165,0 M€	168,7 M€	173,3 M€	4,6 M€	3 %
Autres dépenses de MS	1,7 M€	0,6 M€	2,7 M€	2,1 M€	347 %
Total	517,7 M€	524,8 M€	539,0 M€	14,3 M€	3 %

Évolution de la masse salariale par population et statut ⁽¹²⁰⁾



Répartition des dépenses de masse salariale dont primes et indemnités par statut et qualité ⁽¹²¹⁾



Dépenses de masse salariale dont primes et indemnités - BIATSS recherche/hors recherche et par genre ^(T124)

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	BIATSS Recherche		BIATSS hors recherche		BIATSS Total	
		Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires
Rémunération principale	Femme	6 093 100 €	71 505 €	13 528 879 €	34 269 878 €	19 621 979 €	34 341 383 €
	Homme	5 986 393 €	55 945 €	7 055 129 €	20 965 588 €	13 041 522 €	21 021 532 €
Total Rémunération principale		12 079 493 €	127 449 €	20 584 008 €	55 235 466 €	32 663 501 €	55 362 915 €
Indemnité de résidence	Femme	188 446 €	2 211 €	385 683 €	1 009 084 €	574 130 €	1 011 295 €
	Homme	185 146 €	1 730 €	172 344 €	616 996 €	357 490 €	618 726 €
Total Indemnité de résidence		373 593 €	3 942 €	558 027 €	1 626 080 €	931 620 €	1 630 021 €
Primes et indemnités	Femme	379 883 €	36 225 €	1 645 136 €	7 943 063 €	2 025 019 €	7 979 289 €
	Homme	316 036 €	34 421 €	987 090 €	5 506 099 €	1 303 126 €	5 540 520 €
Total Primes et indemnités		695 919 €	70 647 €	2 632 226 €	13 449 162 €	3 328 145 €	13 519 809 €
Cotisations	Femme	2 664 194 €	67 097 €	6 168 708 €	31 805 394 €	8 832 902 €	31 872 491 €
	Homme	2 566 913 €	52 713 €	3 247 363 €	19 287 259 €	5 814 276 €	19 339 972 €
Total Cotisations		5 231 107 €	119 810 €	9 416 071 €	51 092 653 €	14 647 178 €	51 212 463 €
Dont « Cas Pension »	Femme	-	53 391 €	-	25 252 908 €	-	25 306 299 €
	Homme	-	73 902 €	-	15 440 088 €	-	15 513 991 €
Total Cotisations		5 231 107 €	119 810 €	9 416 071 €	51 092 653 €	14 647 178 €	51 212 463 €
Total	Femme	9 325 623 €	177 039 €	21 728 407 €	75 027 419 €	31 054 029 €	75 204 458 €
	Homme	9 054 489 €	144 809 €	11 461 925 €	46 375 942 €	20 516 414 €	46 520 751 €
Total général		18 380 112 €	321 848 €	33 190 332 €	121 403 361 €	51 570 443 €	121 725 209 €
			18 701 960,00 €		154 593 692,11 €		173 295 652,11 €

1.2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut, par catégorie et par genre

1.2.1 BIATSS

Rémunérations et INM nets mensuels moyens des BIATSS par catégorie et par genre ^(T125)

		Rémunération moyenne				
		2019	2020	2021	Évolution en €	Évolution en %
Cat A	Femmes	2 522 €	2 551 €	2 582 €	60 €	2 %
	Hommes	2 784 €	2 835 €	2 825 €	41 €	1 %
	Total	2 633 €	2 673 €	2 685 €	52 €	2 %
Cat B	Femmes	1 816 €	1 817 €	1 831 €	15 €	1 %
	Hommes	1 958 €	1 962 €	1 985 €	27 €	1 %
	Total	1 862 €	1 864 €	1 881 €	19 €	1 %
Cat C	Femmes	1 506 €	1 509 €	1 563 €	57 €	4 %
	Hommes	1 573 €	1 584 €	1 621 €	48 €	3 %
	Total	1 525 €	1 531 €	1 581 €	56 €	4 %
Total	Femmes	1 862 €	1 883 €	1 941 €	79 €	4 %
	Hommes	2 137 €	2 159 €	2 197 €	60 €	3 %
	Total	1 955 €	1 985 €	2 032 €	77 €	4 %

		INM				
		2019	2020	2021	Évolution en points	Évolution en %
Cat A	Femmes	539	552	553	14	3 %
	Hommes	551	563	559	8	1 %
	Total	544	557	558	14	3 %
Cat B	Femmes	409	410	411	2	-
	Hommes	416	417	419	3	1 %
	Total	411	412	414	3	1 %
Cat C	Femmes	359	358	365	6	2 %
	Hommes	355	361	368	13	4 %
	Total	356	358	366	10	3 %
Total	Femmes	419	439	430	11	3 %
	Hommes	449	473	456	7	2 %
	Total	429	451	439	10	2 %

1.2.2 Enseignants et enseignants-chercheurs

Rémunérations et INM nets mensuels moyens des EEC et doctorants contractuels par statut et par genre ^(T126)

		Rémunération moyenne				
		2019	2020	2021	Évolution en €	Évolution en %
dont Enseignants du 2 nd degré	Femmes	2 982 €	2 980 €	3 011 €	29 €	1 %
	Hommes	3 146 €	3 314 €	3 452 €	306 €	10 %
	Total	3 068 €	3 165 €	3 224 €	156 €	5 %
dont Maîtres de conférences	Femmes	2 985 €	2 949 €	3 093 €	108 €	4 %
	Hommes	3 029 €	2 995 €	3 126 €	97 €	3 %
	Total	3 008 €	2 974 €	3 110 €	102 €	3 %
dont Professeurs des Université	Femmes	4 203 €	4 201 €	4 352 €	149 €	4 %
	Hommes	4 362 €	4 362 €	4 519 €	157 €	4 %
	Total	4 323 €	4 321 €	4 476 €	153 €	4 %
Total	Femmes	3 115 €	3 195 €	3 330 €	215 €	7 %
	Hommes	3 482 €	3 572 €	3 702 €	220 €	6 %
	Total	3 346 €	3 420 €	3 550 €	204 €	6 %

		INM				
		2019	2020	2021	Évolution en points	Évolution en %
dont Enseignants du 2 nd degré	Femmes	741	752	738	-3	-
	Hommes	745	795	832	87	12 %
	Total	750	775	783	33	4 %
dont Maîtres de conférences	Femmes	737	743	740	3	-
	Hommes	740	745	738	-2	-
	Total	738	744	739	1	-
dont Professeurs des Université	Femmes	1 066	1 062	1 063	-3	-
	Hommes	1 115	1 111	1 108	-7	-1 %
	Total	1 101	1 098	1 097	-4	-
Total	Femmes	807	807	803	-4	-
	Hommes	874	874	892	18	2 %
	Total	845	845	856	11	1 %

1.2.3. BIATSS titulaires

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS titulaires par catégorie et par genre ^(T127)

		Rémunération moyenne				
		2019	2020	2021	Évolution en €	Évolution en %
IGR	Femmes	3 616 €	3 748 €	3 899 €	283 €	8 %
	Hommes	3 671 €	3 870 €	4 081 €	410 €	11 %
	Total	3 645 €	3 814 €	4 002 €	357 €	10 %
IGE	Femmes	2 662 €	2 711 €	2 787 €	125 €	5 %
	Hommes	2 840 €	2 931 €	2 947 €	107 €	4 %
	Total	2 738 €	2 801 €	2 852 €	114 €	4 %
ASI	Femmes	2 135 €	2 191 €	2 247 €	112 €	5 %
	Hommes	2 330 €	2 402 €	2 423 €	93 €	4 %
	Total	2 224 €	2 281 €	2 324 €	100 €	4 %
TECH	Femmes	1 911 €	1 947 €	1 958 €	47 €	2 %
	Hommes	2 045 €	2 055 €	2 112 €	67 €	3 %
	Total	1 962 €	1 989 €	2 017 €	55 €	3 %
ATRF	Femmes	1 581 €	1 579 €	1 655 €	74 €	5 %
	Hommes	1 634 €	1 649 €	1 708 €	74 €	5 %
	Total	1 598 €	1 603 €	1 672 €	74 €	5 %
Total ITRF	Femmes	1 945 €	2 002 €	2 034 €	89 €	5 %
	Hommes	2 178 €	2 256 €	2 311 €	133 €	6 %
	Total	2 033 €	2 100 €	2 137 €	104 €	5 %

1.2.4. BIATSS contractuels

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS contractuels par catégorie et par genre ^(T128)

		Rémunération moyenne			Évolution en €	Évolution en %
		2019	2020	2021		
IGR	Femmes	2 472 €	2 443 €	2 546 €	74 €	3 %
	Hommes	3 374 €	3 333 €	2 835 €	-538 €	-16 %
	Total	2 850 €	2 815 €	2 698 €	-152 €	-5 %
IGE	Femmes	2 097 €	2 162 €	2 842 €	745 €	36 %
	Hommes	2 157 €	2 122 €	3 046 €	889 €	41 %
	Total	2 121 €	2 147 €	2 944 €	823 €	39 %
ASI	Femmes	1 792 €	1 786 €	1 810 €	18 €	1 %
	Hommes	1 814 €	1 744 €	1 728 €	-85 €	-5 %
	Total	1 801 €	1 771 €	1 781 €	-20 €	-1 %
TECH	Femmes	1 501 €	1 500 €	1 503 €	2 €	-
	Hommes	1 532 €	1 488 €	1 522 €	-10 €	-1 %
	Total	1 510 €	1 497 €	1 508 €	-2 €	-
ATRF	Femmes	1 343 €	1 363 €	1 397 €	54 €	4 %
	Hommes	1 360 €	1 383 €	1 392 €	32 €	2 %
	Total	1 349 €	1 368 €	1 396 €	47 €	3 %

1.2.5. Enseignants-chercheurs contractuels

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants-chercheurs contractuels par genre ^(T129)

		Rémunération moyenne			Évolution en €	Évolution en %
		2019	2020	2021		
Contractuels enseignants	Femmes	2 425 €	2 455 €	2 682 €	257 €	11 %
	Hommes	2 743 €	2 793 €	2 959 €	216 €	8 %
	Total	2 608 €	2 649 €	2 815 €	207 €	8 %

La hausse globale des rémunérations entre 2019 et 2021 est due à :

- la revalorisation des grilles de rémunérations PPCR : 2^e phase de revalorisation des catégories A et C en 2020 + application du 1^{er} échelon de chaque corps de ces nouvelles grilles comme minimum pour les Contractuels et 3^e phase de revalorisation des catégories C en 2021,
- la mise en place du RIFSEEP en 2020 avec son effet Extension Année Pleine* de 3 mois sur 2021 + hausse de l'indemnitaire de 10 % pour les contractuels,
- la prime pour les contractuels au bout d'un an d'ancienneté,
- la Loi de Programmation Recherche avec la revalorisation de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et de la prime d'enseignement supérieur (PES) à compter du 1^{er} janvier 2021 (+ 1,42 M€),
- le Glissement-Vieillesse-Technicité : incidence positive sur la masse salariale des avancements (corps, grades, échelons). Les variations découlent donc des facteurs cités ci-dessus ainsi que du nombre de départs à la retraite et de leur répartition Hommes/Femmes. En effet, un agent titulaire partant en retraite perçoit une rémunération correspondant à une fin de carrière (INM et rémunérations élevés) et est remplacé par un agent en début de carrière percevant une rémunération et un INM moins élevés. Concernant les IGR contractuels, la rémunération nette mensuelle moyenne baisse du fait de départs d'agents en 2021 dont les rémunérations étaient élevées.

AIDE À LA LECTURE

L'effet Extension Année Pleine mesure l'évolution de la masse salariale d'une année compte tenu des augmentations attribuées au cours de l'année passée.

1.3. Rémunération par quartile et par décile

Évolution sur 3 ans des rémunérations par quartile et par décile selon la catégorie et le genre ^(T130)

		Rémunération 2019		
		1 ^{er} quartile	Médiane	dernier quartile
Cat A	Femmes	2 006 €	2 391 €	2 925 €
	Hommes	2 108 €	2 599 €	3 281 €
	Total	2 040 €	2 466 €	3 052 €
Cat B	Femmes	1 575 €	1 826 €	2 039 €
	Hommes	1 759 €	1 981 €	2 175 €
	Total	1 655 €	1 876 €	2 073 €
Cat C	Femmes	1 368 €	1 554 €	1 651 €
	Hommes	1 453 €	1 592 €	1 708 €
	Total	1 377 €	1 565 €	1 670 €
Total	Femmes	1 495 €	1 688 €	2 059 €
	Hommes	1 609 €	1 869 €	2 416 €
	Total	1 535 €	1 738 €	2 183 €

		Rémunération 2020		
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
Cat A	Femmes	2 030 €	2 415 €	2 910 €
	Hommes	2 121 €	2 611 €	3 343 €
	Total	2 061 €	2 494 €	3 063 €
Cat B	Femmes	1 541 €	1 835 €	2 062 €
	Hommes	1 732 €	1 991 €	2 158 €
	Total	1 604 €	1 879 €	2 090 €
Cat C	Femmes	1 362 €	1 551 €	1 658 €
	Hommes	1 455 €	1 594 €	1 730 €
	Total	1 371 €	1 568 €	1 688 €
Total	Femmes	1 488 €	1 700 €	2 114 €
	Hommes	1 601 €	1 925 €	2 483 €
	Total	1 528 €	1 760 €	2 232 €

		Rémunération 2021		
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
Cat A	Femmes	2 122 €	2 518 €	3 072 €
	Hommes	2 168 €	2 684 €	3 310 €
	Total	2 135 €	2 579 €	3 152 €
Cat B	Femmes	1 609 €	1 911 €	2 096 €
	Hommes	1 767 €	2 035 €	2 247 €
	Total	1 646 €	1 963 €	2 129 €
Cat C	Femmes	1 446 €	1 670 €	1 772 €
	Hommes	1 443 €	1 656 €	1 784 €
	Total	1 445 €	1 668 €	1 774 €
Total	Femmes	1 615 €	1 810 €	2 207 €
	Hommes	1 642 €	1 991 €	2 530 €
	Total	1 631 €	1 844 €	2 313 €

Évolution sur 3 ans des rémunérations par quartile et par décile selon le statut et le genre ^(T131)

		Rémunération 2019		
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
2 nd degré	Femmes	2 514 €	3 019 €	3 277 €
	Hommes	2 968 €	3 233 €	3 562 €
	Total	2 772 €	3 149 €	3 396 €
Maîtres de conférences	Femmes	2 722 €	3 074 €	3 316 €
	Hommes	2 746 €	3 106 €	3 376 €
	Total	2 730 €	3 088 €	3 352 €
Professeurs	Femmes	3 624 €	4 204 €	4 753 €
	Hommes	3 761 €	4 538 €	5 044 €
	Total	3 757 €	4 534 €	4 953 €
Total	Femmes	2 804 €	3 170 €	3 633 €
	Hommes	2 979 €	3 376 €	4 367 €
	Total	2 911 €	3 278 €	4 008 €

		Rémunération 2020		
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
2 nd degré	Femmes	2 432 €	3 004 €	3 372 €
	Hommes	3 001 €	3 219 €	3 936 €
	Total	2 702 €	3 189 €	3 681 €
Maîtres de conférences	Femmes	2 660 €	3 057 €	3 288 €
	Hommes	2 727 €	3 066 €	3 291 €
	Total	2 678 €	3 064 €	3 288 €
Professeurs	Femmes	3 709 €	4 238 €	4 809 €
	Hommes	3 909 €	4 518 €	4 946 €
	Total	3 873 €	4 465 €	4 932 €
Total	Femmes	2 754 €	3 188 €	3 710 €
	Hommes	2 946 €	3 378 €	4 367 €
	Total	2 884 €	3 214 €	4 108 €

		Rémunération 2021		
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
2 nd degré	Femmes	2 582 €	3 109 €	3 567 €
	Hommes	3 092 €	3 360 €	3 920 €
	Total	2 841 €	3 217 €	3 771 €
Maîtres de conférences	Femmes	2 741 €	3 222 €	3 589 €
	Hommes	2 847 €	3 223 €	3 606 €
	Total	2 779 €	3 223 €	3 593 €
Professeurs	Femmes	3 879 €	4 541 €	4 963 €
	Hommes	4 087 €	4 643 €	5 149 €
	Total	4 008 €	4 600 €	5 123 €
Total	Femmes	2 831 €	3 305 €	3 906 €
	Hommes	3 089 €	3 631 €	4 537 €
	Total	2 983 €	3 458 €	4 233 €

Rémunération 2021										
	1er décile	2e décile	3e décile	4e décile	5e décile	6e décile	7e décile	8e décile	9e décile	médiane
Total	1 421 €	1 599 €	1 742 €	1 963 €	2 358 €	2 915 €	3 259 €	3 710 €	4 486 €	2 358 €

Le salaire médian est le salaire à partir duquel le nombre de salaires au-dessus est égal au nombre de salaires en dessous de cette valeur. Le salaire médian coupe l'ensemble des valeurs en deux parties. Le premier quartile est la plus petite rémunération de la série telle qu'au moins 25 % des données soient inférieures ou égales au premier quartile. Le troisième quartile est la plus petite rémunération de la série telle qu'au moins 75 % des données soient inférieures ou égales au troisième quartile. Le premier décile est la plus petite rémunération de la série telle qu'au moins 10 % des données soient inférieures ou égales au premier quartile. Les données sont ensuite exprimées par pallier de 10 %.

1.4. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

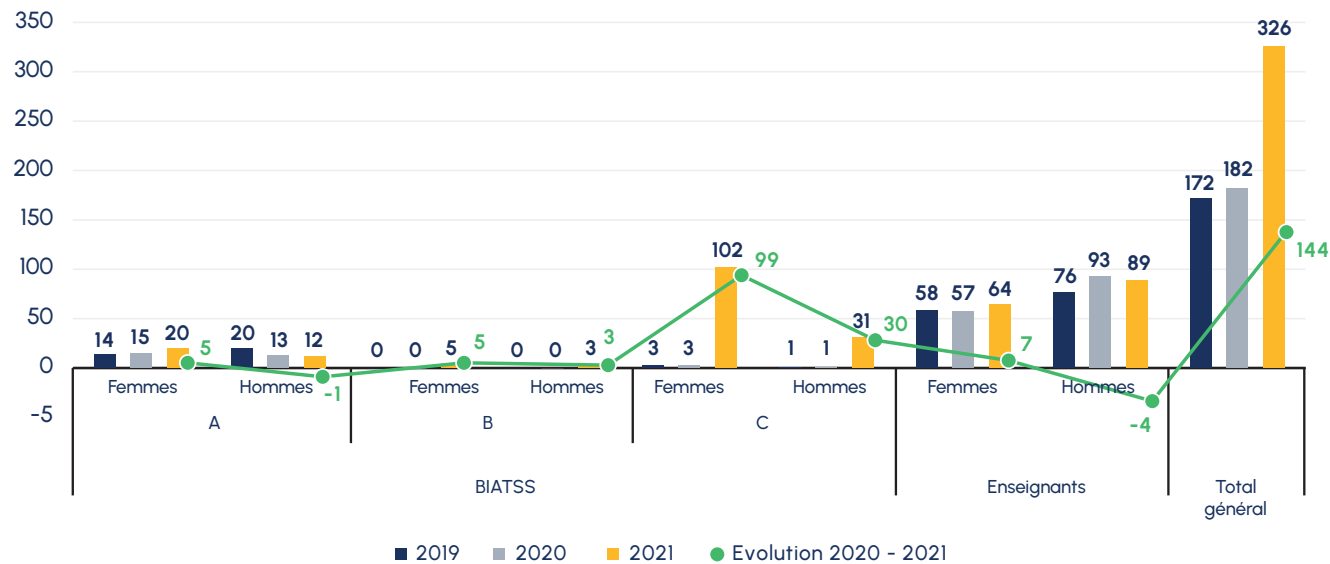
Bénéficiaires de la GIPA en 2021 par genre ^(T132)

		Nombre d'agents		Cumulés des montants en €
BIATSS	A	Femmes	20	5 724,23 €
		Hommes	12	6 344,41 €
	B	Femmes	5	729,38 €
		Hommes	3	467,69 €
	C	Femmes	102	9 968,97 €
		Hommes	31	3 018,25 €
ENS	Femmes	64	40 809,08 €	
	Hommes	89	56 475,80 €	
Total			326	123 537,81 €

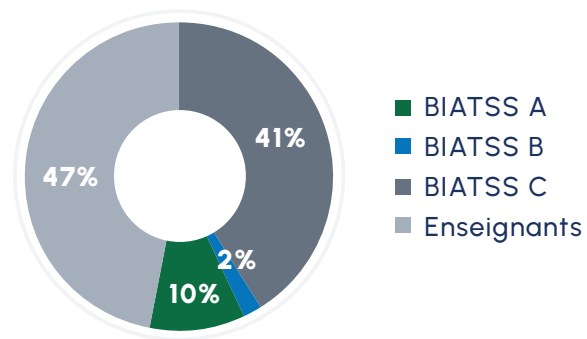
Un agent bénéficie de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Son mode de calcul est précisé par arrêté publié au Journal Officiel.

Il y a toujours un an de décalage sur le calcul de la GIPA. Les montants versés en 2021 concernent la GIPA au titre de l'année 2020. Le nombre de bénéficiaires en 2021 a fortement augmenté (+ 90 %) ainsi que le montant versé (+ 52 %) : 172 bénéficiaires en 2019 pour un montant de 81,4K€ contre 326 bénéficiaires en 2021 pour un montant de 123,5K€. Cette hausse est essentiellement portée par les agents contractuels BIATSS et s'explique par l'augmentation de l'inflation.

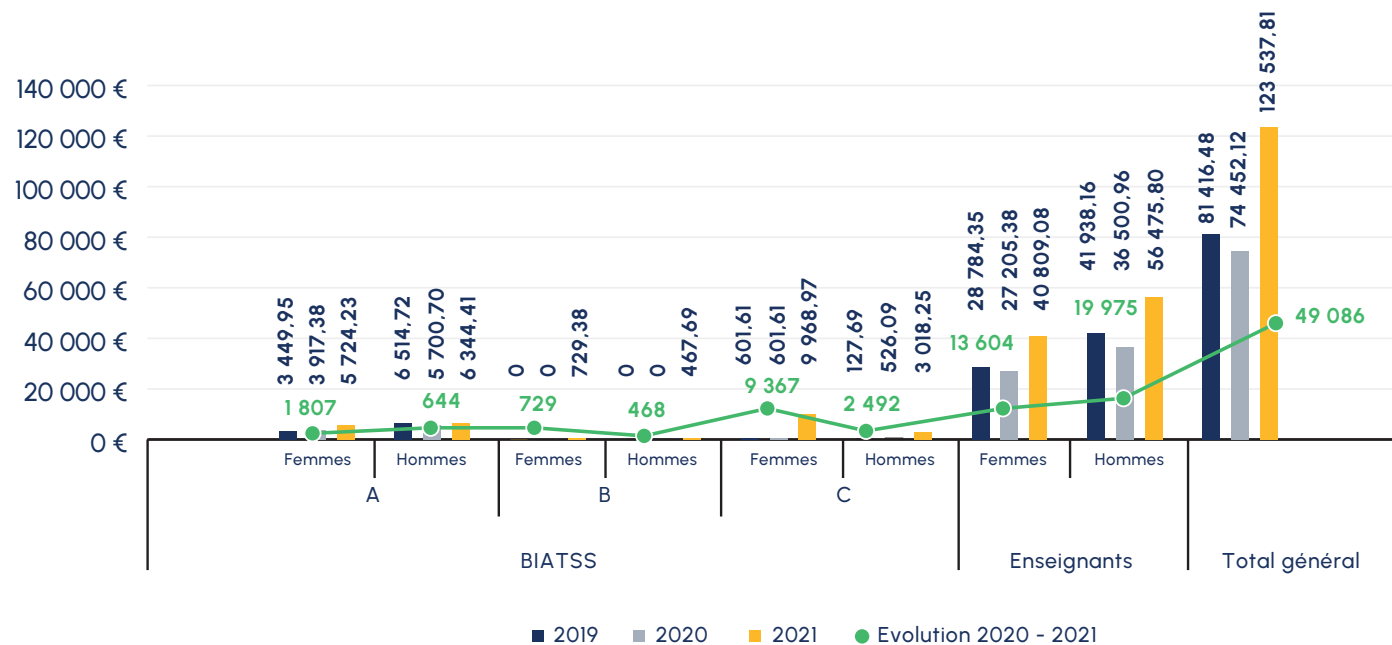
Évolution du nombre de bénéficiaires par genre ⁽¹²²⁾



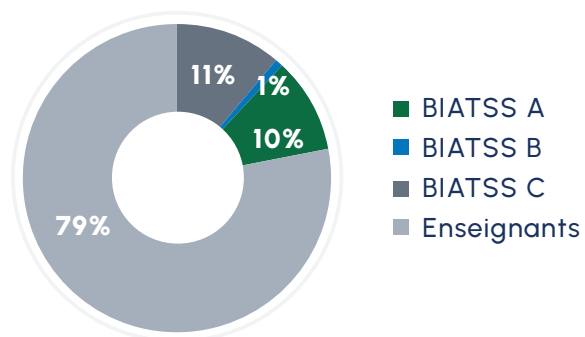
Répartition des bénéficiaires par catégorie et type de population ⁽¹²³⁾



Évolution des montants reversés par genre ⁽¹²⁴⁾



Répartition des montants reversés par catégorie et type de population ⁽¹²⁵⁾



1.5. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

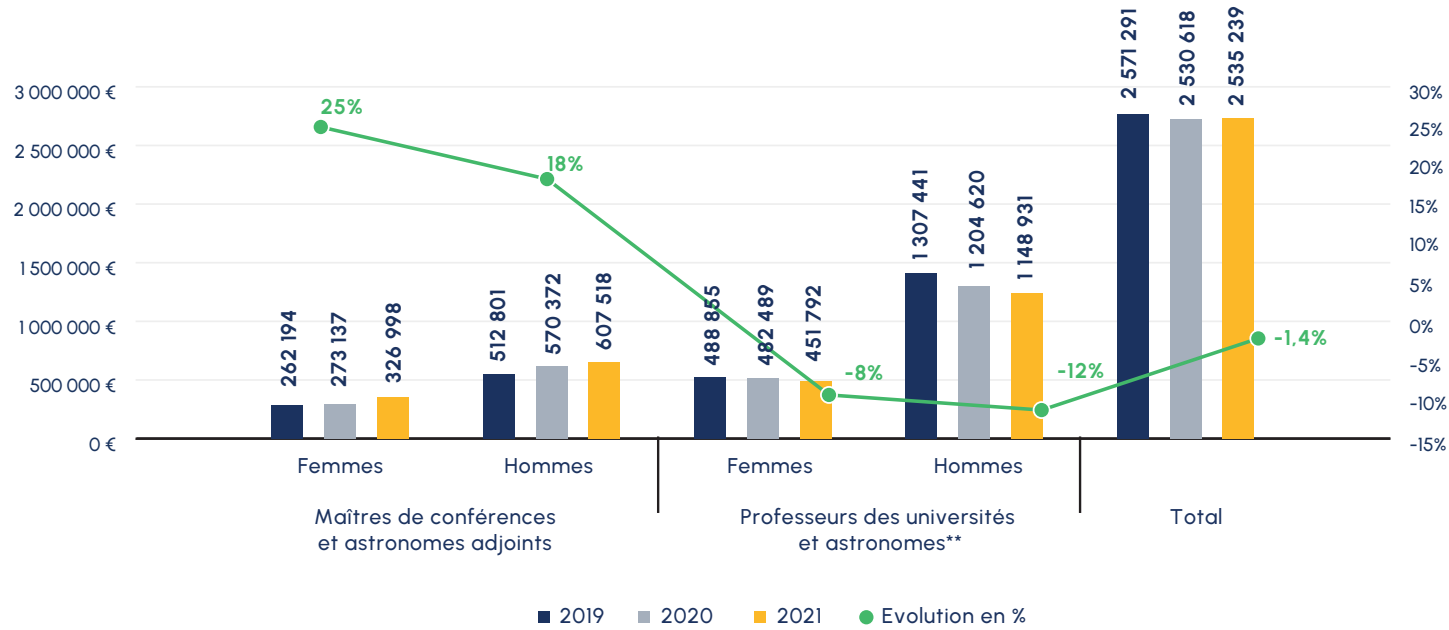
La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) a été instituée par décret du 8 juillet 2009, modifié le 28 mai 2014. Celle-ci est attribuée pour une période de 4 ans renouvelable, aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international, aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche et aux chercheurs dont l'activité est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent et satisfaisant à la réalisation d'un enseignement ou d'une activité équivalente. La PEDR nouveau régime se substitue désormais à la PES. Les dossiers des candidats font l'objet d'une double expertise (interne et externe à AMU) selon 5 critères principaux : l'encadrement doctoral, les publications, l'animation scientifique, l'activité contractuelle et les partenariats scientifiques et enfin, le rayonnement.

Le nombre de bénéficiaires augmente entre 2019 et 2021 (476 contre 499) tandis que le montant décaissé baisse : - 36 052 € (-1 %). Le montant moyen par agent diminue de 6 % en 2021. Cela est dû au démarrage de nouvelles cohortes en fin d'année qui ne perçoivent qu'un quart de la PEDR annuelle mais compte pour 1 nouveau bénéficiaire. Si on intègre l'impact des Charges à payer, la PEDR au titre de l'année 2019 concerne 561 agents pour un montant de 2 609 691 € et celle de 2021 concerne 556 agents pour un montant de 2 518 449 €. La baisse du montant moyen perçu par agent n'est donc que de -2,6 %.

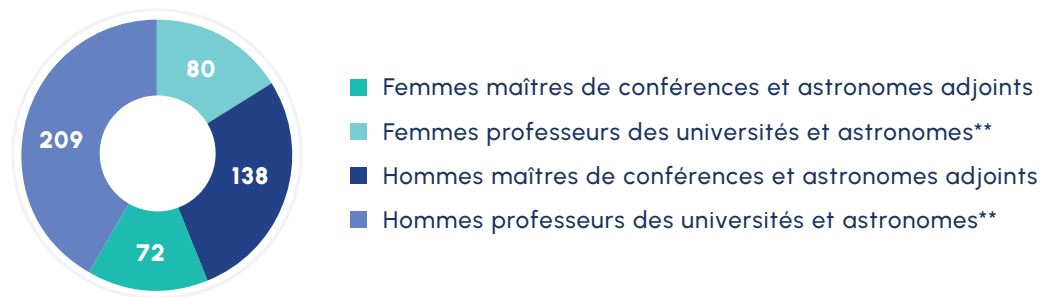
Enseignants bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche par genre ^(T133)

Agents bénéficiaires	Sexe	2019				2020				2021			
		Nb de bénéficiaires		Montant		Nb de bénéficiaires		Montant		Nb de bénéficiaires		Montant	
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	Femmes	62	186	262 194,27 €	774 994,81 €	65	203	273 136,85 €	843 509,15 €	72	210	326 997,87 €	934 516,00 €
	Hommes	124		512 800,54 €		138		570 372,30 €		138		607 518,13 €	
Professeurs des Universités et Astronomes**	Femmes	76	290	488 855,42 €	1 796 296,03 €	84	286	482 488,54 €	1 687 108,63 €	80	289	451 792,40 €	1 600 723,23 €
	Hommes	214		1 307 440,61 €		202		1 204 620,09 €		209		1 148 930,83 €	
Total	Femmes	138	476	751 049,69 €	2 571 290,84 €	149	489	755 625,39 €	2 530 617,78 €	152	499	778 790,27 €	2 535 239,23 €
	Hommes	338		1 820 241,15 €		340		1 774 992,39 €		347		1 756 448,96 €	

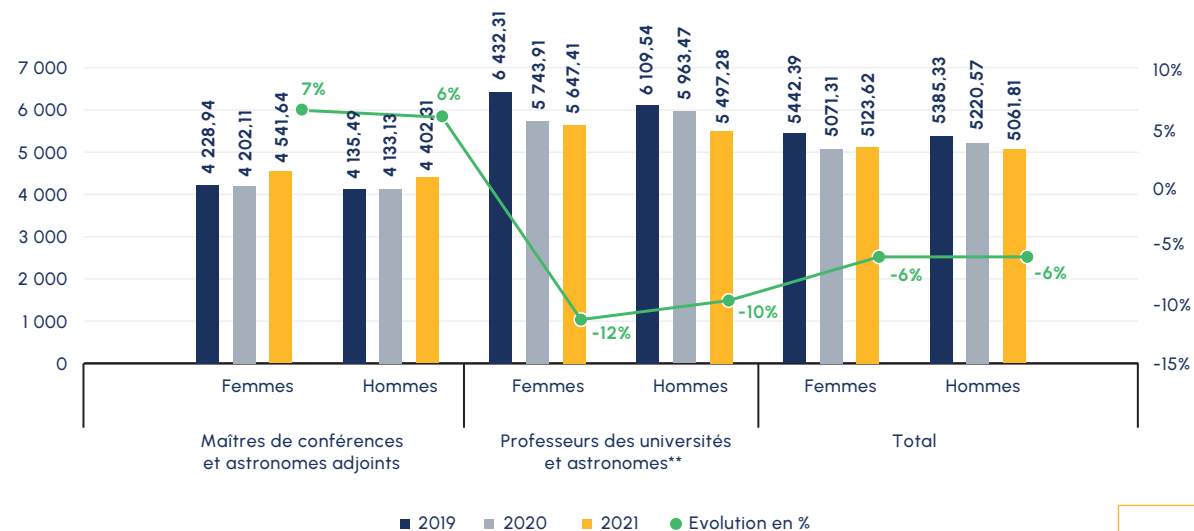
Répartition des montants cumulés de la PEDR par corps et par genre ⁽¹²⁶⁾



Répartition des enseignants bénéficiaires de la PEDR par qualité et par genre ⁽¹²⁷⁾



Montant moyen et évolution par corps et par genre ⁽¹²⁸⁾



Évolution sur 3 ans du nombre de candidats AMU à la PEDR

	2019			2020			2021			Évolution 2021-2019	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	en nb	en %
Maîtres de conférences et astronomes adjoints	53	84	137	65	89	154	51	99	150	13	9 %
Professeurs des universités et astronomes**	26	124	150	34	109	143	43	108	151	1	1 %
Total	79	208	287	99	198	297	94	207	301	14	5 %

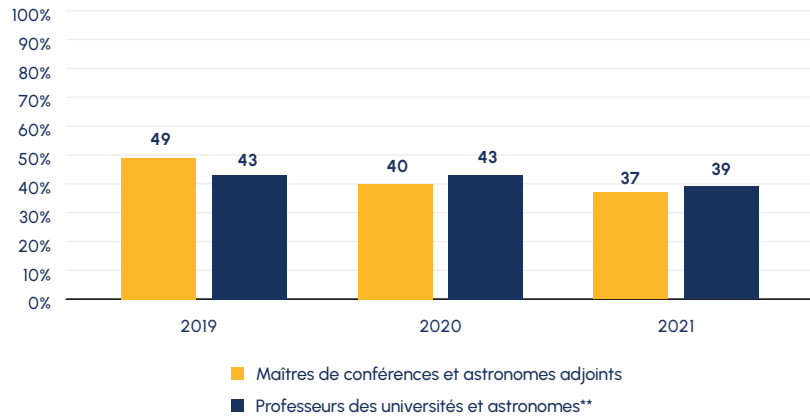
dont candidats retenus ^(T134)

	2019				2020				2021				Évolution 2021-2019	
	Femmes	Hommes	Total	Indice de parité candidatures /retenus *	Femmes	Hommes	Total	Indice de parité candidatures /retenus *	Femmes	Hommes	Total	Indice de parité candidatures /retenus *	en nb	en %
Maîtres de conférences et astronomes adjoints	22	45	67	0,77	25	36	61	0,95	22	34	56	1,26	-11	-16 %
Professeurs des universités et astronomes**	15	49	64	1,46	18	44	62	1,31	22	37	59	1,49	-5	-8 %
Total	37	94	131	1,04	43	80	123	1,08	44	71	115	1,36	-16	-12 %

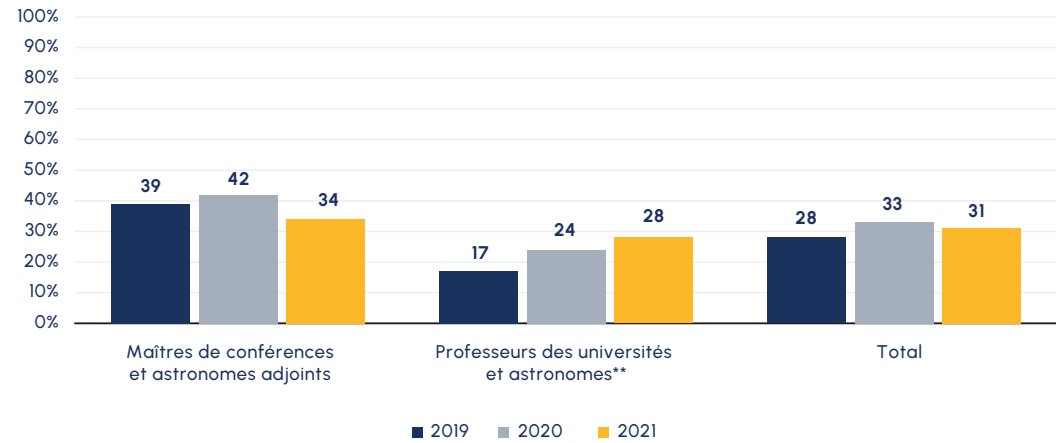
- Un indice de parité pour les lauréats de la PEDR a été calculé en tenant compte du nombre de candidatures au sein de chaque groupe de sexe ;
- Un indice égal à 1 indique la parité ;
- Un indice supérieur à 1 indique un avantage en faveur des femmes ;
- Un indice inférieur à 1 indique un avantage en faveur des hommes.

Calculé au niveau des MCF et assimilés, l'indice de parité indique une sous-représentation des femmes parmi les lauréats de la PEDR en 2019 puis une évolution positive sur les deux années suivantes. Pour les PR et assimilés, les femmes sont, sur les trois années, proportionnellement plus nombreuses que les hommes à obtenir la PEDR.

Répartition des candidats ayant obtenu la PEDR en fonction du nombre de candidatures au sein de chaque corps ⁽¹²⁹⁾



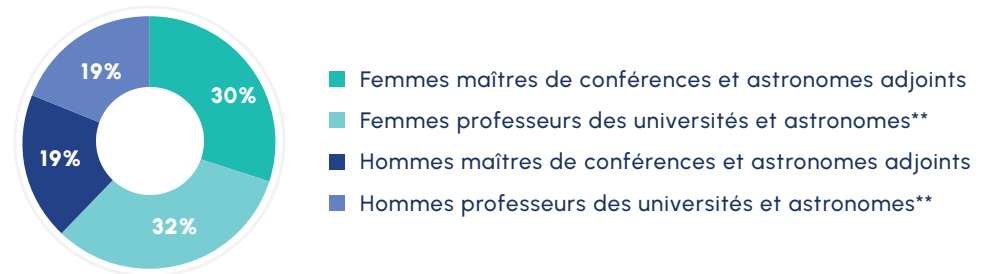
Part des femmes parmi les candidats à la PEDR ⁽¹³⁰⁾



Le nombre de candidats retenus a baissé de 12 % entre 2019 et 2021 (115 en 2021 contre 131 en 2019). Le taux de transformation entre les candidats présentés et les candidats retenus continue de baisser : 45,6 % en 2019, 41,4 % en 2020 et 38,2 % en 2021.

Sur 2021, le taux de transformation est meilleur chez les professeurs que chez les maîtres de conférences (39,1 % contre 37,3 %).

Répartition des candidats retenus à la PEDR ⁽¹³¹⁾



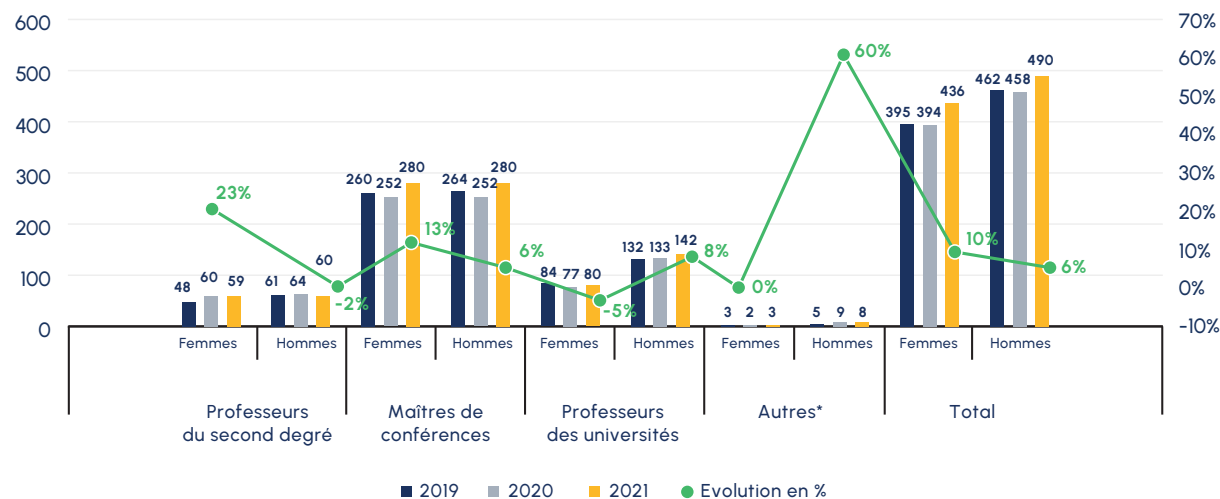
1.6. Prime de Responsabilité Pédagogique

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. Le nombre de bénéficiaires a augmenté entre 2019 et 2021 (857 contre 926) ainsi que le montant versé (933,8 K€ contre 1 040 K€). Par conséquent, le montant moyen par agent a augmenté de 3 %. La population la plus représentée reste celle des maîtres de conférences (62 % des bénéficiaires), en augmentation d'un point par rapport à 2019 (61 %) tandis que la part des professeurs des universités baisse d'un point et celle des Professeurs du second degré stagne entre 2019 et 2021. La même tendance est observée sur les montants par population.

Enseignants bénéficiaires par corps et par genre (T135)

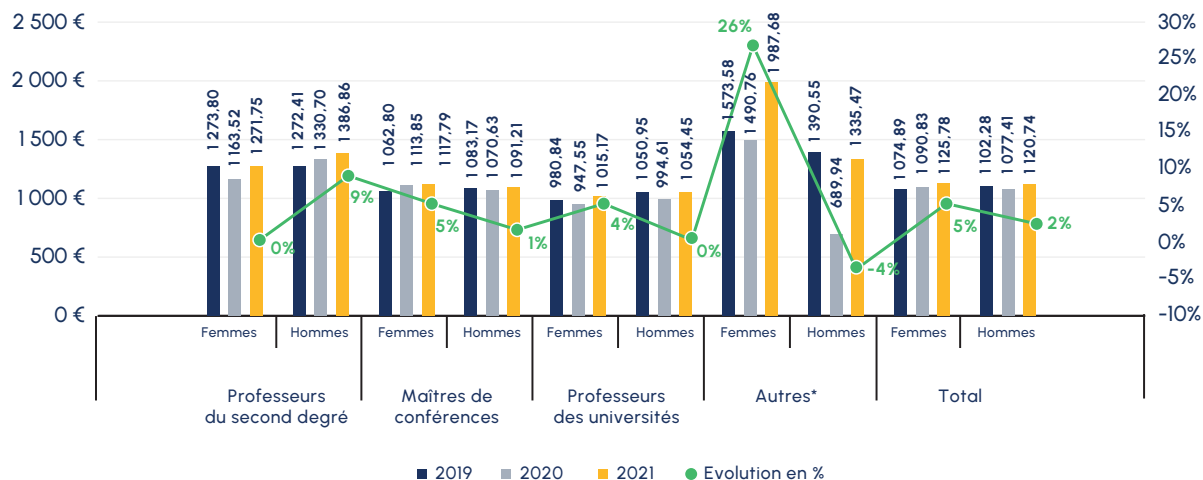
		Nb de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
Professeurs du second degré	Femmes	59	119	75 033,54 €	158 244,87 €	1 271,75 €	1 329,79 €
	Hommes	60		83 211,33 €		1 386,86 €	
Maîtres de conférences	Femmes	294	574	328 630,67 €	634 168,56 €	1 117,79 €	1 104,82 €
	Hommes	280		305 537,89 €		1 091,21 €	
Professeurs des universités	Femmes	80	222	81 213,97 €	230 945,91 €	1 015,17 €	1 040,30 €
	Hommes	142		149 731,94 €		1 054,45 €	
Autres*	Femmes	3	11	5 963,04 €	16 646,82 €	1 987,68 €	1 513,35 €
	Hommes	8		10 683,78 €		1 335,47 €	
Total	Femmes	436	926	490 841,22 €	1 040 006,16 €	1 125,78 €	1 123,12 €
	Hommes	490		549 164,94 €		1 120,74 €	

Évolution du nombre de bénéficiaires par genre (132)

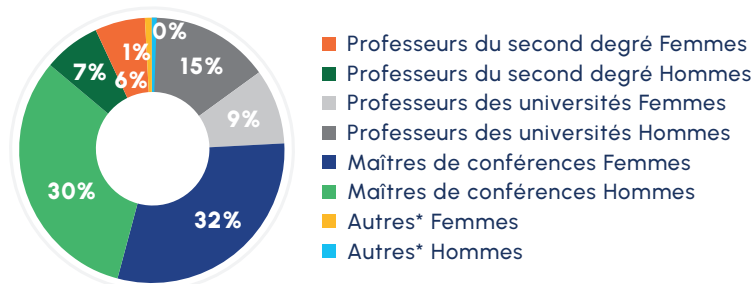


*Vacataires, professeurs des écoles, professeurs contractuels, personnels d'orientation et d'éducation

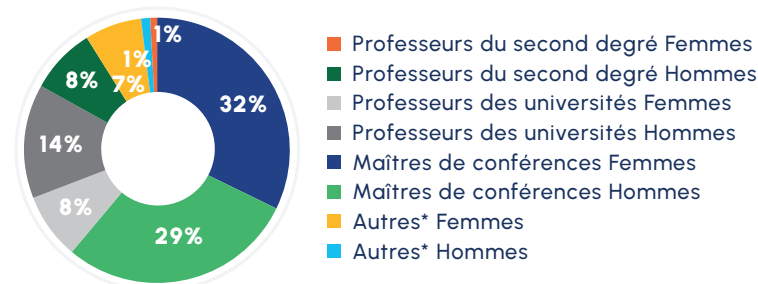
Évolution du montant moyen par corps et par genre ⁽¹³³⁾



Répartition des bénéficiaires par corps et par genre ⁽¹³⁴⁾



Répartition du montant annuel par corps et par genre ⁽¹³⁵⁾



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

1.7. Prime pour Charge Administrative

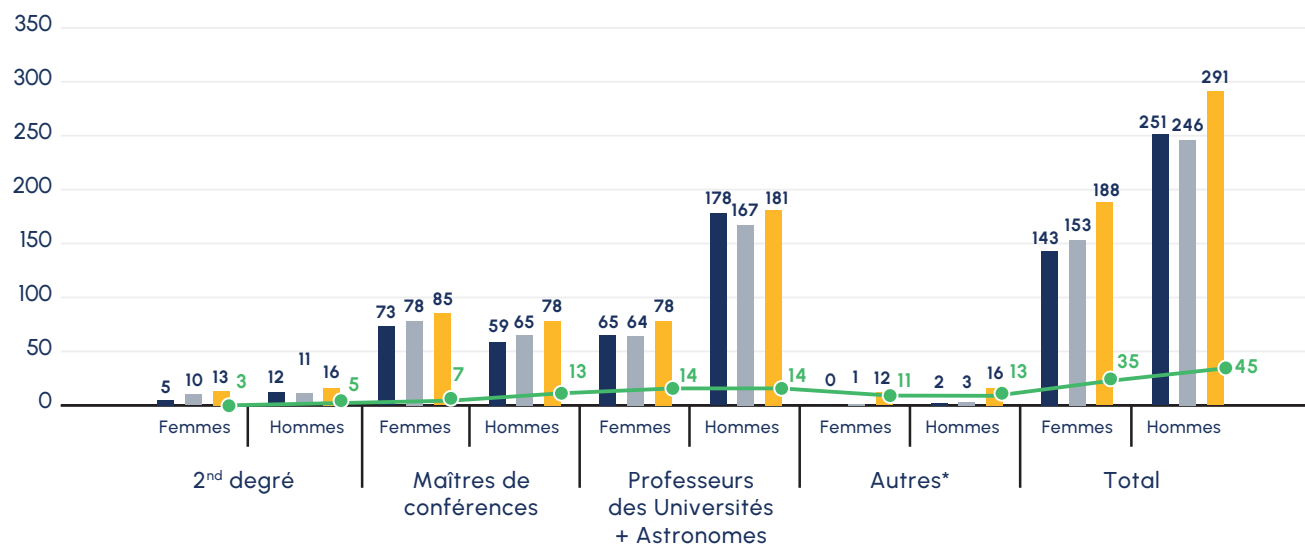
Instituée par décret du 12 janvier 1990, la Prime de Charge Administrative (PCA) est attribuée pour compenser l'exercice au sein de l'établissement d'une responsabilité administrative ou d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an. Le taux et les critères d'attribution des primes de charges administratives (PCA) ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 23 septembre 2014. La liste des fonctions éligibles est arrêtée chaque année par le Président ainsi que les montants maximum attribuables après avis du Conseil d'Administration. Les décisions individuelles d'attribution de la prime de charge administrative sont arrêtées par le Président après avis du Conseil Académique restreint.

Le montant versé pour la PCA en 2021 augmente de 36,2 % (soit + 350,1 K€) par rapport à 2019. De même, le nombre de bénéficiaires augmente de 21,6 % (soit 85 agents). La part des femmes augmente en 2021 par rapport à 2019 (39 %) même si les hommes restent majoritaires à 61 % (elles représentaient 36 % en 2019, puis 38 % en 2020). En droits constatés (retraitement des Charges A Payer) le montant en 2021 de la PCA progresse de 262,5 K€ (960,6 K€ en 2019 à 1 223,1 K€ en 2021) et le nombre de bénéficiaires augmente de 88 (390 en 2019 à 478 en 2021).

Enseignants bénéficiaires par corps et par genre ^(T136)

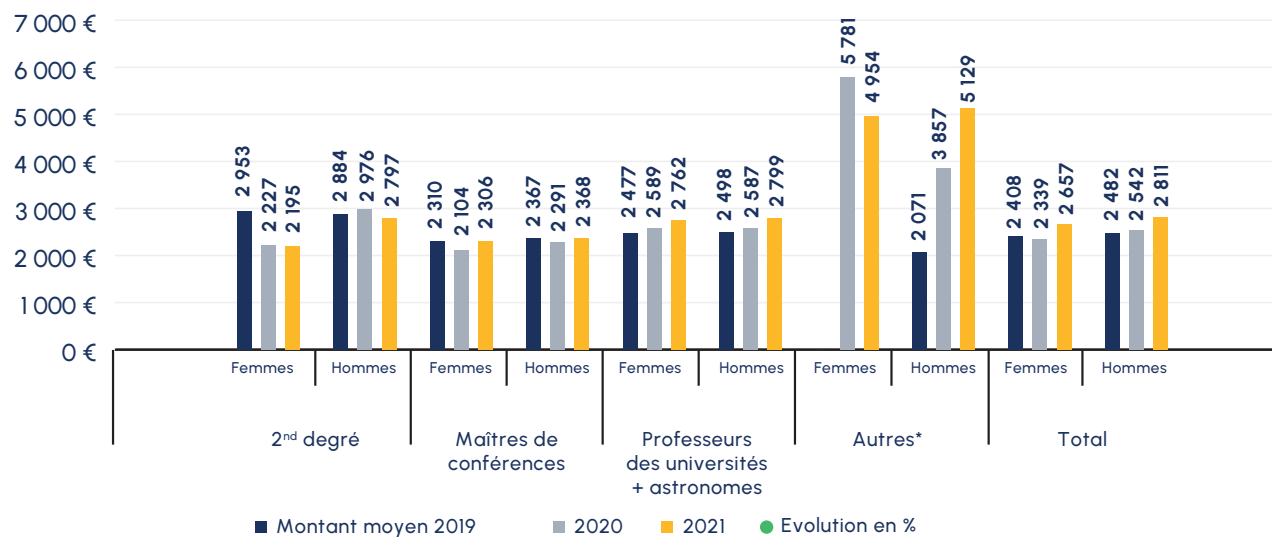
		Nb de bénéficiaires		Montant annuel		Montant moyens	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs du second degré	Femmes	13	29	28 533,25 €	73 288,73 €	2 194,87 €	2 527,20 €
	Hommes	16		44 755,48 €		2 797,22 €	
Maîtres de conférences	Femmes	85	163	196 006,30 €	380 677,13 €	2 305,96 €	2 335,44 €
	Hommes	78		184 670,83 €		2 367,57 €	
Professeurs des Universités	Femmes	78	259	215 451,79 €	721 990,52 €	2 762,20 €	2 787,61 €
	Hommes	181		506 538,73 €		2 798,56 €	
Autres*	Femmes	12	28	59 446,62 €	141 517,08 €	4 953,89 €	5 054,18 €
	Hommes	16		82 070,46 €		5 129,40 €	
Total	Femmes	188	479	499 437,96 €	1 317 473,46 €	2 656,58 €	2 750,47 €
	Hommes	291		818 035,50 €		2 811,12 €	

Évolution du nombre de bénéficiaires par corps et par genre ⁽¹³⁶⁾



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

Évolution du montant moyen par corps et par genre ⁽¹³⁷⁾



Répartition des bénéficiaires par corps ⁽¹³⁸⁾



Répartition du montant annuel par corps ⁽¹³⁹⁾



1.8. Intéressement

Un régime d'intéressement existe pour rémunérer la fonction d'agent de Prévention et les agents du SCD lors des ouvertures le samedi matin des BU. S'agissant de la politique universitaire, les variations sont liées au nombre de bénéficiaires par exercice.

Concernant la politique indemnitaire, l'intéressement est intégré depuis le 01/10/17 dans l'IFSE, sauf pour le personnel Bibliothèque dont l'intégration est faite depuis 2019. L'année 2020 a connu une très forte baisse sur le montant des assistants de préventions suite à la crise sanitaire. Toutefois, sur la période 2019-2021, le nombre de bénéficiaire ainsi que le montant augmentent respectivement de 45,9 % et 28 %. Les ouvertures du samedi des BU restent globalement stables avec un montant en progression de 5 % (553 €) et un nombre de bénéficiaires en légère baisse de -5 % (- 3 agents). A noter que le paiement des ouvertures de BU du 2^{ème} semestre sont régularisées l'année suivante (paie de février en général).

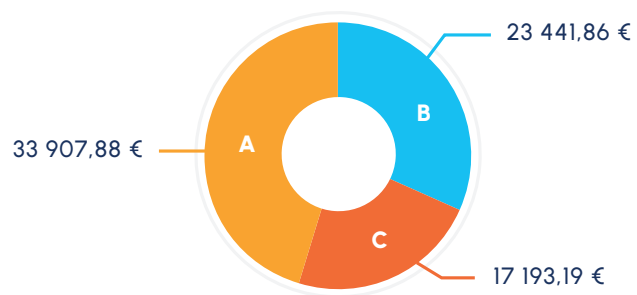
Répartition des versements au titre de l'intéressement par genre et par motif ^(T137)

	Politique Indemnitaire			Assistants de prévention			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	-	-	-	12 933,36 €	19 681,20 €	32 614,56 €	1 046,22 €	247,10 €	1 293,32 €	13 979,58 €	19 928,30 €	33 907,88 €
B	-	-	-	9 559,44 €	10 684,08 €	20 243,52 €	2 150,36 €	1 047,98 €	3 198,34 €	11 709,80 €	11 732,06 €	23 441,86 €
C	-	-	-	6 185,52 €	3 936,24 €	10 121,76 €	3 280,18 €	3 791,25 €	7 071,43 €	9 465,70 €	7 727,49 €	17 193,19 €
Total	-	-	-	28 678,32 €	34 301,52 €	62 979,84 €	6 476,76 €	5 086,33 €	11 563,09 €	35 155,08 €	39 387,85 €	74 542,93 €

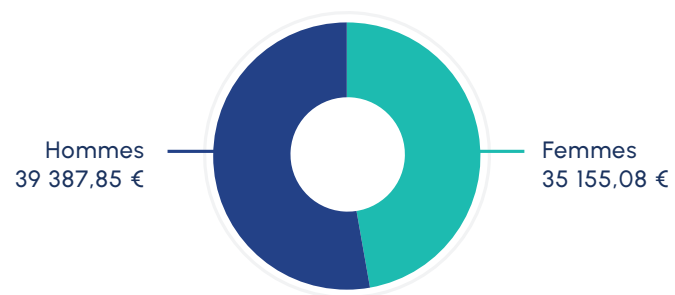
Répartition des bénéficiaires au titre de l'intéressement par genre et par motif ^(T138)

	Politique Indemnitaire			Assistants de prévention			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	-	-	-	12	19	31	7	2	9	19	21	40
B	-	-	-	9	12	21	8	6	14	17	18	35
C	-	-	-	7	5	12	17	16	33	24	21	45
Total	-	-	-	28	36	64	32	24	56	60	60	120

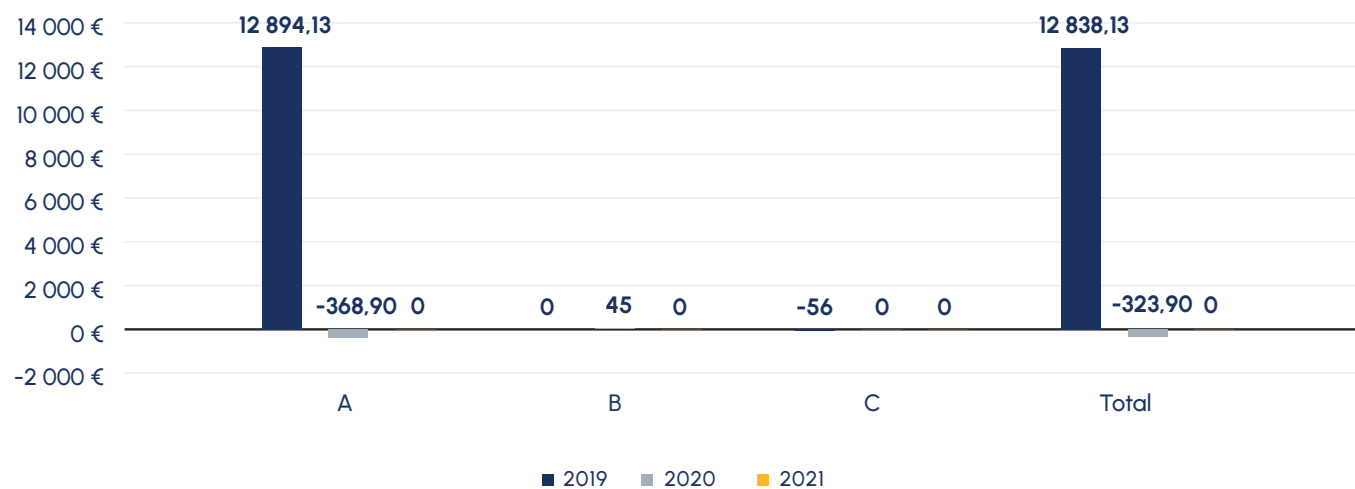
Répartition par catégorie ⁽¹⁴⁰⁾



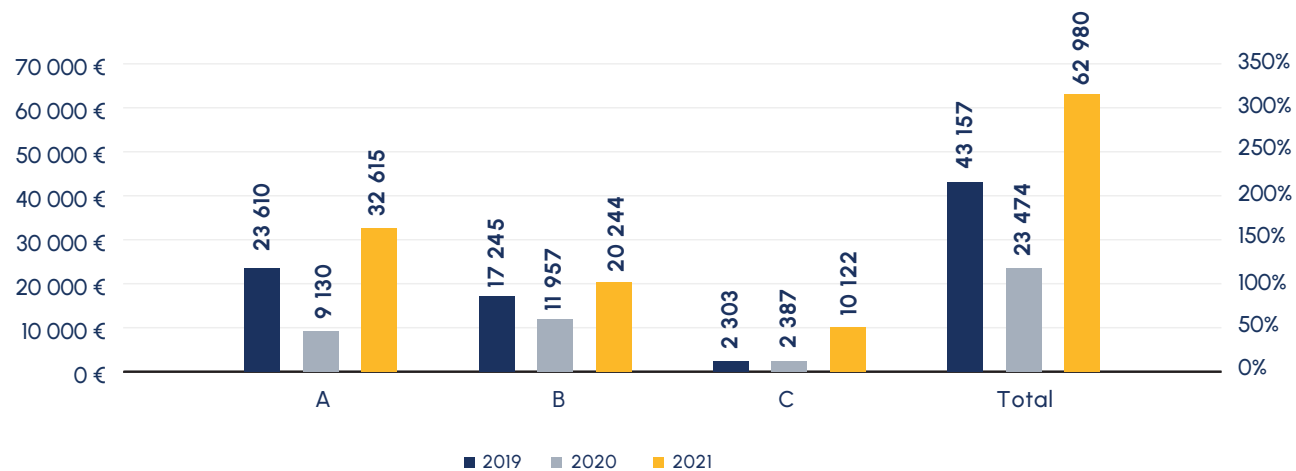
Répartition par genre ⁽¹⁴¹⁾



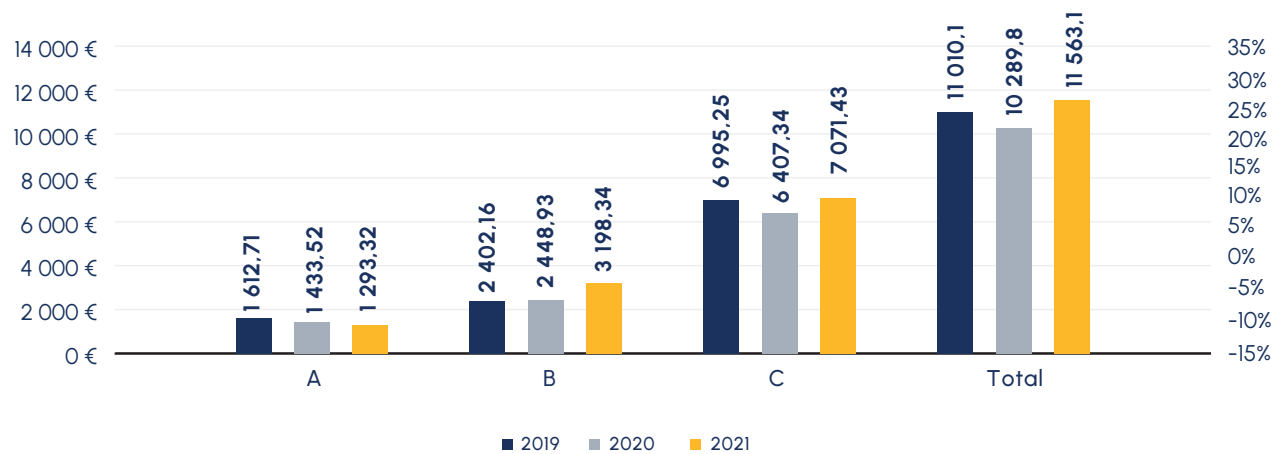
Évolution politique indemnitaire ⁽¹⁴²⁾



Évolution de la prime versée aux assistants de prévention ⁽¹⁴³⁾



Évolution de la prime versée aux agents du SCD participants aux ouvertures samedis matin des BU ⁽¹⁴⁴⁾



1.9. Prime d'Engagement Pédagogique

Montants versés de la Prime d'Engagement Pédagogique par corps et par genre ^(T139)

		Montant par corps et par genre				
		2019	2020	2021*	Évolution en €	Évolution en %
dont Enseignants du 2 nd degré	Femmes	2 000 €	2 000 €	8 000 €	6 000 €	300 %
	Hommes	8 000 €	8 000 €	-	-8 000 €	-
	Total	10 000 €	10 000 €	8 000 €	-2 000 €	-20 %
dont Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	44 000 €	44 000 €	47 793 €	3 793 €	9 %
	Hommes	24 000 €	34 000 €	30 323 €	6 323 €	26 %
	Total	68 000 €	78 000 €	78 116 €	10 116 €	15 %
dont Professeurs des université (EC et PU)	Femmes	14 000 €	6 000 €	4 000 €	-10 000 €	-71 %
	Hommes	8 000 €	6 000 €	16 000 €	8 000 €	100 %
	Total	22 000 €	12 000 €	20 000 €	-2 000 €	-9 %
Total	Femmes	60 000 €	52 000 €	59 793 €	-207 €	-0,35 %
	Hommes	40 000 €	48 000 €	46 323 €	6 323 €	16 %
	Total	100 000 €	100 000 €	106 116 €	6 116 €	6 %

Nombre de bénéficiaires de la prime d'Engagement Pédagogique par genre et par corps ^(T140)

		Nombre de bénéficiaires par corps et par genre				
		2019	2020	2021	Évolution en €	Évolution en %
dont Enseignants du 2 nd degré	Femmes	1	1	2	1	100 %
	Hommes	4	4	-	-4	-
	Total	5	5	2	-3	-60 %
dont Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	22	22	35	13	59 %
	Hommes	12	17	24	12	100 %
	Total	34	39	59	25	74 %
dont Professeurs des université (EC et PU)	Femmes	7	3	1	-6	-86 %
	Hommes	4	3	4	-	-
	Total	11	6	5	-6	-55 %
Total	Femmes	30	26	38	8	27 %
	Hommes	20	24	28	8	40 %
	Total	50	50	66	16	32 %

* versée en fév.2022

La prime d'engagement pédagogique (PEP) permet de reconnaître et de valoriser de manière exceptionnelle l'investissement pédagogique d'un enseignant considéré dans sa situation d'enseignement ; en cela, la PEP se distingue :

- de la PRP qui valorise la prise de responsabilités ;
- des équivalences de service (EQS) qui comptabilisent dans le service de l'enseignant le temps pédagogique passé en « non présentiel » ;
- du dispositif d'avancement au grade qui apprécie l'implication de l'enseignant au travers d'un large éventail d'items dont certains n'ont pas de lien direct avec la pédagogie.

Les personnels enseignants éligibles à la PEP sont : les Professeurs, les Maîtres de conférences, les Enseignants du second degré. Les lauréats peuvent être associés aux manifestations organisées par le Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation (CIPE) ainsi qu'aux dispositifs en lien avec la pédagogie mis en place par l'établissement. Les lauréats pour la PEP sont choisis en Conseil Académique restreint (CACr) en fonction de la qualité du dossier.

La PEP au titre de 2021 a été versée en février 2022 et s'élève à 106 116 €, soit + 6 116 € par rapport à 2019. Le montant de la prime par bénéficiaire était identique entre 2019 et 2020 (2 000 €), seule la répartition par public était différente.

En 2021, le montant de la PEP est passé à 4 000 € par an et le nombre de bénéficiaire a augmenté de 32 %. Les maîtres de conférences représentent plus des 3/4 des bénéficiaires (68 % en 2019 contre 89 % en 2021).

1.10. Les heures complémentaires

Le décret 84-431 du 6 juin 1984 fixe les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et porte sur le statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des Maîtres de conférences. Le temps de travail de référence est défini par l'article 7. Il correspond au temps de travail arrêté dans la fonction publique et est constitué comme suit :

- 1°) Pour moitié, par le service d'enseignement déterminé par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance
- 2°) Pour moitié, par une activité de recherche.

Lorsqu'ils accomplissent des enseignements complémentaires au-delà de leur temps de travail tel qu'il est défini au présent article, les enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération complémentaire dans les conditions prévues par décret.

Ainsi, pour un enseignant-chercheur toute heure effectuée au-delà de la 192^{ème} heure d'enseignement est rémunérée au titre du décret 83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur au taux défini par l'arrêté du 6 novembre 1989 et indexé sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique depuis le 11/04/2017 soit pour 2016/2017 :

- Du 01/07/2016 au 31/01/2017 : 41,16 €
- Du 01/02/2017 à ce jour : 41,41 €.

Le décret 93-461 du 25 mars 1993 fixe les obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur. Le temps de travail de référence est défini par l'article 2.

Il correspond au temps de travail arrêté dans la fonction publique et est constitué comme suit :

Les enseignants titulaires ou stagiaires du second degré auxquels s'appliquent les dispositions du présent décret sont tenus d'accomplir, dans le cadre de l'année universitaire, un service d'enseignement en présence des étudiants de 384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques. Ainsi, pour un enseignant du second degré affecté dans le supérieur toute heure effectuée au-delà de la 384^e heure d'enseignement est rémunérée au titre du décret 83-1175 du 23 décembre 1983, relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur, au taux défini par l'arrêté du 6 novembre 1989 et indexé sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique depuis le 11/04/2017 soit 41,41 €.

Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires et nombre d'heures complémentaires par type d'enseignant et par genre de 2019 à 2021 ^(T141)

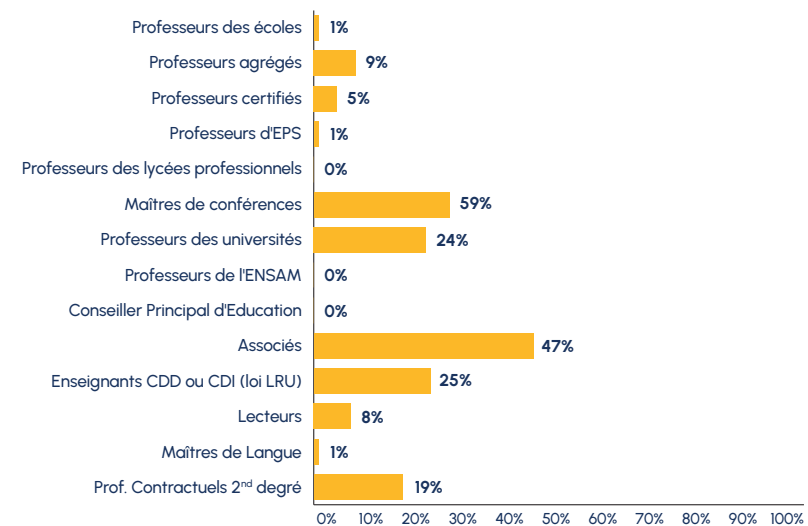
2019			Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires				Nombre d'heures complémentaires			
			Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Enseignants titulaires	Enseignants du 1 ^{er} degré	Professeurs des Ecoles	9	3	12	75 %	392	88	480	82 %
		Professeurs Agrégés	56	39	95	59 %	8560	12993	21553	40 %
	Enseignants du 2 nd degré	Professeurs Certifiés	5	19	24	21 %	6298	5789	12087	52 %
		Professeurs d'EPS	3	2	5	60 %	609	3411	4020	15 %
		Professeurs des lycées professionnels	91	100	191	48 %	323	618	941	34 %
		Total	155	160	315	49 %	15790	22811	38601	41 %
	Enseignants-chercheurs	Maîtres de conférences	518	604	1122	46 %	33035	39139	72174	46 %
		Professeurs des universités	132	309	441	30 %	8110	14227	22337	36 %
		Total	650	913	1563	42 %	41145	53366	94511	44 %
	Autres	Professeur de l'ENSAM	-	2	2	-	-	200	200	-
		Conseiller principal d'éducation	-	2	2	-	-	483	483	-
		Total	-	4	4	-	-	683	683	-
Total Enseignants titulaires			814	1080	1894	43 %	57327	76948	134275	43 %
Enseignants contractuels	Associés	24	66	90	27 %	1576	3616	5192	30 %	
	Enseignants CDD ou CDI (loi LRU)	22	13	35	63 %	1852	1838	3690	50 %	
	Lecteurs	23	6	29	79 %	934	217	1151	81 %	
	Maîtres de langue	1	1	2	50 %	36	49	85	42 %	
	Prof. Contractuels 2 nd Degrés	18	8	26	69 %	1202	831	2033	59 %	
Total Enseignants contractuels			88	94	182	48 %	5600	6551	12151	46 %
Total général			902	1174	2076	43 %	62927	83499	146426	43 %

2020			Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires				Nombre d'heures complémentaires			
			Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Enseignants titulaires	Enseignants du 1 ^{er} degré	Professeurs des Ecoles	9	4	13	69 %	613	277	890	69 %
		Professeurs Agrégés	85	100	185	46 %	9132	13702	22834	40 %
	Enseignants du 2 nd degré	Professeurs Certifiés	56	38	94	60 %	5894	5115	11009	54 %
		Professeurs d'EPS	8	20	28	29 %	1156	2777	3933	29 %
		Professeurs des lycées professionnels	4	2	6	67 %	336	498	834	40 %
		Total	153	160	313	49 %	16518	22092	38610	43 %
	Enseignants-chercheurs	Maîtres de conférences	535	603	1138	47 %	36577	42404	78981	46 %
		Professeurs des universités	138	320	458	30 %	7726	14524	22250	35 %
		Total	673	923	1596	42 %	44303	56928	101231	44 %
	Autres	Professeur de l'ENSAM	-	1	1	-	-	138	138	-
		Conseiller principal d'Education	-	2	2	-	-	382	382	-
	Total Enseignants titulaires			835	1090	1925	43 %	61434	79817	141251
Enseignants contractuels	Associés	23	64	87	26 %	1638	3530	5168	32 %	
	Enseignants CDD ou CDI (loi LRU)	26	19	45	58 %	3066	1905	4971	62 %	
	Lecteurs	11	6	17	65 %	242	50	292	83 %	
	Maîtres de langue	1	1	2	50 %	2	120	122	2 %	
	Prof. Contractuels 2 nd Degrés	15	13	28	54 %	1218	1556	2774	44 %	
Total Enseignants contractuels			76	103	179	42 %	6166	7161	13327	46 %
Total général			911	1193	2104	43 %	67600	86978	154578	44 %

Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires et nombre d'heures complémentaires par type d'enseignant et par genre de 2019 à 2021 ^(T142)

2021			Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires				Nombre d'heures complémentaires			
			Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Enseignants titulaires	Enseignants du 1 ^{er} degré	Professeurs des Ecoles	10	4	14	71 %	704	443	1147	61 %
		Professeurs Agrégés	91	98	189	48 %	10100	12573	22673	45 %
	Enseignants du 2 nd degré	Professeurs Certifiés	54	37	91	59 %	6150	5404	11554	53 %
		Professeurs d'EPS	8	13	21	38 %	350	1201	1551	23 %
		Professeurs des lycées professionnels	4	4	8	50 %	679	1006	1685	40 %
		Total	157	152	309	51 %	17279	20184	37463	46 %
	Enseignants-chercheurs	Maîtres de conférences	562	636	1198	47 %	40554	44664	85218	48 %
		Professeurs des universités	146	345	491	30 %	8639	16346	24985	35 %
		Total	708	981	1689	42 %	49193	61010	110203	45 %
	Autres	Professeur de l'ENSAM	-	1	1	-	-	152	152	-
Conseiller principal d'Education		-	2	2	-	-	572	572	-	
Total Enseignants titulaires			875	1140	2015	43 %	67176	82361	149537	45 %
Enseignants contractuels	Associés		27	64	91	30 %	1544	3973	5517	28 %
	Enseignants CDD ou CDI (loi LRU)		26	22	48	54 %	3907	2364	6271	62 %
	Lecteurs		10	5	15	67 %	219	48	267	82 %
	Maîtres de langue		1	1	2	50 %	24	12	36	67 %
	Prof. Contractuels 2 nd degré		16	21	37	43 %	1167	1394	2561	46 %
Total Enseignants contractuels			80	113	193	41 %	6861	7791	14652	47 %
Total général			955	1253	2208	43 %	74037	90152	164189	45 %

Part des enseignants ayant effectué des heures complémentaires sur leur population de référence ⁽¹⁴⁵⁾





430 398

Nombre
total d'heures
complémentaires



2 208

Enseignants ayant
effectué des heures
complémentaires



48,57 %

Part des enseignants ayant
effectué des heures
complémentaires sur le
nombre d'enseignants AMU



18 574 020 €

Coût global des heures
complémentaires pour AMU



3,92 %

Part de la MS
consacrée à ce
budget



3 079 €

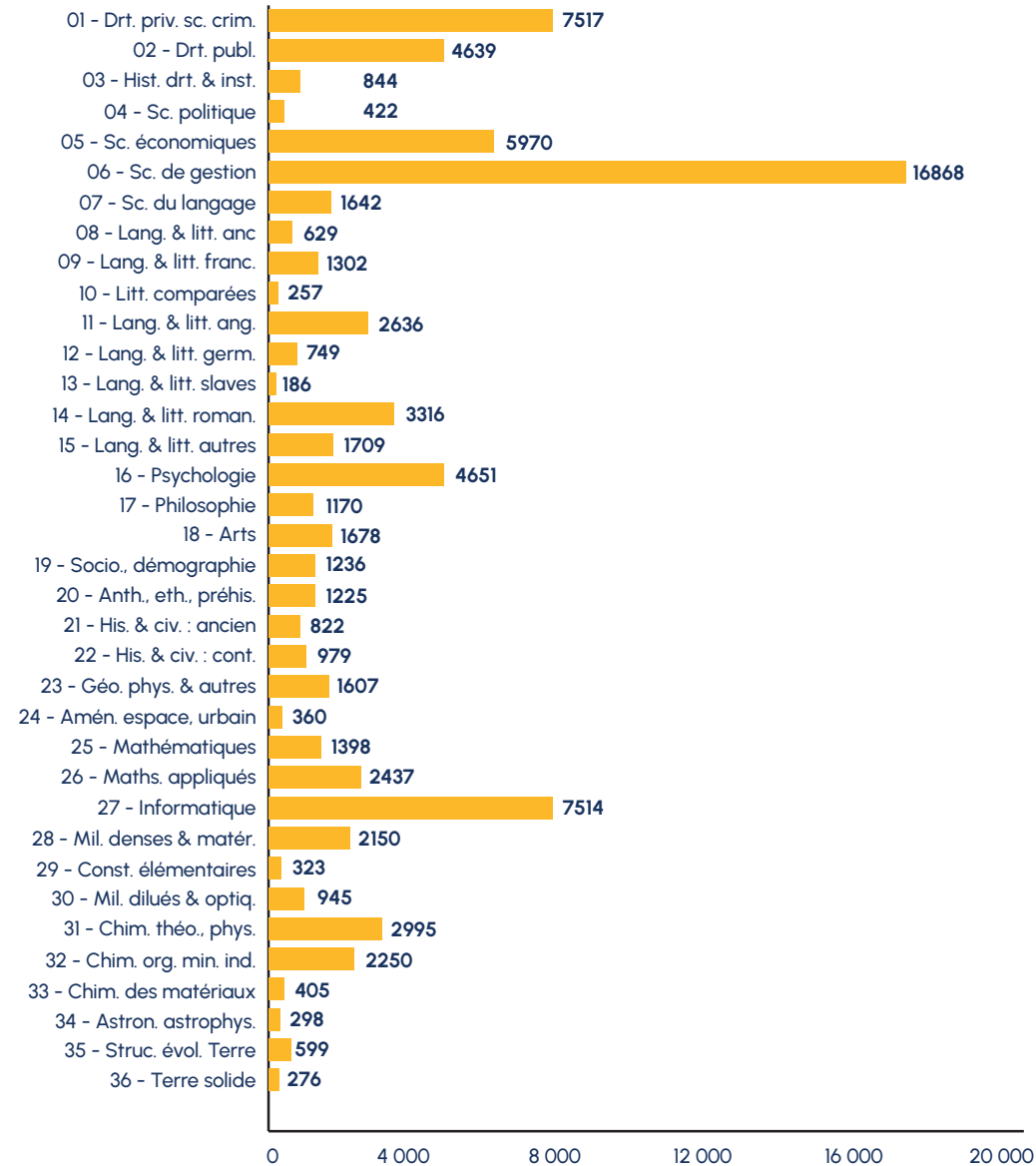
Coût moyen par
enseignant des heures
complémentaires
pour AMU



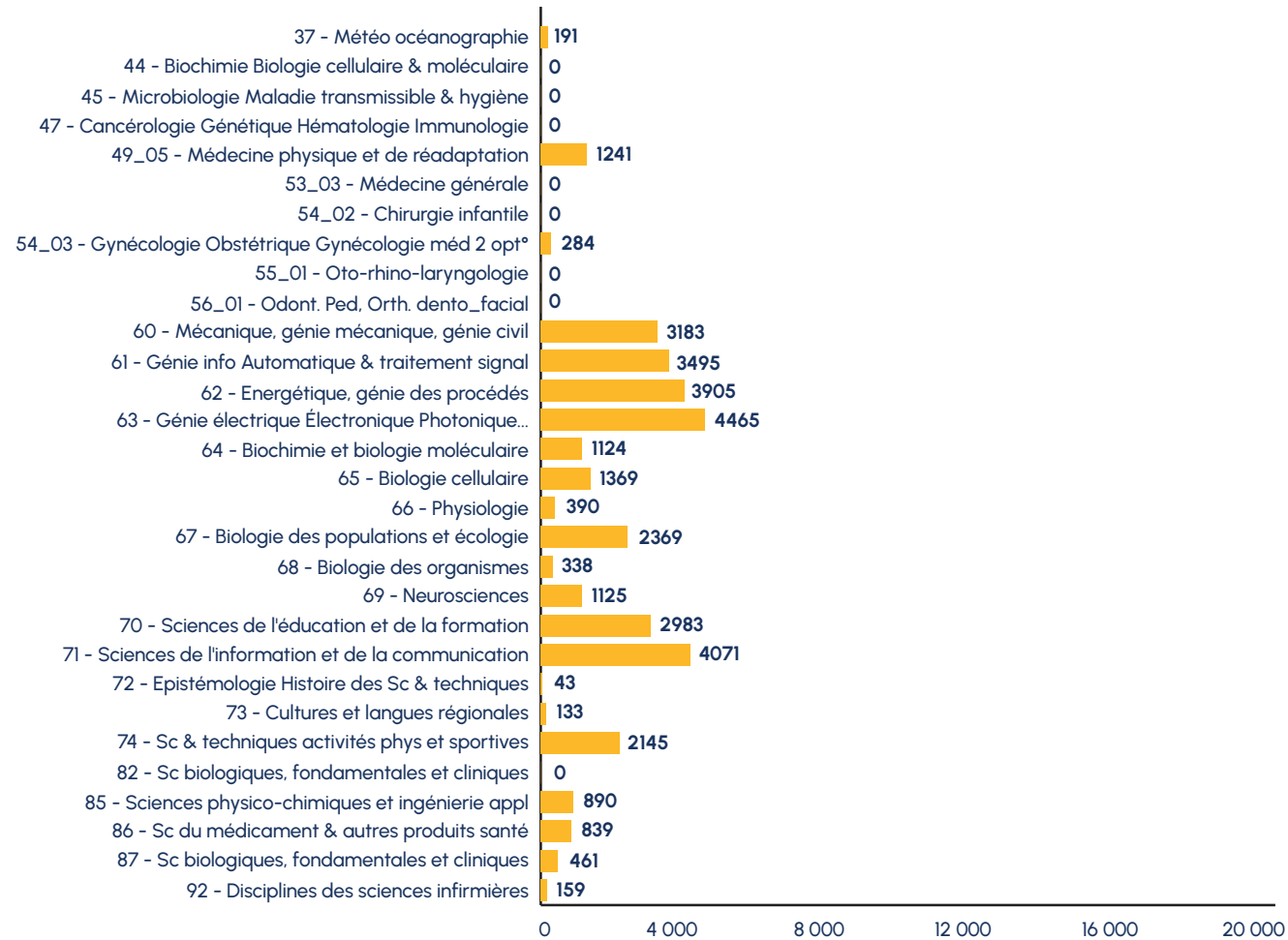
1 779,61 €

Rémunération nette moyenne
reversée par enseignant au titre
des heures complémentaires
en 2021

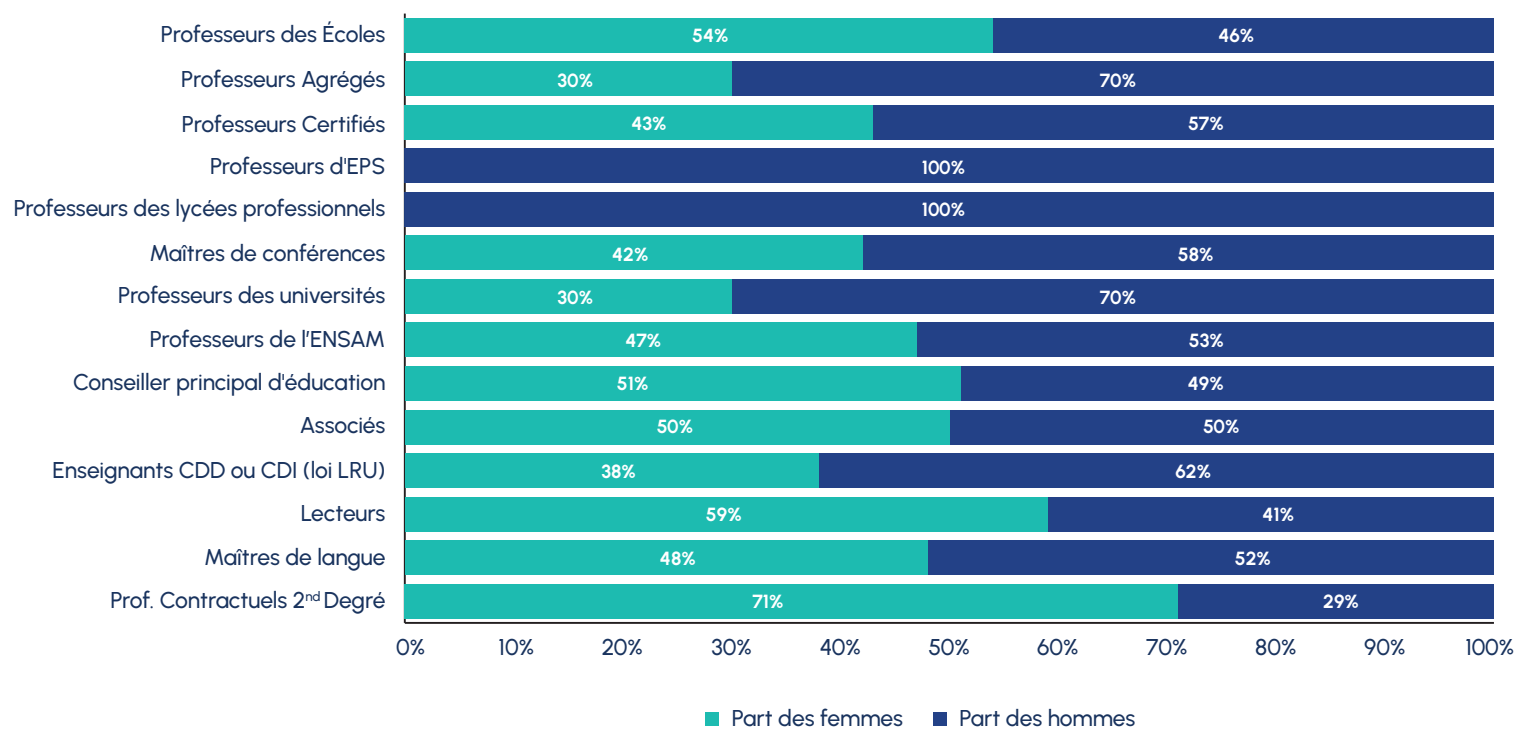
Nombre d'heures complémentaires par sections CNU ⁽¹⁴⁶⁾



Nombre d'heures complémentaires en moyenne par sections CNU ⁽¹⁴⁷⁾



Répartition des heures complémentaires par type d'enseignants et par genre ⁽¹⁴⁸⁾



1.11. Synthèse sur les écarts de rémunérations

La synthèse ci-dessous présente l'état des lieux de l'analyse des rémunérations des personnels (titulaires et contractuels) d'AMU à partir de l'utilisation de l'outil de la DGAFP. Les modes de rémunérations et de revalorisation étant très différents, les titulaires et les contractuels sont analysés séparément.

L'outil DGAFP décompose les écarts de rémunération entre Femmes et Hommes selon 4 types d'effet :

- Effet temps partiel : impact sur la rémunération induit par la différence de temps de service ;
- Effet ségrégation des corps : écarts de rémunérations induits par le pyramidage des corps et la part de femmes qu'ils présentent ;
- Effet démographique au sein des corps : induits par le positionnement des hommes et des femmes au sein d'un même corps ;
- Effet primes : écarts de rémunération entre hommes et femme induits par les montants de primes à corps-grade-échelon-indice égal.

1.11.1. Synthèse sur les écarts de rémunérations des titulaires

Emploi annuel moyen des agents titulaires en 2021 par genre ^(T143)

Emploi annuel moyen 2021	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	2 456	2 510	4 967	50,5 %
Équivalents temps plein employés (ETP)	2 444	2 443	4 887	50,0 %
Taux moyen de temps partiel	99,5 %	97,3 %	98,4 %	-

33 corps représentés titulaires E-C et BIATSS.

Les analyses d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ont été menées via l'outil de calcul d'indicateurs développé par la DGAFP. Cet outil permet de calculer le premier des différents indicateurs prévus par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé entre le gouvernement, les employeurs publics ainsi que certaines organisations syndicales.

L'analyse a porté sur les rémunérations versées en 2021 pour 4 967 agents titulaires, relevant des 33 corps représentés au sein de l'université. En 2021, l'université emploie autant de femmes que d'hommes titulaires puisqu'elles représentent 50,5 % de la population totale. Les femmes sont en moyenne plus à temps partiel que les hommes, avec un ratio ETP/effectifs annuels inférieur (97,3 % contre 99,5 % pour les hommes).

Rémunération moyenne brute mensuelle des agents titulaires en 2021 par genre ^(T144)

Rémunération moyenne brute mensuelle 2021	en €	en %
Femmes	3 473 €	-
Hommes	4 341 €	-
Écart	-868 €	-20 %
Décomposition de l'écart	en €	en %
Effet ségrégation des corps	-698 €	80 %
Effet démographique au sein des corps	-99 €	11 %
Effet temps partiel	-74 €	8 %
Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	3 €	-

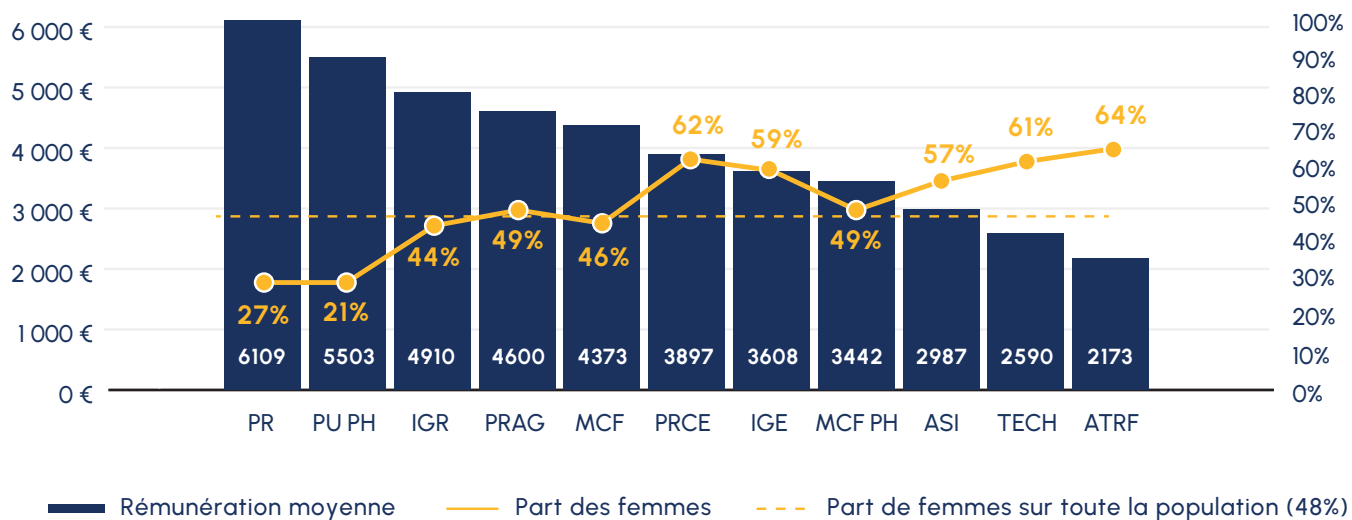
Les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 868 € par mois (- 20 % par rapport à la rémunération brute moyenne mensuelle des hommes). Cet écart s'explique par 4 type d'effet :

- Effet ségrégation des corps : partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes-hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps ;
- Effet démographique au sein des corps : écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps ;
- Effet temps partiel : différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP, correspondant à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes.
- Effet primes à corps-grade-échelon identique : écart de rémunération entre hommes et femmes induits par les montants de primes à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

L'analyse détaillée de ces écarts a été menée sur 11 corps d'effectifs supérieur à 50 et de mixité suffisante. Ils représentent 90 % de la population totale. Les 22 corps non retenus présentent soit une population inférieure à 50 agents, soit une mixité insuffisante pour conduire des analyses pertinentes.

1) Effet ségrégation des corps

Rémunération moyenne mensuelle par corps en 2021 (femmes et hommes confondus, en €)
et part de femmes en personnes physiques (en %) ⁽¹⁴⁹⁾



L'écart de rémunération brute s'explique pour 80 % (-698 €) par un effet de ségrégation des corps. Les femmes sont proportionnellement bien moins nombreuses que les hommes parmi les corps les mieux rémunérés à savoir pour les professeurs des universités (PR : 27 % et PU PH : 21 %), les ingénieurs de recherche (44 %) et les maîtres de conférences (46 %). A contrario, elles sont surreprésentées en catégories B et C, catégories les moins rémunérées.

Les explications de ces effets peuvent être :

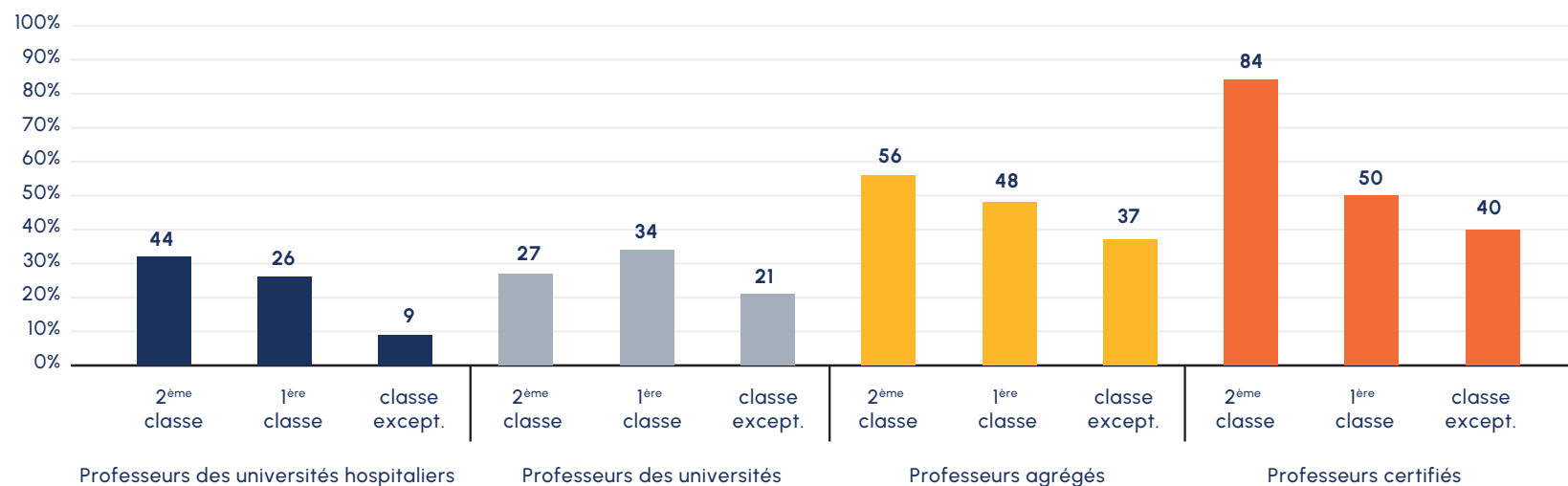
- sociologiques avec une auto sélection (voir auto censure) des femmes qui se portent plus souvent candidates sur certains concours, et moins candidates sur d'autres ;
- liées à une forme de discrimination au recrutement dans le corps.

2) Effet démographique au sein des corps

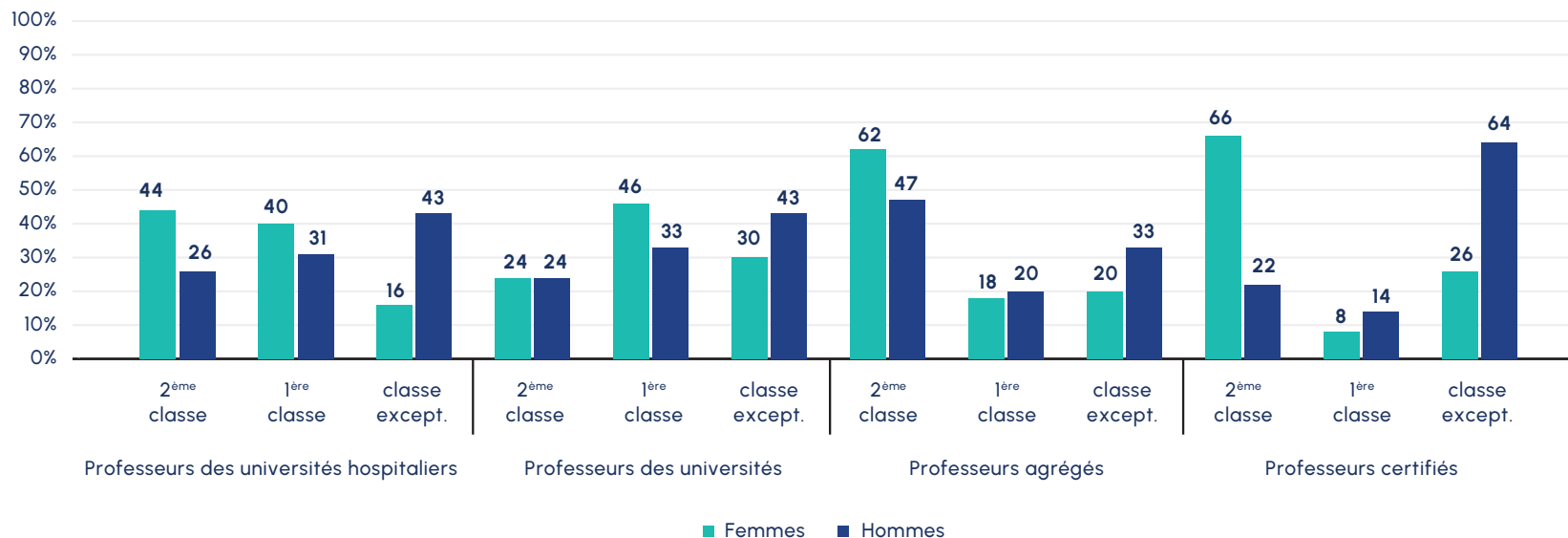
Effet démographique des agents titulaires au sein des corps ^(T145)

Corps	Rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		Ecart Femmes-Hommes	Effet démographique du corps sur l'écart Femmes-Hommes	Part des femmes dans le corps (%)
	Hommes	Femmes			
PU PH	5 623 €	5 048 €	-575 €	-644 €	21 %
PRCE	4 409 €	3 588 €	-821 €	-591 €	62 %
PRAG	4 769 €	4 425 €	-344 €	-271 €	49 %
PR	6 149 €	6 001 €	-148 €	-243 €	27 %
ASI	3 085 €	2 913 €	-172 €	-135 €	57 %
IGE	3 685 €	3 554 €	-131 €	-70 €	59 %
IGR	4 940 €	4 872 €	-68 €	-65 €	44 %
TECH	2 644 €	2 555 €	-89 €	-36 €	61 %
MCF PH	3 448 €	3 436 €	-12 €	-35 €	49 %
ATRF	2 169 €	2 175 €	6 €	1 €	64 %
MCF	4 353 €	4 397 €	44 €	35 €	46 %

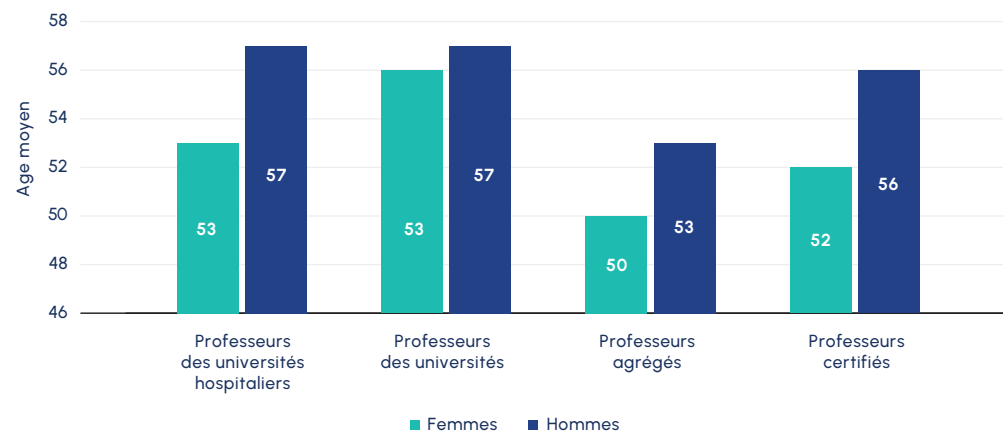
Proportion de femmes enseignantes et EC selon le grade ⁽¹⁵⁰⁾



Répartition des femmes et des hommes enseignants et EC selon le grade ⁽¹⁵¹⁾



Age moyen des agents titulaires selon le genre et le corps ⁽¹⁵²⁾



L'effet démographique au sein des corps explique pour 11 % l'écart de rémunération entre les sexes. Cet effet résulte d'une plus faible proportion de femmes dans les grades-échelons les plus rémunérateurs. A l'intérieur de chaque corps, la différence de proportion selon le sexe dans les grades-échelons résulte des écarts d'ancienneté entre les femmes et les hommes et/ou des différences sexuées dans les changements de grade.

Les maîtres de conférences se démarquent des autres corps avec un écart de rémunération en faveur des femmes (+ 44 €). L'effet démographique est la principale cause de l'écart de rémunération (+ 35 €). Les femmes MCF sont en effet relativement plus nombreuses que les hommes dans le grade hors classe (38 % contre 34 %).

Les écarts en défaveur des femmes s'observent principalement dans les corps des praticiens hospitaliers (- 644 € pour les PU PH), des enseignants du 2nd degré (- 591 € pour les PRCE et - 271 € pour les PRAG) et des enseignants chercheurs (- 243 € pour les PR). L'effet provient essentiellement d'une différence forte d'ancienneté selon le sexe puisque sur ces 3 corps les femmes sont plus jeunes que les hommes et se répartissent principalement sur les premiers grades. Ce qui peut expliquer le faible ratio de femmes dans le dernier grade de chacun de ces 3 corps.

Cette tendance s'observe particulièrement dans le corps des PU PH : 9 % des PU PH dans les classes exceptionnelles sont des femmes tandis que 44 % des femmes PU PH sont dans la 2e classe du corps. Les explications de cet effet démographique sont également liées à celles des effets de ségrégation : la promotion interne ayant un impact sur les deux effets.

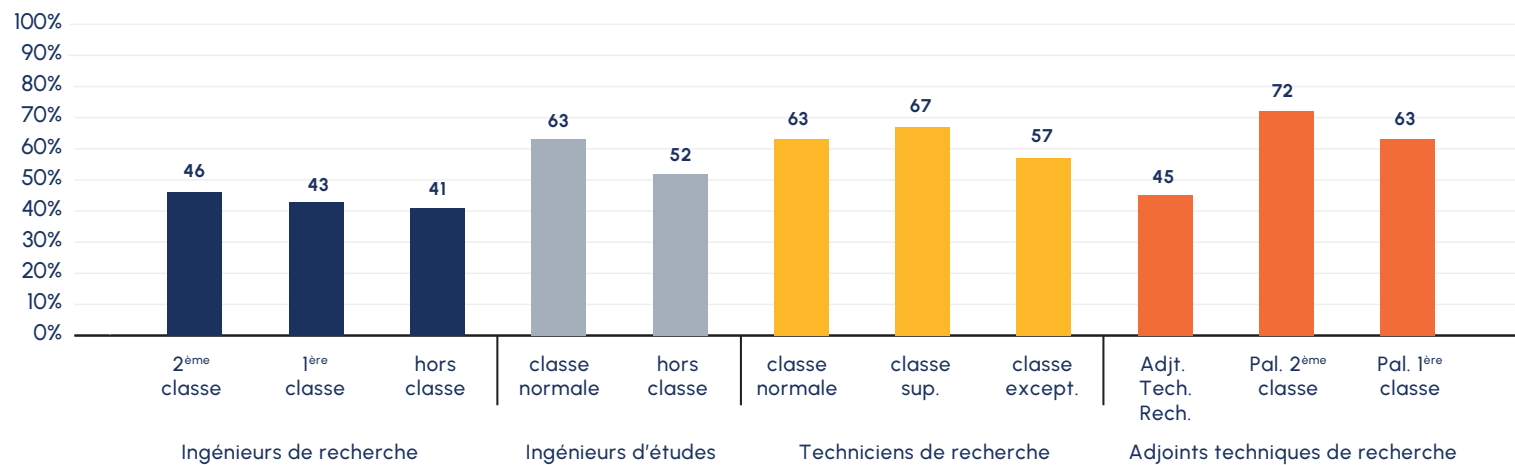
Campagne Emplois enseignants-chercheurs titulaires (T146)

Campagne Emplois enseignants-chercheurs	Part des femmes PR lauréates (%)	Part des femmes MCF lauréates (%)	Total part des femmes lauréates (%)
2019	28 %	61 %	47 %
2020	47 %	42 %	44 %
2021	38 %	45 %	42 %

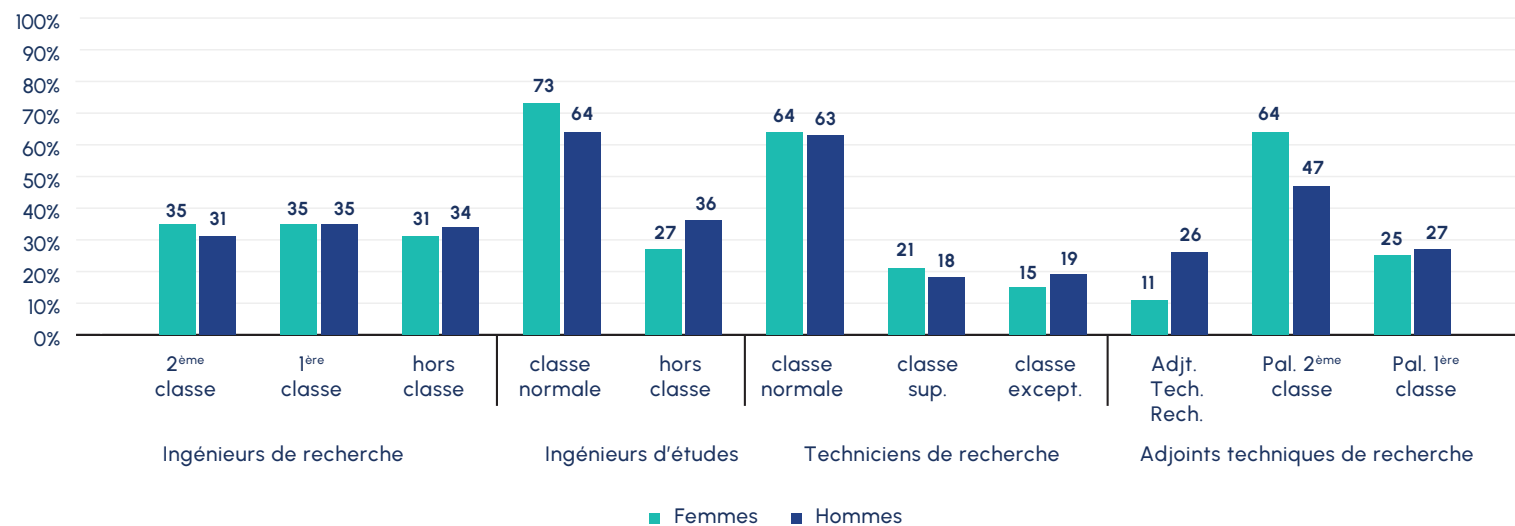
Pour rappel, l'accès au corps des professeurs des universités est une voie de promotion pour les maîtres de conférences, puisque la majorité des premiers sont recrutés parmi les seconds. En 2021, 42 % des lauréats des concours enseignants chercheurs sont des femmes alors que la part des femmes au sein de la population enseignants est de 40,2 %. Toutefois, la part de femmes lauréats des concours de professeurs des universités représente que 38 % tandis que celle des maîtres de conférences représente 45 %.

Ainsi, la session de recrutement 2021 ne semble pas avoir corrigé les écarts constatés entre la part de femmes PR et la part de femmes MCF au sein d'AMU et semble reconduire l'effet ségrégation des corps. Cependant, cet effet est à nuancer et reste à confirmer à l'aide d'une analyse sur le nombre de promotables femmes pour chaque session.

Proportion de femmes BIATSS titulaires selon le grade ⁽¹⁵³⁾



Répartition des femmes et des hommes BIATSS titulaires selon le grade ⁽¹⁵⁴⁾



A l'inverse, dans les corps des BIATSS, l'effet démographique est moins important, en particulier sur les catégories B et C. La conséquence est un plus faible écart de rémunération : - 89 € pour les techniciens de la recherche en défaveur des femmes (dont - 36 € sont imputables à l'effet démographique) et + 6 € pour les adjoints techniques de recherche en faveur des femmes (dont l'effet démographique est positif de + 1 €). Sur les catégories A, l'écart de rémunération en défaveur des femmes (- 131 € pour les IGE et - 68 € pour les IGR) s'explique davantage par l'effet démographique qui représente - 70 € sur les IGE et - 65 € sur les IGR.

Campagne Emplois BIATSS titulaires ^(T147)

Campagne Emplois BIATSS	Part des femmes catégorie A lauréates (%)	Part des femmes catégorie B lauréates (%)	Part des femmes catégorie C lauréates (%)	Total part des femmes lauréates (%)
2019	44 %	73 %	100 %	61 %
2020	64 %	67 %	57 %	64 %
2021	86 %	84 %	40 %	77 %

Liste d'aptitude BIATSS titulaires ^(T148)

Liste d'aptitude BIATSS	Part des femmes catégorie A lauréates (%)	Part des femmes catégorie B lauréates (%)	Total part des femmes lauréates (%)
2019	75 %	67 %	72 %
2020	57 %	78 %	65 %
2021	33 %	75 %	54 %

En 2021, nous comptons 77 % de femmes lauréates de concours BIATSS et 54 % sur liste d'aptitude BIATSS, tandis que la part globale de femmes au sein de la population BIATSS est de 60,4 %.

3) Effet temps partiel

Effet temps partiel des agents titulaires ^(T149)

	Femmes	Hommes	Écart Femmes-Hommes
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	3 473 €	4 341 €	-868 €
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	3 569 €	4 363 €	-794 €
Écart effet temps partiel			-74 €

Sur toute la population AMU, 13,45 % des femmes sont à temps partiel contre 2,05 % des hommes. A savoir, les femmes BIATSS sont plus à temps partiel que les enseignantes-chercheuses (21,26 % versus 2,74 %).

Sur les 33 corps représentés, l'établissement compte un effectif annuel moyen de 2 510 femmes et 2 456 hommes. Les femmes comptent pour 2 443 équivalent temps plein annuel et les hommes pour 2 444. Les femmes sont donc ici en moyenne plus à temps partiel que les hommes : 97,3 % de taux d'activité pour les femmes à comparer au taux de 99,5 % pour les hommes.

L'écart de rémunération brute moyen en défaveur des femmes est de - 868 € par mois (3 473 € contre 4 341 € pour les hommes). Corrigé du temps partiel, l'écart diminue de 74 € et passe à - 792 € en équivalent temps plein. Ainsi, les femmes perçoivent en moyenne 74 € de moins que les hommes chaque mois, généré par un recours plus important au temps partiel. Le temps partiel joue de façon minoritaire sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes (8 % de l'écart global).

4) Effet primes à corps-grade-échelon identique

Effet primes des agents titulaires à corps-grade-échelon identique (T150)

Corps	Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	Part des femmes dans le corps (%)
PRCE	-231 €	62 %
PRAG	-73 €	49 %
IGE	-61 €	59 %
TECH	-54 €	61 %
ASI	-37 €	57 %
IGR	-4 €	44 %
ATRF	5 €	64 %
MCF	9 €	46 %
MCF PH	23 €	49 %
PU PH	70 €	21 %
PR	95 €	27 %

Au niveau établissement, l'effet prime joue en faveur des femmes de façon mineure (soit 3 €). C'est le seul des effets qui soit favorable aux femmes. Il concerne les versements de primes, d'indemnités et de rémunérations accessoires. Les versements suivants, spécifiques à chaque filière, sont inclus dans l'analyse :

- Pour les EC : PRP, PCA, HCC, PEDR, PRES, PES, PEP, prime de brevet...
- Pour les BIATSS : RIFSEEP, indemnisation CET, vacances administratives...

L'effet prime joue en faveur des femmes pour les professeurs et professeurs HU alors que ces corps représentent une très faible part de femmes (respectivement 27 % et 21 %). L'effet prime est plus faible pour les maîtres de conférences et maîtres de conférences HU mais valorise également davantage la rémunération des femmes. A l'inverse, il donne un avantage important aux hommes professeurs certifiés et agrégés alors que la part des femmes est importante sur ces corps (respectivement 62 % et 49 %). Sur la population des BIATSS, l'effet prime valorise majoritairement la rémunération des hommes, en particulier sur les corps des ingénieurs d'études et des techniciens.

	Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	Dont PEDR		Dont PRP		Dont PCA		Dont IFSE		Dont HCC		Dont Vacances		Dont autres	
		Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global
PRCE	-231 €	-	-	-26 €	11 %	-5 €	2 %	-	-	-181 €	79 %	-3 €	1 %	-15 €	7 %
PRAG	-73 €	-	-	-2 €	3 %	-12 €	17 %	-	-	-46 €	63 %	-	-	-13 €	18 %
IGE	-61 €	-	-	-	-	-	-	-84 €	139 %	-1 €	2 %	5 €	-8 %	20 €	-33 %
TECH	-54 €	-	-	-	-	-	-	-55 €	102 %	-	-	-	1 %	1 €	-3 %
ASI	-37 €	-	-	-	-	-	-	-59 €	160 %	-	1 %	9 €	-23 %	14 €	-38 %
IGR	-4 €	-	-	-	-	-	-	-57 €	1594 %	-21 €	585 %	-	4 %	74 €	-2082 %
ATRF	5 €	-	-	-	-	-	-	10 €	208 %	1 €	18 %	-2 €	-38 %	-4 €	-87 %
MCF	9 €	-26 €	-300 %	9 €	99 %	5 €	54 %	-	-	15 €	168 %	-	-3 %	7 €	83 %
MCF PH	23 €	17 €	74 %	-	-	3 €	12 %	-	-	-	-	-1 €	-4 %	4 €	18 %
PU PH	70 €	-1 €	-2 %	-	-	3 €	5 %	-	-	-	-	1 €	1 %	67 €	96 %
PR	95 €	14 €	14 %	12 €	13 %	19 €	20 %	-	-	59 €	62 %	2 €	2 %	-10 €	-10 %

Ecart négatif : en défaveur des femmes
Ecart positif : en faveur des femmes

L'analyse détaillée des primes met en évidence les constats suivants :

- L'avantage des hommes PRCE et PRAG est majoritairement lié à la réalisation d'heures d'enseignement complémentaires.
- L'avantage des femmes professeurs HU est majoritairement lié à des versements autres que les PEDR, PRP, PCA, HCC et vacances.
- L'avantage des femmes professeurs est lié en grande partie à la réalisation d'heures d'enseignement complémentaire.
- L'écart de rémunération lié aux primes pour les MCF et MCF PH est relativement faible (respectivement 9 € et 23 €). Toutefois, nous pouvons constater une sous perception de la PEDR par les femmes MCF, à l'inverse des femmes MCF PH.
- L'IFSE est majoritairement l'indemnité qui favorise la rémunération des hommes BIATSS.

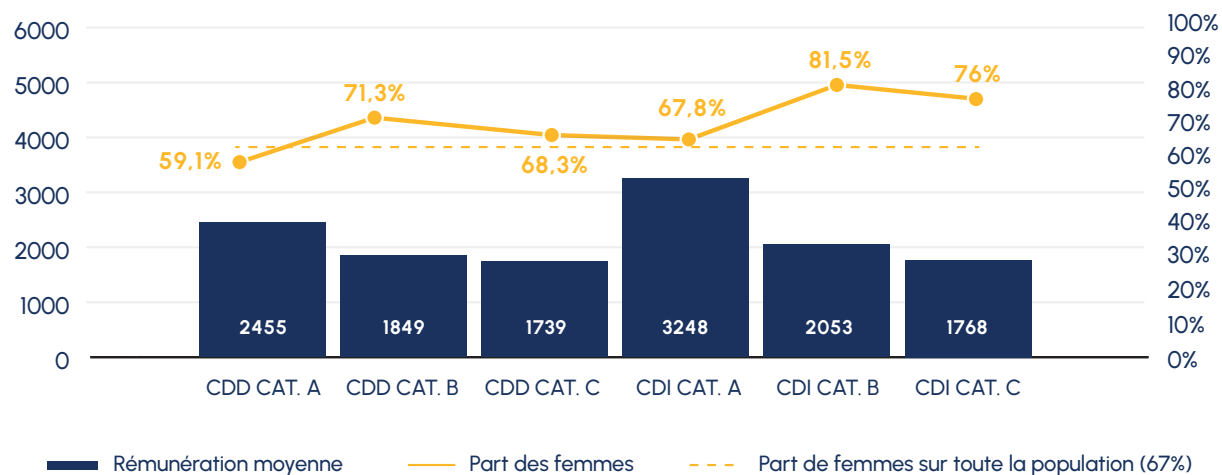
Heures d'enseignement complémentaires des agents titulaires versées en 2021 ^(T151)

	Montants annuels		Nombre bénéficiaires		Montants moyens annuels		Ecart Femmes / Hommes	% bénéficiaire sur toute la population du corps	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Professeurs des universités (PR)	615 650 €	354 514 €	274	128	2 247 €	2 770 €	23 %	58 %	72 %
Maîtres de conférences (MCF)	1 761 336 €	1 625 283 €	526	474	3 349 €	3 429 €	2 %	71 %	74 %
Professeurs agrégés (PRAG)	497 267 €	416 255 €	92	86	5 405 €	4 840 €	-10 %	83 %	81 %
Professeur certifié et assimilé (PRCE)	222 734 €	229 800 €	36	49	6 187 €	4 690 €	-24 %	91 %	75 %
Total Hommes/Femmes	3 096 987 €	2 625 852 €	928	737	3 337 €	3 563 €	7 %	68 %	74 %
Total global	5 722 839 €		1 665		3 437 €			71 %	

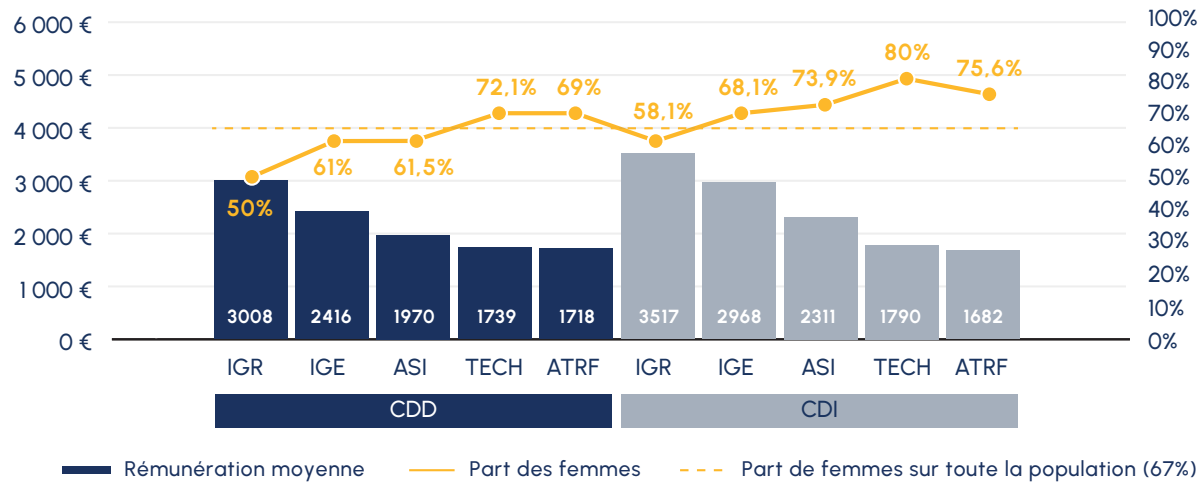
Le corps des professeurs des universités présente un écart notable lié à la réalisation d'heures d'enseignement complémentaires en faveur des femmes : 72 % des femmes PR réalisent des HCC contre 58 % des hommes PR. Cet effet s'observe également dans le corps des maîtres de conférences mais de manière plus faible : 74 % des femmes MCF réalisent des HCC contre 71 % des hommes MCF.

Pour le corps des enseignants du second degré, l'effet « HCC » est en défaveur des femmes. En effet, le montant perçu par les PRCE hommes est 24 % supérieur à celui des femmes. Pour les PRAG hommes, il est 10 % au-dessus de celui des femmes, et ce malgré une part de bénéficiaires à peu près équivalente (83 % pour les hommes vs 81 % pour les femmes).

Rémunération moyenne mensuelle des BIATSS par catégorie en 2021 (hommes et femmes confondus, en €) et part de femmes en personnes physiques (en %) ⁽¹⁵⁵⁾



Rémunération moyenne mensuelle des BIATSS par corps en 2021 (femmes et hommes confondus, en €) et part de femmes en personnes physiques (en %) ⁽¹⁵⁶⁾



1.11.2. Synthèse sur les écarts de rémunérations des contractuels

Emploi annuel moyen des agents contractuels par genre en 2021 ^(T152)

Emploi annuel moyen 2021	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	1 233	1 572	2 805	56,0 %
Équivalents temps plein employés (ETP)	1 182	1 509	2 691	56,1 %
Taux moyen de temps partiel	95,9 %	96,0 %	95,9 %	-

23 corps représentés contractuels E-C et BIATSS

L'analyse a porté sur les rémunérations versées en 2021 pour 2 805 agents contractuels, relevant des 23 corps représentés au sein de l'université. Pour les contractuels, l'outil de calcul d'indicateurs développé par la DGAFP assimile la notion de « corps » à un corps, un grade ou une situation statutaire suivant le niveau d'information possible. Ainsi, les grades et les échelons ont une valeur neutre. En 2021, l'université emploie plus de femmes que d'hommes contractuels puisqu'elles représentent 56 % de la population totale. Les femmes sont autant à temps partiel que les hommes, avec un ratio ETP/effectifs annuels quasi équivalent (96 % contre 95,9 % pour les hommes).

Rémunération moyenne brute mensuelle des agents contractuels en 2021 ^(T153)

Rémunération moyenne brute mensuelle 2021	en €	en %
Femmes	2 044 €	-
Hommes	2 151 €	-
Écart	-107 €	-5 %
Décomposition de l'écart	en €	en %
Effet ségrégation des corps	-91 €	85 %
Effet démographique au sein des corps	-22 €	21 %
Effet temps partiel	-1 €	1 %
Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	8 €	-7 %

Les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 107 € par mois (- 5 % par rapport à la rémunération brute moyenne mensuelle des hommes). Cet écart de - 107 € s'explique principalement par l'effet ségrégation des corps (- 91 €) et l'effet primes (- 22 €). Notre analyse va donc porter essentiellement sur ces 2 effets.

L'analyse détaillée de ces écarts a été menée uniquement sur les agents contractuels BIATSS en CDD et CDI soit 6 corps sur les 23 représentés. 11 corps n'ont pas été retenus car ils présentent soit une population inférieure à 50 agents, soit une mixité insuffisante pour conduire des analyses pertinentes. Enfin, les corps des contractuels enseignants (6 corps restants) ont également été exclus de l'analyse, leurs rémunérations étant strictement prévues par la réglementation (ATER, Doctorants, Post-doctorants, Assistants hôpitaux...).

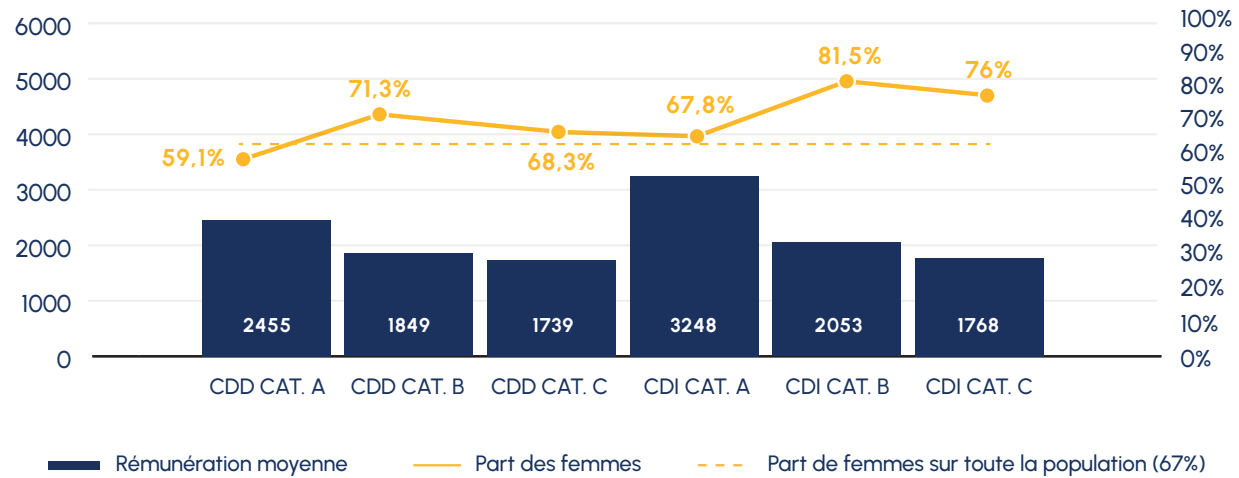
La population est donc composée de 1 143 agents : 409 en catégorie C, 245 en catégorie B et 489 en catégorie A dont les écarts de rémunération sont détaillés ci-dessous.

Rémunération moyenne mensuelle des BIATSS par catégorie en 2021 (hommes et femmes confondus, en €) ^(T154)

Catégories BIATSS	Effectifs annuels	dont femmes		Rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes en €	Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes en %
				Hommes	Femmes		
CDD CAT.A	371	220	59 %	2 507 €	2 419 €	-88 €	-3,5 %
CDD CAT.B	188	134	71 %	1 854 €	1 848 €	-6 €	-0,3 %
CDD CAT.C	277	189	68 %	1 732 €	1 742 €	11 €	0,6 %
Sous-total CDD	836	543	65 %				
CDI CAT.A	118	80	68 %	3 259 €	3 243 €	-16 €	-0,5 %
CDI CAT.B	58	47	82 %	2 089 €	2 045 €	-44 €	-2,1 %
CDI CAT.C	132	100	76 %	1 794 €	1 759 €	-35 €	-1,9 %
Sous-total CDI	307	227	74 %				
Total	1 143	769	67 %				

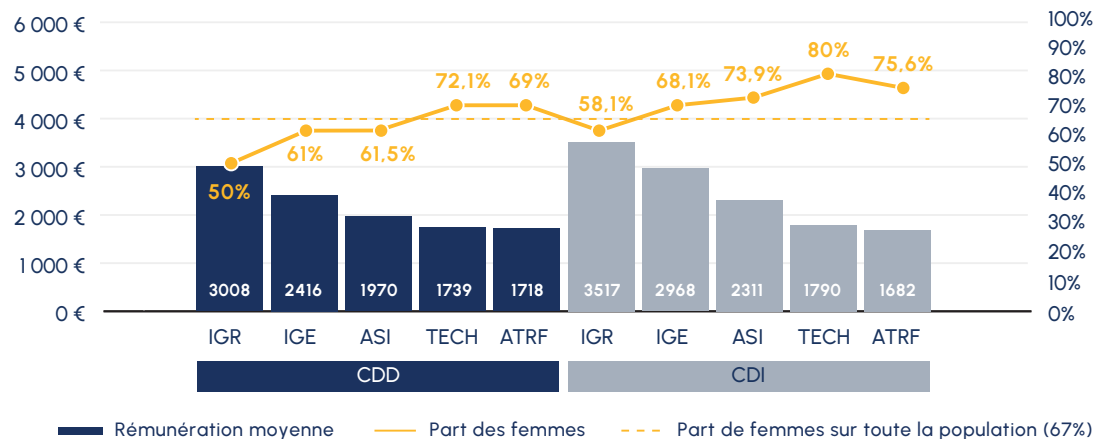
1) Effet ségrégation des corps

Rémunération moyenne mensuelle des BIATSS par catégorie en 2021 (hommes et femmes confondus, en €) et part de femmes en personnes physiques (en %) ⁽¹⁵⁷⁾



L'écart de rémunération brute s'explique pour 85 % par un effet de ségrégation des corps. Malgré une bonne représentation globale des femmes contractuels BIATSS (67 % sur toute la population), nous constatons qu'elles sont moins nombreuses que les hommes dans les catégories les mieux rémunérées. En effet, la part des femmes dans la catégorie A (59,1 % pour les CDD) est inférieure à la part totale des femmes au sein de la population BIATSS. Ainsi, une analyse par corps semble judicieuse afin de confirmer cet effet.

Rémunération moyenne mensuelle des BIATSS par corps en 2021 (femmes et hommes confondus, en €) et part de femmes en personnes physiques (en %) ⁽¹⁵⁸⁾



L'analyse par corps confirme l'effet ségrégation des corps observé ci-dessus par catégorie. Plus les femmes en catégorie A avancent au niveau du corps, moins elles sont représentées. A titre d'exemple, sur la population des CDD, la part des femmes ATRF est de 69 % et elle chute à 50 % sur le corps des IGR.

2) Effet primes à corps-grade-échelon identique

Effet primes des agents contractuels à corps-grade-échelon identique ^(T155)

Corps	Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	Part des femmes dans le corps (%)
CDD CAT. A	-106 €	59 %
CDD CAT. B	-15 €	71 %
CDD CAT. C	12 €	68 %
CDI CAT. A	16 €	68 %
CDI CAT. B	-43 €	82 %
CDI CAT. C	-60 €	76 %

L'effet primes explique pour 21 % l'écart de rémunération entre les sexes (soit -22 €). Attention, comme stipulé en début d'analyse, l'outil a attribué à chaque agent contractuel une valeur neutre pour les grades et les échelons. Ainsi, l'indice a été renseigné par les tranches d'âges des agents, de 18 à 24 ans puis de 5 ans en 5 ans. Cela peut s'associer à un équivalent d'ancienneté que cela soit dans ou en dehors de la fonction publique. La conséquence est que « l'effet primes à corps-grade-échelon identique » n'est plus constitué que de la sur-rémunération du temps partiel (soit +2 € sur les 23 corps représentés) et des « écarts résiduels sur traitement » (soit -24 €). Ainsi, « l'écart résiduel » concerne les versements de l'ensemble des primes des contractuels (vacations administratives, heures supplémentaires, astreintes, indemnités d'administration, etc.).

Sur la population des BIATSS, l'effet prime valorise majoritairement la rémunération des hommes : -90 € pour la catégorie A, -58 € pour la B et -47 € pour la C. Une analyse détaillée sur le versement des vacations administratives, heures supplémentaires et astreintes a donc été effectuée afin de déterminer l'impact de ces primes sur cet effet.

Vacations administratives/Heures supp./Astreintes versées en 2021 ^(T156)

	Montants annuels		Nombre bénéficiaires		Montants moyens annuels			% bénéficiaire sur toute la population du corps	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart	Hommes	Femmes
CDD CAT. A	16 392 €	28 641 €	24	47	683 €	609 €	-74 €	6 %	13 %
CDD CAT. B	11 600 €	25 270 €	24	49	483 €	516 €	32 €	13 %	26 %
CDD CAT. C	16 313 €	23 703 €	35	60	466 €	395 €	-71 €	13 %	22 %
CDI CAT. A	8 488 €	18 642 €	13	20	653 €	932 €	279 €	11 %	17 %
CDI CAT. B	3 248 €	9 037 €	5	12	650 €	753 €	104 €	9 %	21 %
CDI CAT. C	12 726 €	19 096 €	15	35	848 €	546 €	-303 €	11 %	27 %
Total	68 767 €	124 389 €	116	223	3 783 €	3 751 €	-32 €		

Les femmes de catégories B et C ont tendance à réaliser plus de vacations administratives que celles de catégorie A (en moyenne 24 % pour les catégories B et C et 15 % pour la catégorie A). Cependant, plus nous sommes dans les petites catégories, plus l'écart de rémunération tend en faveur des hommes (- 374 € en défaveur des femmes pour la catégorie C, + 136 € et + 206 € en faveur des femmes pour les catégories B et A). Attention, cet effet est toutefois à nuancer puisque certaines fonctions de la catégorie C (majoritairement occupée par des hommes) exigent la réalisation d'heures supplémentaires et astreintes, venant ainsi augmenter le montant moyen annuel perçu.

L'effet prime en défaveur des femmes que nous avons constaté plus haut sur les 3 catégories ne s'explique donc pas majoritairement par le versement de vacations administratives. D'autres primes semblent jouer sur cet effet, notamment l'indemnité d'administration dont l'effet est corrélé à la ségrégation des corps puisqu'il s'agit d'une prime versée aux contractuels après 1 an d'ancienneté en fonction de leurs corps d'appartenance.

3) Effet temps partiel

Effet temps partiel des agents contractuels ^(T157)

	Femmes	Hommes	Ecart Femmes-Hommes
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	2 044 €	2 151 €	-107 €
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	2 129 €	2 244 €	-114 €
Ecart effet temps partiel			8 €

Les femmes contractuelles perçoivent en moyenne 8 € de plus que les hommes chaque mois, généré par un recours moins important au temps partiel. Le temps partiel joue de façon minoritaire sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

Partie 5 - Vacataires d'enseignement

1. Les vacataires d'enseignement selon la structure principale

Nombre de vacataires, heures de vacations et moyenne par secteur disciplinaire, par structure principale et par genre ^(T158)

				Nombre de vacataires				Volumes horaires				Volumes horaires moyens par vacataire			
				Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Structures de rattachement	Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	2020	326	242	568	57 %	12 245	9 873	22 118	55 %	38	41	39	96 %
			2021	458	343	801	57 %	17 183	13 658	30 841	56 %	38	40	39	97 %
		CFMI	2020	10	14	24	42 %	629	802	1 431	44 %	63	57	60	105 %
			2021	16	19	35	46 %	803	957	1 760	46 %	50	50	50	100 %
	Droits et sciences politique	FDSP	2020	179	252	431	42 %	6 690	7 623	14 313	47 %	37	30	33	113 %
			2021	247	340	587	42 %	8 271	9 744	18 015	46 %	33	29	31	109 %
		IMPGT	2020	55	79	134	41 %	1 393	2 598	3 991	35 %	25	33	30	85 %
			2021	79	87	166	48 %	2 076	2 569	4 645	45 %	26	30	28	94 %
	Economie et gestion	FEG	2020	179	247	426	42 %	8 682	10 222	18 903	46 %	49	41	44	109 %
			2021	219	313	532	41 %	10 943	12 945	23 888	46 %	50	41	45	111 %
		IAE	2020	61	89	150	41 %	2 438	4 671	7 108	34 %	40	52	47	84 %
			2021	83	145	228	36 %	4 094	6 916	11 010	37 %	49	48	48	102 %
		IRT	2020	3	8	11	27 %	47	298	345	13 %	16	37	31	49 %
			2021	13	12	25	52 %	518	582	1 100	47 %	40	49	44	91 %
		EJCAM	2020	37	44	81	46 %	1 118	1 430	2 548	44 %	30	33	31	96 %
			2021	39	50	89	44 %	1 149	1 786	2 935	39 %	29	36	33	89 %
	Santé	FSMPM	2020	347	211	558	62 %	7 444	6 366	13 810	54 %	21	30	25	87 %
			2021	388	252	640	61 %	9 048	8 298	17 346	52 %	23	33	27	86 %
		PHARMACIE	2020	34	44	78	44 %	735	791	1 526	48 %	22	18	20	110 %
			2021	54	71	125	43 %	1 330	1 574	2 904	46 %	25	22	23	106 %
		ODONTOLOGIE	2020	6	7	13	46 %	78	175	253	31 %	13	25	19	67 %
			2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-1	-	-
	Sciences et technologies	FSS	2020	57	78	135	42 %	2 601	2 852	5 452	48 %	46	37	40	113 %
			2021	72	100	172	42 %	2 966	3 976	6 942	43 %	41	40	40	102 %
		SCIENCES	2020	133	283	416	32 %	3 841	8 448	12 288	31 %	29	30	30	98 %
			2021	189	365	554	34 %	5 291	9 983	15 274	35 %	28	27	28	102 %
		POLYTECH	2020	49	109	158	31 %	2 093	3 224	5 317	39 %	43	30	34	127 %
			2021	75	144	219	34 %	3 197	3 829	7 026	46 %	43	27	32	133 %
		OSU PYTHEAS	2020	31	49	80	39 %	478	854	1 332	36 %	15	17	17	93 %
			2021	44	67	111	40 %	628	1 184	1 812	35 %	14	18	16	87 %
Composantes pluridisciplinaires	INSPE	2020	23	19	42	55 %	955	689	1 644	58 %	42	36	39	106 %	
		2021	44	38	82	54 %	1 233	1 014	2 247	55 %	28	27	27	102 %	
	IUT	2020	279	552	831	34 %	14 669	24 721	39 390	37 %	53	45	47	111 %	
		2021	352	640	992	35 %	17 686	28 013	45 699	39 %	50	44	46	109 %	

Nombre de vacataires, heures de vacances et moyenne par secteur disciplinaire, par structure principale et par genre ^(T158)

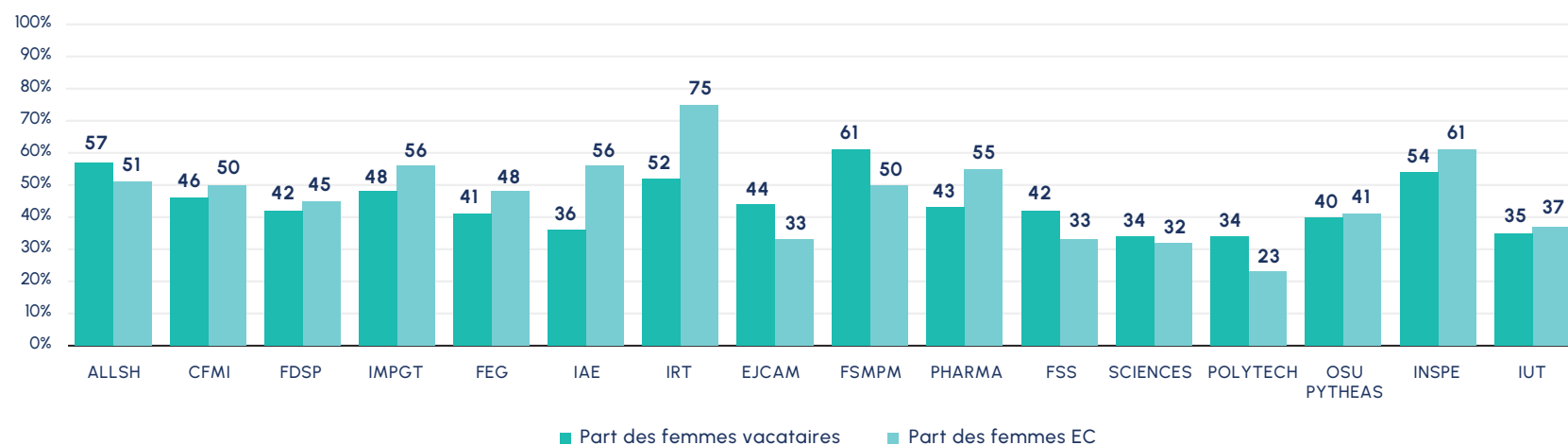
Structures de rattachement	Année	Nombre de vacataires				Volumes horaires				Volumes horaires moyens par vacataire																
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes													
		2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021											
Collège doctoral	2020	1	3	4	25 %	23	87	110	21 %	23	29	28	84 %	2021	11	11	22	50 %	186	220	406	46 %	17	20	18	92 %
CIPE	2020	3	2	5	60 %	161	112	273	59 %	54	56	55	98 %	2021	1	-	1	100 %	100	-	100	100 %	100	-1	100	100 %
	2020	1	11	12	8 %	64	631	695	9 %	64	57	58	111 %	2021	6	17	23	26 %	233	1132	1365	17 %	39	67	59	65 %
DFD	2020	-	1	1	-	-	9	9	-	-	9	9	-	2021	-	-	-	-	-	-	-	-1	-1	-	-	
	2020	-	2	2	-	-	60	60	-	-	30	30	-	2021	-	1	1	-	-	48	48	-	-	48	48	-
IREM	2020	4	2	6	67 %	210	48	258	81 %	53	24	43	122 %	2021	4	-	4	100 %	108	-	108	100 %	27	-1	27	100 %
	2020	16	18	34	47 %	1329	1678	3007	44 %	83	93	88	94 %	2021	20	18	38	53 %	1798	1660	3458	52 %	90	92	91	99 %
SFPC	2020	13	38	51	25 %	577	2118	2695	21 %	44	56	53	84 %	2021	18	51	69	26 %	838	2997	3835	22 %	47	59	56	84 %
	2020	21	4	25	84 %	2538	296	2834	90 %	121	74	113	107 %	2021	23	4	27	85 %	3010	349	3359	90 %	131	87	124	105 %
SUAPS	2020	52	47	99	53 %	3686	2526	6212	59 %	71	54	63	113 %	2021	50	54	104	48 %	2797	2184	4981	56 %	56	40	48	117 %
	2020	1920	2455	4375	44 %	74723	93200	167923	44 %	39	38	38	101 %	2021	2505	3142	5647	44 %	95486	115618	211104	45 %	38	37	37	102 %
Total	2020	1920	2455	4375	44 %	74723	93200	167923	44 %	39	38	38	101 %	2021	2505	3142	5647	44 %	95486	115618	211104	45 %	38	37	37	102 %



11 369 711 €

coût global des heures vacances pour AMU

Part des femmes enseignantes et part des femmes vacataires dans chaque structure ⁽¹⁵⁹⁾



2. Les vacataires d'enseignement selon la structure d'origine

Nombre de vacataires, d'heures de vacances et moyenne par structure d'origine et par genre (T159)

Structure d'origine	Année	Nombre de vacataires				Volumes horaires				Volumes horaires moyens par vacataire				Répartition des vacataires par structure d'origine	Répartition du volume horaire	
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes			
Structure d'origine	ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE	2020	721	1 036	1 757	41 %	25 187	32 155	57 342	44 %	35	31	66	53 %	34 %	29 %
		2021	719	1 059	1 778	40 %	24 622	33 328	57 950	42 %	34	31	66	52 %	32 %	29 %
	EPST	2020	100	175	275	36 %	2 474	4 552	7 026	35 %	25	26	51	49 %	5 %	4 %
		2021	158	221	379	42 %	3 724	5 136	8 860	42 %	24	23	47	50 %	7 %	4 %
	ETUDIANTS	2020	88	68	156	56 %	3 861	3 123	6 984	55 %	44	46	90	49 %	3 %	4 %
		2021	107	86	193	55 %	4 851	4 004	8 855	55 %	45	47	92	49 %	3 %	4 %
	FONCTION PUBLIQUE (HOSPITALIERE, TERRITORIALE, État)	2020	359	401	760	47 %	8 175	11 110	19 285	42 %	23	28	50	45 %	15 %	10 %
		2021	415	452	867	48 %	9 176	11 756	20 932	44 %	22	26	48	46 %	15 %	10 %
	MINISTERE DE L'EDUCATION (ACADEMIES, RECTORATS)	2020	263	322	585	45 %	15 104	19 890	34 994	43 %	57	62	119	48 %	11 %	18 %
		2021	296	346	642	46 %	15 488	19 746	35 234	44 %	52	57	109	48 %	11 %	17 %
	RETRAITES	2020	35	73	108	32 %	1 322	3 043	4 365	30 %	38	42	79	48 %	2 %	2 %
		2021	36	63	99	36 %	1 633	2 767	4 400	37 %	45	44	89	51 %	2 %	2 %
	TRAVAILLEURS INDEPENDANTS, PROFESSIONS LIBERALES ET INTERMITTENTS DU SPECTACLE	2020	577	653	1 230	47 %	28 868	30 338	59 207	49 %	50	46	96	52 %	24 %	30 %
		2021	694	753	1 447	48 %	33 178	25 421	58 599	57 %	48	34	82	59 %	26 %	29 %
	UNIVERSITES, GRANDES ECOLES ET ETS ENSEIGNEMENT PRIVE	2020	94	154	248	38 %	3 748	5 410	9 158	41 %	40	35	75	53 %	5 %	5 %
		2021	78	161	239	33 %	2 810	5 233	8 043	35 %	36	33	69	53 %	4 %	4 %
	Total	2020	2 237	2 882	5 119	44 %	88 739	109 621	198 360	45 %	40	38	78	51 %	100 %	100 %
		2021	2 503	3 141	5 644	44 %	95 482	107 391	202 873	47 %	38	34	72	53 %	100 %	100 %

Trois composantes regroupent 43 % des vacataires d'enseignements :

- IUT : 992 vacataires (18 % des vacataires AMU)
- ALLSH : 801 vacataires (14 % des vacataires AMU)
- FSPM : 640 vacataires (11 % des vacataires AMU)

Trois composantes regroupent 49,5 % des heures de vacances à l'université :

- IUT : 45 699 h (22,5 % des heures de vacances AMU)
- ALLSH : 30 841 h (15 % des heures de vacances AMU)
- FEG : 23 888 h (12 % des heures de vacances AMU)

La Faculté d'Odontologie a été rattachée à la Faculté des Sciences Médicales et Paramédicales (FSMPM) depuis le 01/01/2021, d'où l'absence de données pour 2021, les chiffres étant désormais inclus dans les données pour la FSMPM. Concernant les structures d'origine des vacataires 35 % viennent du secteur privé, 28 % sont des travailleurs indépendants, en professions libérales ou intermittents du spectacle, 17 % viennent des différentes fonctions publiques, 13 % viennent du Ministère de l'Éducation Nationale. Les autres vacataires proviennent des EPST, des établissements d'enseignement privé, des universités et grandes écoles ou sont retraités et étudiants.

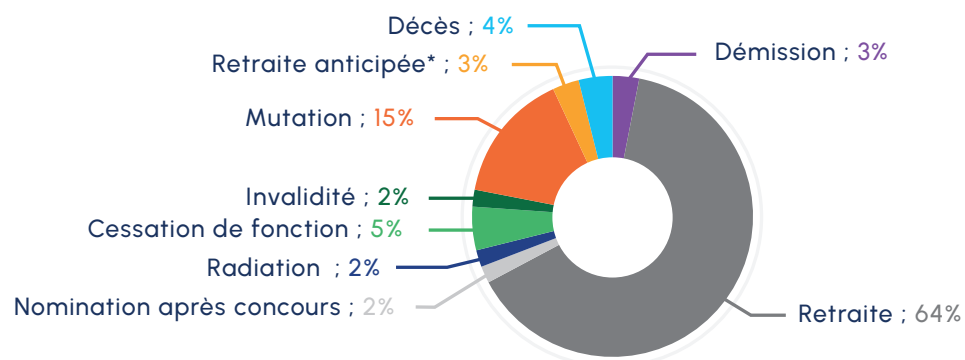
Partie 6 - Départs des titulaires

1. Les départs par motifs

Évolution sur 3 ans des départs définitifs des titulaires par type de départ et par genre ^(T160)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Décès	1	5	6	17 %	4	10	14	29 %	3	4	7	43 %
Démission	-	6	6	-	3	5	8	38 %	4	2	6	67 %
Mutation	14	10	24	58 %	23	9	32	72 %	13	16	29	45 %
Nomination après concours	3	2	5	60 %	1	-	1	100 %	4	-	4	100 %
Cessation de fonction	6	4	10	60 %	3	1	4	75 %	5	5	10	50 %
Invalidité	NC	NC	NC	NC	2	1	3	67 %	4	1	5	80 %
Radiation	1	1	2	50 %	-	-	-	-	3	1	4	75 %
Retraite	61	50	111	55 %	63	56	119	53 %	69	58	127	54 %
Retraite anticipée*	5	-	5	100 %	3	-	3	100 %	4	1	5	80 %
Non réintégration suite à détachement sortant	-	-	-	-	5	3	8	63 %	1	-	1	100 %
Non réintégration suite à disponibilité	-	-	-	-	1	2	3	33 %	3	-	3	100 %
Rupture conventionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100 %
Total	91	78	164	55 %	108	87	195	55 %	115	88	203	57 %

Répartition des départs définitifs des titulaires ⁽¹⁶⁰⁾



Comme chaque année, le motif principal de départ des titulaires est le départ à la retraite. Les retraites représentent 64 % des départs alors que le taux était de 62 % en 2020.

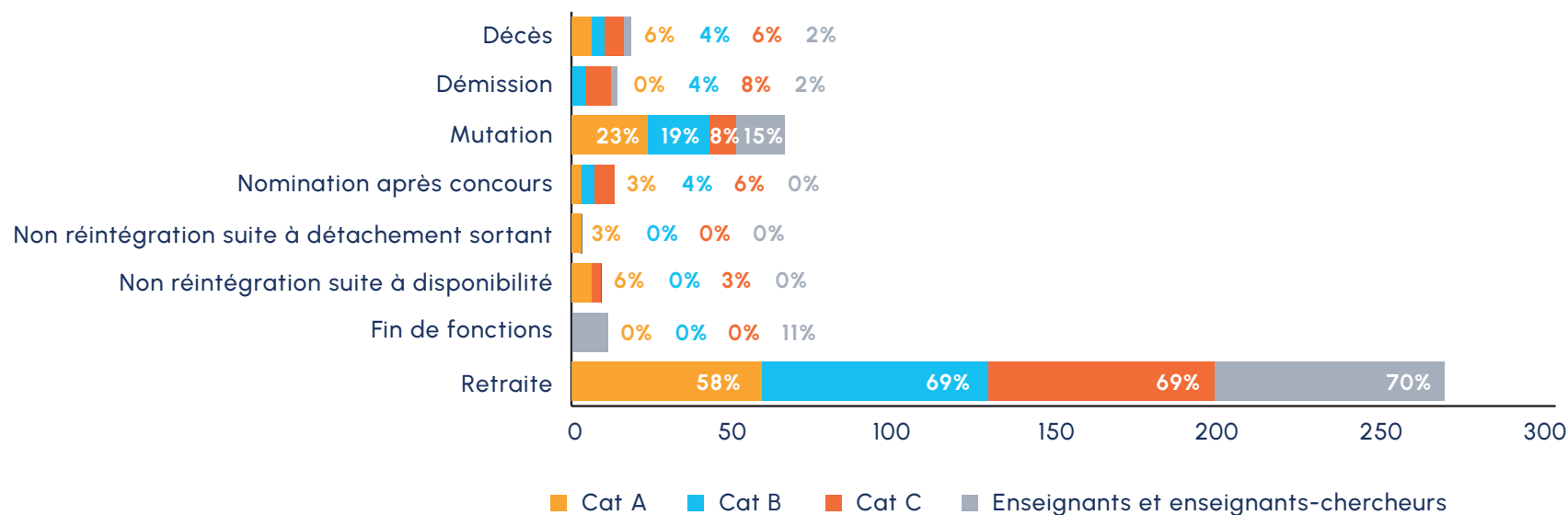
En 2021, 2 % des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs fonctionnaires ont quitté l'établissement (1,3 % pour départ à la retraite), et 3 % des BIATSS (1,9 % pour départ à la retraite).

*pour handicap ou Invalidité ou Incapacité de travail

Répartition des départs définitifs des titulaires par type de départ, type de population, par catégories et par genre ^(T161)

	BIATSS												Enseignants - enseignants-chercheurs			
	Cat A				Cat B				Cat C				Femmes	Hommes	Total	% de femmes
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes				
Décès	1	1	2	50 %	-	1	1	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
Démission	-	-	-	-	-	1	1	-	3	-	3	100 %	-	2	2	-
Retraite anticipé pour handicap ou Invalidité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mutation	3	4	7	43 %	4	1	5	80 %	-	3	3	-	3	11	14	21 %
Nomination après concours	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %	-	-	-	-
Non réintégration suite à détachement sortant	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Non réintégration suite à disponibilité	2	-	2	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-
Cessation de fonction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	10	50 %
Retraite	13	5	18	72 %	14	4	18	78 %	18	7	25	72 %	24	42	66	36 %
Total	21	10	31	68 %	19	7	26	73 %	25	11	36	69 %	33	61	94	35 %

Répartition des départs définitifs des titulaires par catégorie et par motif ⁽¹⁶¹⁾

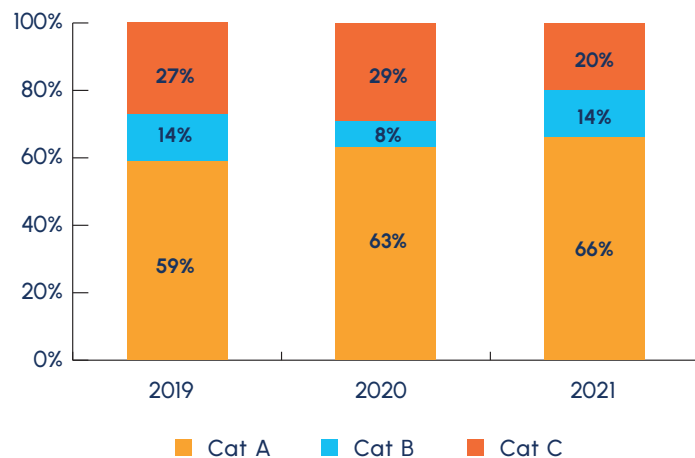


2. Focus sur les départs à la retraite des titulaires

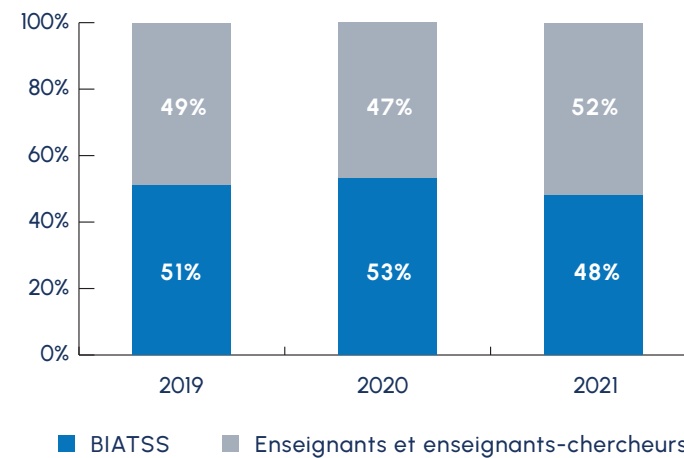
Nombre de titulaires partis à la retraite par genre, par corps/catégorie ^(T162)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
A	7	5	12	58 %	13	6	19	68 %	13	5	18	72 %
B	12	3	15	80 %	8	2	10	80 %	14	4	18	78 %
C	23	7	30	77 %	27	7	34	79 %	18	7	25	72 %
Total BIATSS	42	15	57	74 %	48	15	63	76 %	45	16	61	74 %
Enseignants, enseignants-chercheurs	19	35	54	35 %	15	41	56	27 %	24	42	66	36 %
Total	61	50	111	55 %	63	56	119	53 %	69	58	127	54 %

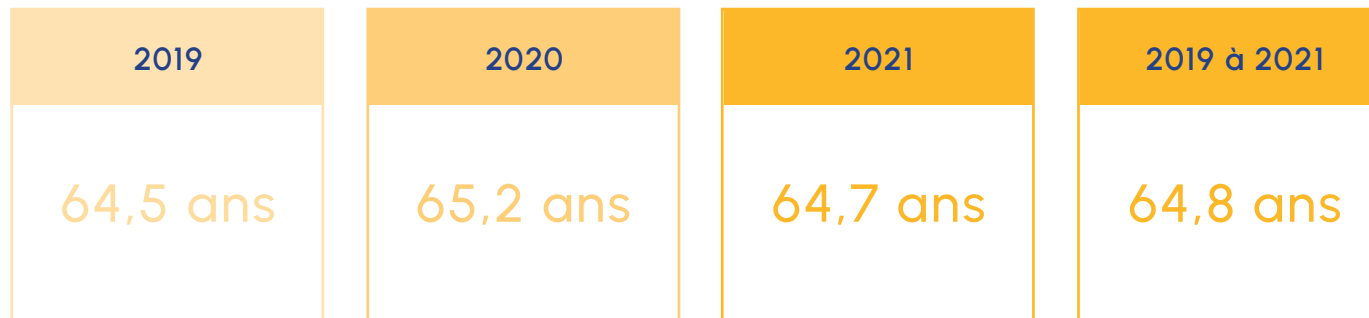
Répartition des départs à la retraite des titulaires par catégorie ⁽¹⁶²⁾



Répartition des départs à la retraite des titulaires par type de population ⁽¹⁶³⁾

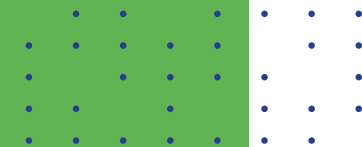


Âge moyen de départ à la retraite des titulaires



Âge moyen de départ à la retraite des titulaires par type de population, catégorie et genre ^(T163)

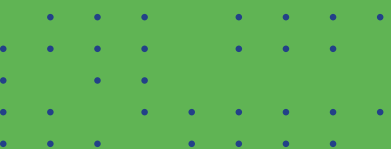
	2019			2020			2021		
	Femmes	Hommes	Total général	Femmes	Hommes	Total général	Femmes	Hommes	Total général
A	64,0	65,8	64,4	65,9	64,5	65,3	64,3	63,6	64,1
B	63,8	67,0	64,4	61,9	61,5	61,8	63,3	62,0	63,0
C	62,5	64,1	62,9	64,7	62,0	64,3	64,6	64,4	64,5
Total BIATSS	63,1	65,3	63,7	64,4	63,2	64,1	64,1	63,6	64,0
Enseignant, enseignants-chercheurs	63,5	66,3	65,3	66,1	66,4	66,3	64,0	66,1	65,3
Total général	63,2	66,0	64,5	64,8	65,6	65,2	64,1	65,4	64,7



Vie des personnels



PERSONNELS



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



1. Les départs par motifs

1.1. Les départs temporaires

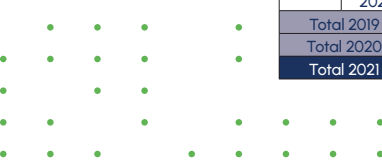
1.1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

Les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois intègrent le congé maternité (celui-ci ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés - hors congé pathologique), le congé d'adoption (au minimum de 10 semaines), le congé de solidarité familiale (d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois), le congé sans traitement pour les agents stagiaires et le congé sans rémunération pour les agents contractuels.

Nombre de jours de congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois par catégorie ^(T164)

		Nombre d'agents				Nombre de jours				Age moyen		
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total
A	2019	1	-	1	100 %	181	-	181	100 %	38	-	38
	2020	5	-	5	100 %	963	-	963	100 %	37	-	37
	2021	3	-	3	100 %	599	-	599	100 %	37	-	37
B	2019	2	-	2	100 %	363	-	363	100 %	41	-	41
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	3	-	3	100 %	544	-	544	100 %	39	-	39
C	2019	1	-	1	100 %	181	-	181	100 %	37	-	37
	2020	1	-	1	100 %	181	-	181	100 %	41	-	41
	2021	1	-	1	100 %	219	-	219	100 %	36	-	36
Total 2019		4	-	4	100 %	725	-	725	100 %	39	-	39
Total 2020		6	-	6	100 %	1144	-	1144	100 %	38	-	38
Total 2021		7	-	7	100 %	1362	-	1362	100 %	38	-	28

L'année 2021 confirme la tendance, des années précédentes d'une hausse du nombre d'agents ayant pris des congés pour des événements familiaux (supérieurs à 6 mois). On remarque une hausse de 58% du nombre de jours de congés entre 2019 - 2020 et de 19 % entre 2020 - 2021 (7 agents en 2021 au lieu de 6 agents en 2020). Les congés pour événements familiaux concernent exclusivement des femmes (100 % des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois concernent des congés maternité).



1.1.2. Mises à disposition

Évolution du nombre de mises à disposition par type de population ^(T165)

La mise à disposition permet au titulaire ou à l'agent contractuel de travailler hors de son administration d'origine sans rompre tout lien avec elle. Il reste dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, s'il est fonctionnaire, ou attaché à son emploi, s'il est contractuel, et continue à percevoir la rémunération correspondant à son emploi dans son administration d'origine.

	BIATSS				Enseignants				Total			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
2019	-	1	1	-	2	1	3	67 %	2	2	4	50 %
2020	-	1	1	-	2	1	3	67 %	2	2	4	50 %
2021	-	1	1	-	-	1	1	-	-	2	2	-

1.2. Absences au travail pour raison de santé

1.2.1. CLD / CLM / CMO

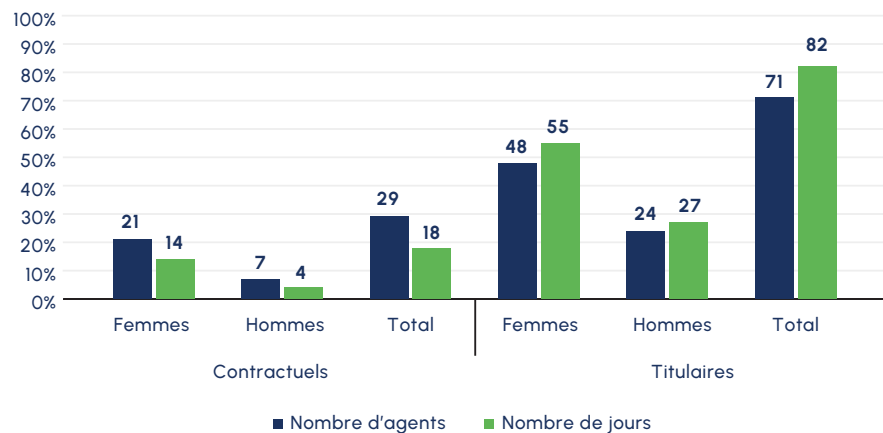
Les fonctionnaires et contractuels dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions pour raison de santé, bénéficient de congés de maladie rémunérés. Les droits à congés s'apprécient sans tenir compte des droits ouverts au titre d'un autre régime de congés. Les congés de maladie ordinaire concernent les fonctionnaires, de même que les congés de longue maladie et de longue durée. Pour les contractuels, on parle de congé de maladie ou de grave maladie.

Évolution sur 3 ans du nombre d'agents concernés, nombre de jours pris, moyenne de nombre de jours sur les agents ayant posé au moins une journée et moyenne de nombre de jours sur le nombre d'agents AMU par type d'absence ^(T166)

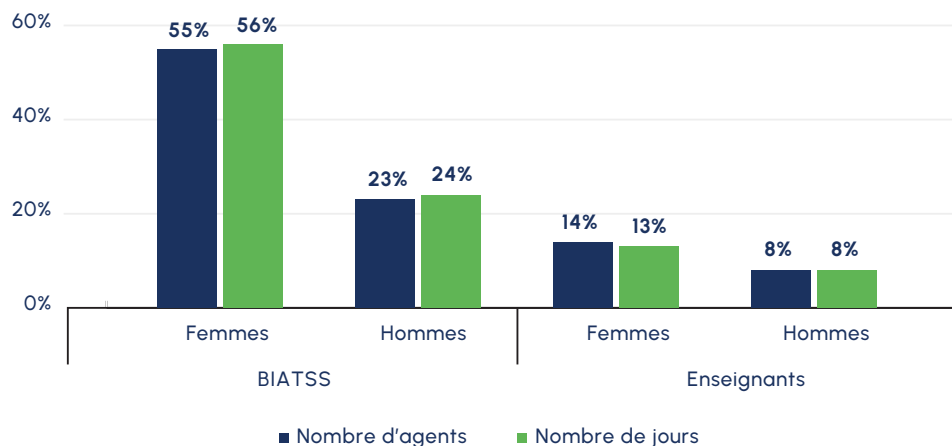
		2019					2020					2021					
		Nb d'agents concernés	Nb de jours pris au Total	Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU	Age moyen	Nb d'agents concernés	Nb de jours pris au Total	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU	Age moyen	Nb d'agents concernés	Nb de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU	Age moyen	
CLM/CLD	Femmes	25	8535	341	2	54	46	12528	272	3	54	46	11424	248	3	56	
	Hommes	11	4068	370	1	43	16	4229	264	1	53	16	4269	267	1	52	
	Total	36	12603	350	2	47	62	16757	270	2	54	62	15693	253	2	55	
	Part de femmes sur le nombre d'agents				69 %				74 %						74 %		
	Part de jours pris par les femmes				68 %				75 %						73 %		
Maladie ordinaire	Femmes	971	27256	28	7	47	749	25101	34	6	47	836	25218	30	6	47	
	Hommes	392	9427	24	3	47	345	11174	32	3	47	368	12301	33	3	49	
	Total	1363	36683	27	5	47	1094	36275	33	5	47	1204	37519	31	5	48	
	Part de femmes sur le nombre d'agents				71 %				68 %						69 %		
	Part de jours pris par les femmes				74 %				69 %						67 %		
Total	Femmes	996	35791	36	9	47	795	37629	47	9	48	882	36642	42	9	48	
	Hommes	403	13495	33	4	46	361	15403	43	4	47	384	16570	43	4	50	
	Total	1399	49286	35	6	46	1156	53032	46	7	48	1266	53212	42	7	48	
	Part de femmes sur le nombre d'agents				71 %				69 %						70 %		
	Part de jours pris par les femmes				73 %				71 %						69 %		

16 % des agents de l'établissement ont pris au moins un jour de congé pour raison de santé (le taux annoncé dans le bilan social du MESRI pour 2018-2019 est de 26,8 % des agents) dont 15 % au titre des maladies ordinaires (le taux annoncé dans le bilan social du MESRI pour 2018-2019 est de 21,3 % des agents). Le nombre d'agents ayant déposé des jours pour raison de santé est en légère hausse (+10 %) alors que le nombre de jours déposés reste stable entre 2021 et 2020. Cette tendance s'explique par une forte évolution des CMO (+110 agents concernés) et le maintien des CLM/CLD (62 agents concernés).

Répartition par statut des agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés ⁽¹⁶⁴⁾



Répartition genrée des agents (enseignants/BIATSS) ayant déposé au moins un jour de congé en 2021 pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés ⁽¹⁶⁵⁾



Les titulaires sont plus nombreux que les contractuels à déposer des jours de congés pour raison de santé (71 % des arrêts maladie, alors qu'ils représentent 61 % de l'effectif de l'établissement). Les durées sont également plus longues : ils sont absents en moyenne 21 jours contre 13 jours pour les contractuels. Les enseignants et enseignants-chercheurs déclarent moins de jours de congés pour cause de maladie que les BIATSS. En effet, ils représentent seulement 22 % des agents ayant déposé des jours de congés, alors qu'ils représentent 56 % de l'établissement. Cependant, leur durée est légèrement plus longue avec 4 jours de plus en moyenne.

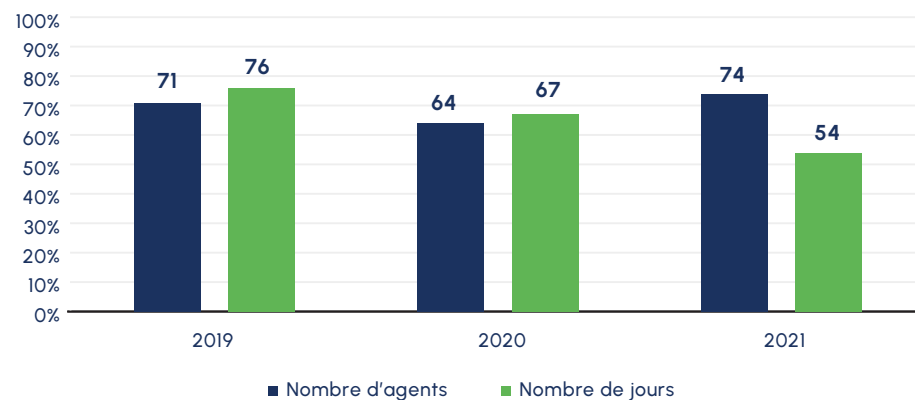
1.2.2. Temps partiels thérapeutiques

Évolution sur 3 ans du nombre d'agents concernés, nombre de jours pris, moyenne de nombre de jours sur les agents ayant posé au moins une journée et moyenne de nombre de jours sur le nombre d'agents AMU en temps partiel thérapeutique ^(T167)

Les modalités de gestion du temps partiel thérapeutique ont été modifiées par l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. L'accès au temps partiel thérapeutique a été simplifié (suppression du délai de 6 mois de congé maladie avant le dépôt d'une demande, suppression de la saisie du comité médical en cas d'avis concordants des médecins traitants et médecins agréés). La circulaire du 15 mai 2018 précise ces nouvelles modalités et propose des formulaires-types à destination des agents. Elle est disponible en ligne sur le guide des procédures d'AMU, où figurent également les modes opératoires et formulaires que les services de la DRH ont établis à destination des services et des agents préalablement à la publication de cette circulaire.

			2019					2020					2021				
			Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents Total AMU	Age moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents Total AMU	Age moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents Total AMU	Age moyen
Statut	Titulaires	Femmes	32	5276	164,9	2	52	28	3881	138,6	1,5	54	19	1571	82,7	0,6	52
		Hommes	14	1875	133,9	1,5	48	17	2138	125,8	0,9	50	9	1542	171,3	0,6	53
		Total	46	7151	155,5	1,4	51	45	6019	133,8	1,2	52	28	3113	111,2	0,6	52
	Contractuels	Femmes	3	546	182	0,4	47	2	468	234	0,3	34	6	258	43	0,2	44
		Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		Total	3	546	182	0,2	47	2	468	234	0,2	34	6	258	43	0,1	44
Total			49	7697	157,1	1	51	47	6487	138	0,8	51	34	3371	99	0,4	51
Type de population	BIATSS	Femmes	27	4824	178,7	2,1	51	21	3169	150,9	1,4	51	22	1257	57,1	0,6	49
		Hommes	12	1595	132,9	1,3	48	10	1468	146,8	1,2	49	3	411	137,0	0,3	56
		Total	39	6419	164,6	1,8	50	31	4637	149,6	1,3	50	25	1668	66,7	0,5	50
	Enseignants	Femmes	8	998	124,75	0,5	55	9	1180	131,1	0,6	56	3	572	190,7	0,3	53
		Hommes	2	280	140	0,1	47	7	670	95,7	0,3	51	6	1131	188,5	0,4	52
		Total	10	1278	127,8	0,29	53	16	1850	115,6	0,4	54	9	1703	189,2	0,4	52
Total			49	7697	157	1	51	47	6487	138,0	0,8	51	34	3371	99,1	0,4	51

Évolution sur 3 ans de la part des femmes en temps partiel thérapeutique en nombre d'agents et en nombre de jours ⁽¹⁶⁶⁾



Le nombre d'agents à temps partiel thérapeutique diminue depuis 3 ans passant de 47 agents concernés à 34 en 2021 soit -28 %. C'est du côté des agents BIATSS que la diminution est significative avec -21 % d'agents de 2020 à 2019 et -19 % d'agents de 2021 à 2020. Alors que le nombre d'enseignants se stabilise à plus ou moins 10 agents en 2021 comme en 2019, à noter un pic en 2020 avec 16 agents à se déclarer en mi-temps thérapeutique. La durée moyenne est également plus courte chez les BIATSS (en moyenne 66 jours contre 189 jours pour les BIATSS).

La durée moyenne en temps partiel thérapeutique est plus longue pour les titulaires, (le nombre de jours moyen est de 111) que pour les contractuels (43 jours). Dans un contexte où par ailleurs les titulaires sont plus nombreux, que les contractuels, à se déclarer en temps partiel thérapeutique. Les femmes représentent 74 % des agents en temps partiel thérapeutique (depuis 3 ans, on remarque qu'il n'y a pas d'hommes contractuels à temps partiel thérapeutique).

1.2.3. Les congés maternité

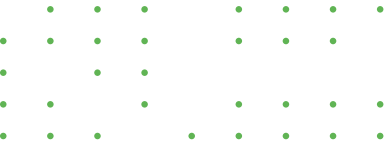
Les femmes titulaires en position d'activité ont droit à un congé de maternité avec traitement en cas de grossesse dûment constatée. Ce congé est d'une durée égale à celle prévue pour le régime général de sécurité sociale. Le congé maternité n'est pas un congé de maladie et ne doit pas être décompté à ce titre. Il se compose d'une fraction située avant la naissance, le congé prénatal et d'une autre fraction, après la naissance, le congé postnatal. La durée du congé maternité est fonction à la fois du nombre d'enfants à naître et à charge du ménage. Les femmes agents contractuels en activité peuvent également bénéficier du congé maternité. Pour cela, il revient à l'agent contractuel concerné de fournir un certificat de grossesse à l'administration. Ces agents restent, dans tous les cas énoncés ci-après, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maternité.



Évolution sur 3 ans du nombre d'agents concernés, nombre de jours pris et âge moyen des agents en congé maternité (T168)

			2019				2020				2021			
			% d'agents concernés sur la population	Nb d'agents	Nb de jours pris	Age moyen	% d'agents concernés sur la population	Nb d'agents	Nb de jours pris	Age moyen	% d'agents concernés sur la population AMU	Nb d'agents	Nb de jours pris	Age moyen
BIATSS	Cat A	Titulaires	3,2 %	12	1332	36	1,8 %	7	828	36	1,7 %	11	1178	36
		Contractuels	4,6 %	15	1444	32	5,4 %	19	1408	32	0,8 %	6	278	35
		Total	3,9 %	27	2776	34	3,6 %	26	2236	33	1,2 %	17	1456	35
	Cat B	Titulaires	2,0 %	8	994	35	1,6 %	6	477	35	1 %	7	915	36
		Contractuels	4,6 %	7	596	34	1,2 %	2	131	39	0 %	1	181	37
		Total	2,8 %	15	1590	35	1,5 %	8	608	36	0,9 %	8	1096	36
	Cat C	Titulaires	1,4 %	10	990	33	1,3 %	9	919	35	1 %	9	972	36
		Contractuels	4,6 %	14	1191	33	1,0 %	3	351	33	1 %	4	340	34
		Total	2,8 %	24	2181	33	1,2 %	12	1270	35	1,0 %	13	1312	36
	Total	Titulaires	2,0 %	30	3316	35	1,5 %	22	2224	35	1,3 %	27	3065	36
		Contractuels	4,6 %	36	3231	33	2,9 %	24	1890	32	0,8 %	11	799	35
		Total	3,0 %	66	6547	34	2,0 %	46	4114	34	1,1 %	38	3864	36
Enseignants	Titulaires	2,0 %	24	2453	37	3,0 %	35	3492	37	1,0 %	29	2578	37	
	Contractuels	5,2 %	39	3327	32	0,4 %	3	238	34	1,6 %	28	2573	32	
	Total	3,4 %	63	5780	35	1,9 %	38	3730	37	1,3 %	57	5151	34	
Total	Titulaires	2,0 %	54	5769	36	2,2 %	57	5716	37	1,1 %	56	5643	36	
	Contractuels	4,9 %	75	6558	33	1,7 %	27	2128	32	1,2 %	39	3372	33	
	Total	3,1 %	129	12327	34	2,0 %	84	7844	35	1,2 %	95	9015	35	

Il arrive que les congés maternité soient posés sur deux années. Afin de ne pas les comptabiliser deux fois, le calcul a porté non pas sur le nombre de jours du congé maternité, mais sur le nombre de jours pris exclusivement en 2021 au titre du congé maternité de l'agent. En 2021 aucun congé d'adoption n'a été demandé.



En 2021 aucun congé d'adoption n'a été demandé.

Les congés maternité ont connu une forte baisse en 2020, alors que pour l'année 2021 le nombre d'agents repart à la hausse pour autant les agents en congé maternité ne représente que 1,2 % des effectifs d'AMU en 2021 contre 2 % en 2020 (un taux un avec un taux inférieur aux deux années précédentes). La répartition enseignante/BIATSS était équilibrée durant les deux précédentes années, en 2021, les enseignantes en congé de maternité sont devenues majoritaires (60 %), avec une hausse de +15 points entre 2021 et 2020 (45 % des agents en congé maternité étaient des enseignantes en 2020). Pour les BIATSS, les agents de catégorie A connaissent une forte baisse (-35 % de 2021 à 2020), ils représentent 45 % des agents BIATSS en congé maternité en 2021 contre 57 % en 2020 (soit -12 points). A contrario des catégories B et C, le nombre d'agents stagne entre 2021 et 2020. Hormis en 2019, les contractuels sont toujours moins nombreux que les titulaires à avoir pris un congé maternité. En effet en 2021, la répartition est telle que 41 % des agents sont des contractuels et 59 % des agents sont des titulaires mais en 2020 cette répartition était nettement plus déséquilibrée avec 32 % de contractuels et 68 % de titulaires. En 2021, les BIATSS, toutes catégories confondues, ont pris en moyenne leur congé maternité à 36 ans et les enseignantes le prennent en moyenne à 34 ans. Cependant, à l'inverse en 2020, l'âge moyen des enseignantes était plus tard (37 ans) que les BIATSS (34 ans).

1.2.4. Les congés paternité

Évolution sur 3 ans du nombre d'agents concernés, nombre de jours pris et âge moyen des agents en congé paternité ^(T169)

			2019			2020			2021					
			% d'agent concerné sur la population	Nb d'agents	Nb de jours pris	Age moyen	% d'agent concerné sur la population	Nb d'agents	Nb de jours pris	Age moyen	% d'agent concerné sur la population AMU	Nb d'agents	Nb de jours pris	Age moyen
BIATSS	Cat A	Titulaire	0,7 %	2	25	40	1,4 %	4	44	40	0,3 %	2	38	37
		Contractuel	1,5 %	4	51	37	1,4 %	4	44	35	0,4 %	3	44	34
		Total	1,1 %	6	76	38	1,4 %	8	88	37	0,4 %	5	82	35
	Cat B	Titulaire	1,0 %	2	22	42	1,5 %	3	33	36	0,5 %	3	40	39
		Contractuel	1,8 %	1	11	29	-	-	-	-	0,4 %	1	10	38
		Total	1,1 %	3	33	38	1,1 %	3	33	36	0,5 %	4	50	39
	Cat C	Titulaire	0,0 %	-	-	-	0,3 %	1	11	34	0,2 %	2	34	50
		Contractuel	2,7 %	3	33	33	1,7 %	2	22	37	-	-	-	-
		Total	0,7 %	3	33	33	1,1 %	3	33	36	0,1 %	2	34	50
	Total	Titulaire	0,5 %	4	47	41	1,0 %	8	88	38	0,3 %	7	112	41
		Contractuel	1,0 %	8	95	35	1,3 %	6	66	35	0,3 %	4	54	35
		Total	1,0 %	12	142	37	1,1 %	14	154	37	0,3 %	11	166	39
Enseignants	Titulaire	0,6 %	11	109	39	0,6 %	11	125	37	0,5 %	13	199	38	
	Contractuel	0,7 %	6	57	33	0,2 %	2	22	33	0,6 %	11	176	30	
	Total	0,7 %	17	166	36	0,5 %	13	147	36	0,5 %	24	375	35	
Total	Titulaire	0,6 %	15	156	40	0,8 %	19	213	37	0,4 %	20	311	39	
	Contractuel	1,1 %	14	152	34	0,6 %	8	88	35	0,5 %	15	230	32	
	Total	0,8 %	29	308	37	0,7 %	27	301	36	0,4 %	35	541	36	

Les congés paternité suivent la même tendance que les congés maternité avec une baisse en 2020, puis une hausse en 2021. Les enseignants qui étaient minoritaires l'année dernière (48 %) sont majoritaires en 2021, représentant 69 % des congés paternité.

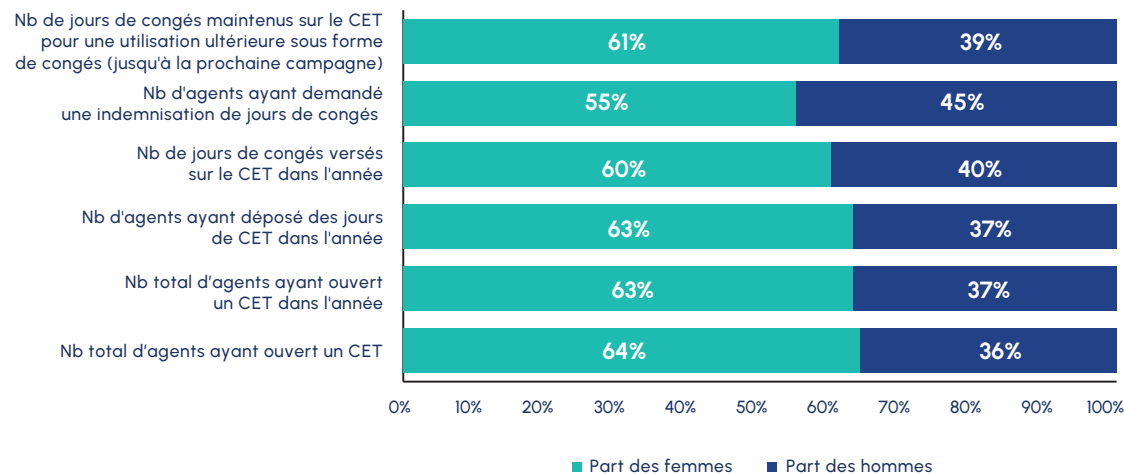
2. Compte Épargne Temps

Le compte épargne-temps (CET) permet à son bénéficiaire d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est ouvert à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Ce dispositif s'applique à l'ensemble des personnels, fonctionnaires ou agents contractuels, qu'ils exercent à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel, à l'exception : des enseignants, enseignants-chercheurs, documentalistes, conseillers principaux d'éducation et conseillers d'orientation psychologues, des bénéficiaires d'un contrat aidé et des personnels engagés à la vacation, etc.

L'arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 relatif au CET dans la fonction publique de l'État abaisse de 20 à 15 le nombre de jours inscrits sur le CET à partir duquel leur monétisation peut être demandée, et rehausse les montants forfaitaires journaliers de 10 € pour chaque catégorie. Le montant de l'indemnisation des jours épargnés est donc de 135 € pour les agents de catégorie A, 90 € pour les agents de catégorie B et 75 € pour les agents de catégorie C. Le CET est utilisé majoritairement par les agents de catégorie A, que ce soit en termes de pourcentage d'agents concernés, de jours déposés ou de montant de l'indemnisation générée.

Comme en 2020, la majorité des CET sont détenus par des agents de catégorie A (46 %) suivi d'agents de catégorie C (30 %). La majorité sont des femmes (64 % des CET). Le nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année a fortement baissé en 2021 (91 ouvertures de CET en 2021 contre 127 en 2020), avec une part d'ouverture de CET par des femmes plus importante (63 % par des femmes et 37 % par des hommes).

Répartition genrée des données CET ⁽¹⁶⁷⁾



Évolution sur 3 ans des données CET ^(T170)

		2019				2020				2021			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Nb Total d'agents ayant ouvert un CET	Cat A	195	146	341	57 %	237	159	396	60 %	257	180	437	59 %
	Cat B	112	55	167	67 %	135	66	201	67 %	159	74	233	68 %
	Cat C	147	68	215	68 %	178	76	254	70 %	198	89	287	69 %
	Total	454	269	723	63 %	550	301	851	65 %	614	343	957	64 %
Nb Total d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	Cat A	10	7	17	59 %	30	16	46	65 %	16	15	31	52 %
	Cat B	5	1	6	83 %	27	10	37	73 %	15	6	21	71 %
	Cat C	7	6	13	54 %	37	7	44	84 %	26	13	39	67 %
	Total	22	14	36	61 %	94	33	127	74 %	57	34	91	63 %
Nb d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Cat A	85	66	151	56 %	133	86	219	61 %	134	99	233	58 %
	Cat B	45	13	58	78 %	72	31	103	70 %	77	33	110	70 %
	Cat C	33	23	56	59 %	72	39	111	65 %	84	45	129	65 %
	Total	163	102	265	62 %	277	156	433	64 %	295	177	472	63 %
Nb de jours de congés versés sur le CET dans l'année	Cat A	824	810	1634	50 %	1594	1370	2964	54 %	1600	1352	2952	54 %
	Cat B	344	155	499	69 %	879	487	1366	64 %	906	379	1285	71 %
	Cat C	266	254	520	51 %	752	536	1288	58 %	1022	669	1691	60 %
	Total	1434	1219	2653	54 %	3225	2393	5618	57 %	3528	2400	5928	60 %
Nb moyen de jours de congés versés sur le CET	Cat A	10	12	11	-	12	16	14	-	12	14	13	-
	Cat B	8	12	10	-	12	16	14	-	12	11	12	-
	Cat C	8	11	10	-	10	14	12	-	12	15	14	-
	Total	8	12	10	-	12	15	13	-	12	13	13	-
Nb d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés	Cat A	53	52	105	50 %	67	59	126	53 %	73	65	138	53 %
	Cat B	19	10	29	66 %	34	17	51	67 %	39	19	58	67 %
	Cat C	14	15	29	48 %	20	22	42	48 %	14	20	34	41 %
	Total	86	77	163	53 %	121	98	219	55 %	126	104	230	55 %
Nb de jours de congés maintenus sur le CET pour une utilisation ultérieure sous forme de congés (jusqu'à la prochaine campagne)	Cat A	364	227	591	62 %	360	137	497	72 %	689	388	1077	64 %
	Cat B	133	90	223	60 %	45	122	167	27 %	240	227	467	51 %
	Cat C	99	31	130	76 %	6	7	13	46 %	180	105	285	63 %
	Total	596	348	944	63 %	411	266	677	61 %	1109	720	1829	61 %

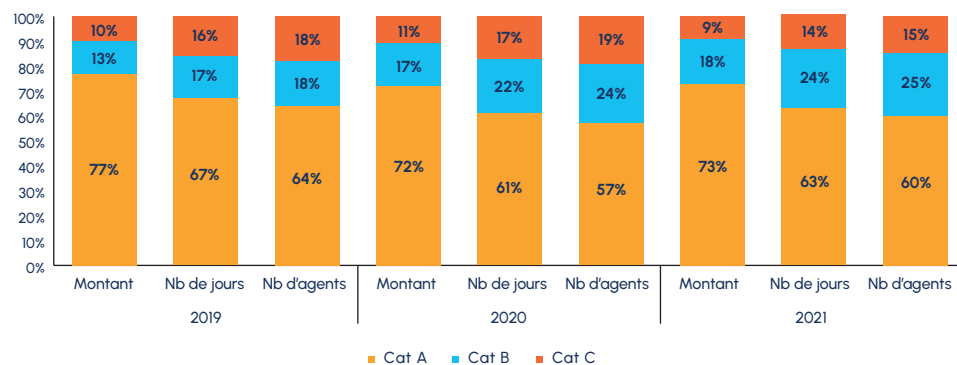
*les données pour le CET sont alimentées en cours d'année. Celles-ci ont été arrêtées au 31 mai de l'année suivante.

Évolution sur 3 ans des indemnités de congés non pris par catégorie ^(T171)

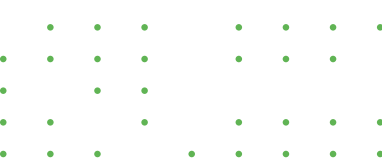
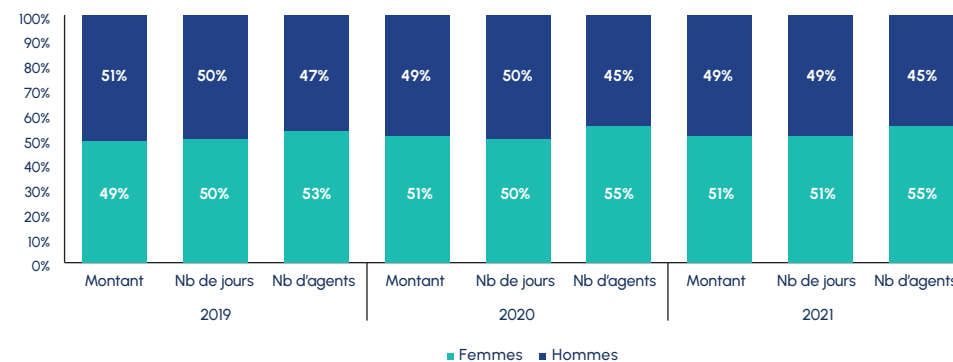
		2019			2020			2021		
		Montant	Nb de jours	Nb d'agents	Montant	Nb de jours	Nb d'agents	Montant	Nb de jours	Nb d'agents
Cat A	Femmes	80 663 €	598	53	124 875 €	925	67	132 795 €	984	73
	Hommes	93 150 €	698	52	123 660 €	916	59	132 577 €	983	65
	Total	173 813 €	1296	105	248 535 €	1841	126	265 372 €	1967	138
	% de femmes	46 %	46 %	50 %	50 %	50 %	53 %	50 %	50 %	53 %
Cat B	Femmes	19 260 €	214	19	36 270 €	403	35	41 013 €	469	39
	Hommes	9 180 €	102	10	21 870 €	243	17	25 020 €	278	19
	Total	28 440 €	316	29	58 140 €	646	52	66 033 €	747	58
	% de femmes	68 %	68 %	66 %	62 %	62 %	67 %	62 %	63 %	67 %
Cat C	Femmes	10 650 €	142	14	14 325 €	191	19	10 500 €	140	14
	Hommes	11 925 €	159	15	24 975 €	333	22	21 675 €	289	20
	Total	22 575 €	301	29	39 300 €	524	41	32 175 €	429	34
	% de femmes	47 %	47 %	48 %	36 %	36 %	46 %	33 %	33 %	41 %
Total	Femmes	110 573 €	954	86	175 470 €	1519	121	184 308 €	1593	126
	Hommes	114 255 €	959	77	170 505 €	1492	98	179 272 €	1550	104
	Total	224 828 €	1913	163	345 975 €	3011	219	363 580 €	3143	230
	% de femmes	49 %	50 %	53 %	51 %	50 %	55 %	51 %	51 %	55 %



Évolution sur 3 ans de la répartition catégorielle des agents bénéficiaires des indemnités de congés non pris ⁽¹⁶⁸⁾



Évolution sur 3 ans de la répartition par genre des agents bénéficiaires des indemnités de congés non pris ⁽¹⁶⁹⁾



3. Temps de travail

Un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut pas le refuser) ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Le temps partiel a un effet sur la rémunération et sur la retraite.

Répartition des temps de travail par type de population, par statut et par genre ^(T172)

Qualité	Statut	Genre	En 2020									En 2021								
			Agents à <50 %	Agents à 50 %	Agents à 60 %	Agents à 70 %	Agents à 80 %	Agents à 90 %	Agents à temps partiel	Agents à 100 %	Total	Agents à <50 %	Agents à 50 %	Agents à 60 %	Agents à 70 %	Agents à 80 %	Agents à 90 %	Total Agents à temps partiel	Agents à 100 %	Total
BIATSS	Contractuels	Femme	4	13	13	10	66	9	115	703	818	3	20	10	10	65	13	121	794	915
		Homme	2	4	-	5	4	-	15	457	472	1	5	-	4	4	1	15	512	527
	Total contractuels		6	17	13	15	70	9	130	1160	1290	4	25	10	14	69	14	136	1306	1442
	Titulaires	Femme	-	18	9	5	217	43	292	1133	1425	-	24	6	6	211	40	287	1091	1378
		Homme	-	7	1	-	16	7	31	752	783	-	5	3	-	19	5	32	734	766
	Total Titulaires		-	25	10	5	233	50	323	1885	2208	-	29	9	6	230	45	319	1825	2144
Total BIATSS		6	42	23	20	303	59	453	3045	3498	4	54	19	20	299	59	455	3131	3586	
EC, Ens, chercheurs et doc	Contractuels	Femme	-	62	-	-	-	-	62	752	814	-	51	-	-	-	-	51	803	854
		Homme	-	100	-	-	-	-	100	741	841	-	72	-	-	-	-	72	794	866
	Total contractuels		-	162	-	-	-	-	162	1493	1655	-	123	-	-	-	-	123	1597	1720
	Titulaires	Femme	-	9	1	-	10	4	24	1118	1142	-	17	1	-	11	4	33	1117	1150
		Homme	-	7	1	2	7	1	18	1680	1698	-	15	-	1	5	1	22	1654	1676
	Total Titulaires		-	16	2	2	17	5	42	2798	2840	-	32	1	1	16	5	55	2771	2826
Total EC, Ens, chercheurs et doc		-	178	2	2	17	5	204	4291	4495	-	155	1	1	16	5	178	4368	4546	
Total général		6	220	25	22	320	64	657	7336	7993	4	209	20	21	315	64	633	7499	8132	

Le nombre d'agents à temps partiel a très légèrement diminué (-4 %) encore cette année. En effet, en 2021, 7,8% des agents étaient à temps partiel contre 8,2 % en 2020. On note une baisse de -12 % des enseignants et enseignants-chercheurs à temps partiel de 2021 à 2020, il représente 28 % en 2021 contre 31 % des agents en temps partiel en 2020. Cette baisse concerne principalement les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels avec 123 agents contre 162 agents en 2020.

Le nombre des femmes à temps partiel s'est relativement stabilisé durant l'année 2021 à 492 agentes mais compte tenu de la diminution du nombre d'hommes à temps partiel, la part des femmes a légèrement augmenté passant de 75 % en 2020 à 78 % en 2021.

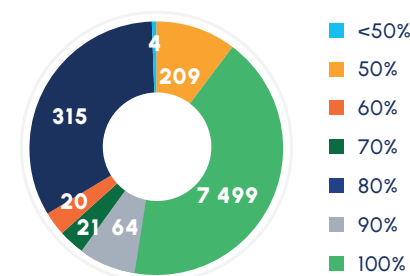
Les effectifs à temps partiel par catégorie se répartissent comme suit :

- 5 % des agents de catégorie A sont à temps partiel (soit 296 agents sur 5929) part identique à 2020 ;
- 13 % des agents de catégorie B (soit 109 agents sur 843) en baisse de 1 point par rapport à 2020 ;
- 17 % des agents de catégorie C (soit 228 agents sur 1360) en baisse de 1 point par rapport à 2020.

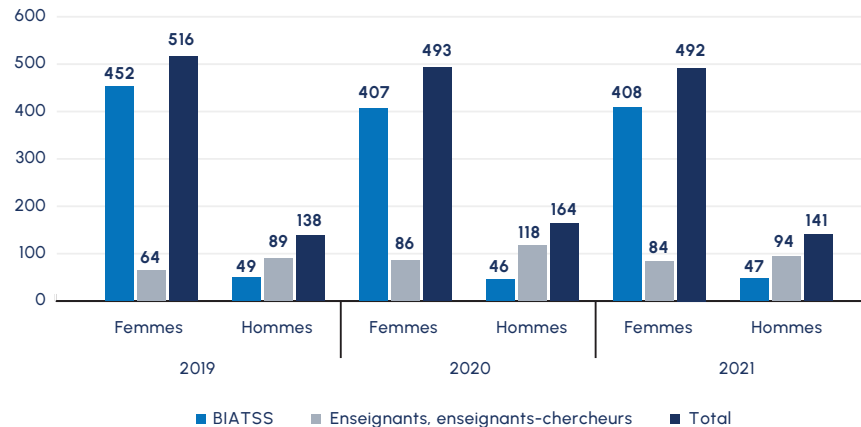
La répartition genrée est la suivante (similaire à l'année 2020) :

- En catégorie A, 7 % des femmes sont à temps partiel (soit 183 femmes) et 4 % des hommes (soit 113 hommes) ;
- En catégorie B, 17 % des femmes sont à temps partiel (soit 99 femmes) et 4 % des hommes (soit 10 hommes) ;
- En catégorie C, 22 % des femmes sont à temps partiel (soit 210 femmes) et 4 % des hommes (soit 18 hommes).

Répartition du temps de travail ⁽¹⁷⁰⁾



Évolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel par type de population ⁽¹⁷¹⁾



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

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

A l'appui de l'élaboration d'une seconde convention pluriannuelle avec le Fiphfp, pour la période 2021-2024, Aix-Marseille Université affiche sa volonté d'intensifier sa politique en faveur de l'inclusion, en œuvrant directement sur les conditions et modalités de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. Le statut de première université francophone pluridisciplinaire, de par son nombre d'étudiants et ses effectifs de personnels, confère à Aix-Marseille Université un devoir d'exemplarité. Parfaitement consciente de la responsabilité sociétale qui lui incombe en tant qu'acteur majeur du territoire, Aix-Marseille Université s'est également engagée dans l'élaboration d'un second schéma directeur du handicap. Après une première période 2018-2020 consacrée à la construction et à l'organisation de la politique handicap, Aix-Marseille Université se projette dans une seconde phase encore plus ambitieuse en matière d'inclusion. Cette seconde convention a pour objectif de consolider les actions déjà engagées par l'Université sur la précédente convention mais aussi d'ouvrir de nouveaux champs d'interventions, dont le reclassement des agents confrontés au cours de leur carrière au handicap. Enfin, elle devrait permettre d'agir davantage sur les représentations du handicap en milieu professionnel et la capitalisation d'expériences positives. Malgré la complexité intrinsèque liées aux modalités de recrutement dans la fonction publique d'État en général, et dans l'enseignement supérieur et la recherche en particulier, Aix-Marseille Université se fixe l'objectif d'atteindre au 31 décembre 2024 un taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de 4,90 %. Il est actuellement de 3,76 %.

Par ailleurs, et c'est une véritable spécificité de l'Établissement, Aix-Marseille Université s'est largement mobilisée dans le cadre du Gift Handicap (Groupement Interdisciplinaire de Formation Thématique) pour la création d'un Certificat

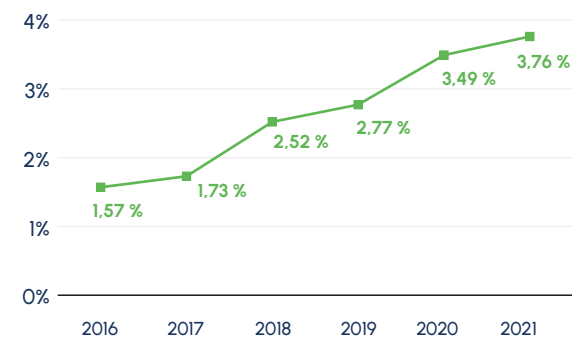
Universitaire (CU) « correspondant handicap dans la fonction publique », qui repose sur une équipe pédagogique spécialisée de haut niveau regroupant praticiens hospitaliers, ergothérapeutes, ergonomes, neurophysiologistes, Maîtres de conférences et Enseignants-chercheurs, ainsi que des personnels administratifs experts. Ce programme exigeant qui s'appuie sur trois blocs de compétences indispensables à l'exercice des fonctions :

- la connaissance de l'environnement,
- l'insertion et le maintien dans l'emploi, et enfin
- le rôle, les missions et l'éthique du correspondant handicap.

Le CU est désormais référencé, il s'ajoute à la liste des 8 formations diplômantes et qualifiantes de référent(e) handicap agréée par la DGAFP.

La répartition globale des effectifs BOE en 2021 :

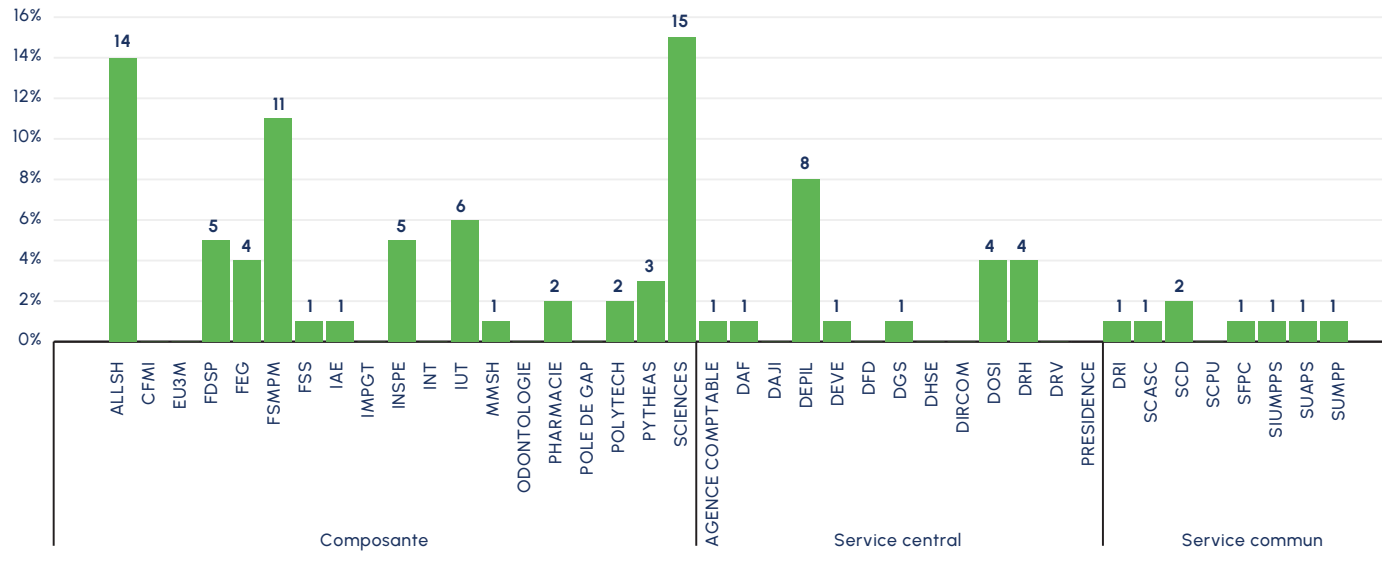
- 45 % catégorie A
- 13 % catégorie B
- 42 % catégorie C



Évolution sur 3 ans du nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi par type de population, catégorie, statut et par genre ^(T173)

		2019				2020				2021				
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
BIATSS	Cat A	Titulaires	10	10	20	50 %	10	15	25	40 %	18	21	39	46 %
		Contractuels	5	3	8	63 %	8	5	13	62 %	5	5	10	50 %
		Total	15	13	28	54 %	18	20	38	47 %	23	26	49	47 %
	Cat B	Titulaires	11	12	23	48 %	14	10	24	58 %	17	11	28	61 %
		Contractuels	3	1	4	75 %	3	2	5	60 %	6	3	9	67 %
		Total	14	13	27	52 %	17	12	29	59 %	23	14	37	62 %
	Cat C	Titulaires	51	23	74	69 %	70	30	100	70 %	73	26	99	74 %
		Contractuels	18	1	19	95 %	16	8	24	67 %	11	8	19	58 %
		Total	69	24	93	74 %	86	38	124	69 %	84	34	118	71 %
	Total	Titulaires	72	45	117	62 %	94	55	149	63 %	108	58	166	65 %
		Contractuels	26	5	31	84 %	27	15	42	64 %	22	16	38	58 %
		Total	98	50	148	66 %	121	70	191	63 %	130	74	204	64 %
Enseignants et enseignants-chercheur	Titulaires	18	23	41	44 %	25	31	56	45 %	26	33	59	44 %	
	Contractuels	6	8	14	43 %	8	8	16	50 %	9	8	17	53 %	
	Total	24	31	55	44 %	33	39	72	46 %	35	41	76	46 %	
Total	Titulaires	90	68	158	57 %	119	86	205	58 %	134	91	225	60 %	
	Contractuels	32	13	45	71 %	35	23	58	60 %	31	24	55	56 %	
	Total	122	81	203	60 %	154	109	263	59 %	165	115	280	59 %	

Répartition des personnels BOE par type de structure ⁽¹⁷²⁾



La Richesse Humaine, la Qualité de Vie au Travail, l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes sont des valeurs emblématiques placées au cœur de la politique de l'Université. Les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche en France répondent à des caractéristiques très particulières en matière de personnels, et en particulier pour les enseignants et enseignants-chercheurs. Les procédures de recrutement sont très réglementées. La structuration d'Aix-Marseille Université participe également à la complexité en générant une multitude d'intervenants dans le processus de recrutement. L'enjeu primordial de la convention FIPHFP repose sur la capacité d'Aix-Marseille Université à favoriser des parcours professionnels d'agents BOE dans toute la diversité de ses postes, profils, missions et catégorie de personnels. L'établissement doit favoriser, plus que leur acceptation, leur inclusion dans les collectifs de travail. Cela implique un travail en amont sur la constitution et l'alimentation en amont de viviers de candidats qui détiennent les aptitudes et compétences professionnelles dont l'établissement a besoin.

1.1. Cartographie de la population BOE

Les taux d'emploi 2021 de BOE à AMU par population sont de :

- 5,55 % pour les BIATSS,
- 2 % pour les enseignants-chercheurs.

Afin de favoriser l'augmentation de la population de personnels enseignants BOE dans ses effectifs, AMU développe des mesures initiatives pour le recrutements de doctorants handicap, vivier potentiel naturel des futurs enseignants-chercheurs.

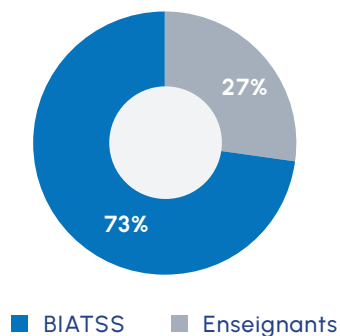
Dans ce cadre AMidex soutient la politique inclusive du SDH pour favoriser l'accès aux carrières académiques pour les personnes en situation de handicap (action structurante AMidex Doctorants Handicap du programme Management des Talents).

L'action d'AMidex vise à appuyer la politique de l'établissement en faveur des doctorants en situation de handicap en particulier en :

- 1) Doublant le nombre de contrats financés par AMU. Cette augmentation est totalement justifiée par le nombre croissant de demandes et la qualité de ces dossiers.
- 2) Réservant une enveloppe budgétaire pour les prolongations de contrats, afin d'augmenter le nombre de contrats doctoraux financés.
- 3) Déployant un accompagnement individualisé de chaque candidat, en lien avec le Vice-Président délégué santé et handicap. Cet accompagnement personnalisé et adapté au handicap a pour objectif de donner à chacun le maximum de chances de mener ses travaux de recherche dans d'excellentes conditions.
- 4) Inscrivant durablement l'ouverture d'une chaire d'excellence réservée aux personnes en situation de handicap. L'objectif est d'attirer et de garder un enseignant-chercheur externe au site Aix-Marseille en proposant un environnement très favorable.

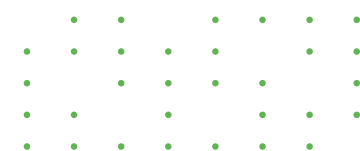
Enfin, des mesures d'accompagnement sont également nécessaires pour favoriser la réussite de l'insertion professionnelle. La DRH forme les jurys à la thématique du handicap pour améliorer leur connaissance en la matière, ses conséquences sur l'emploi afin de mieux appréhender les auditions.

Répartition des personnels BOE par type de population ⁽¹⁷³⁾

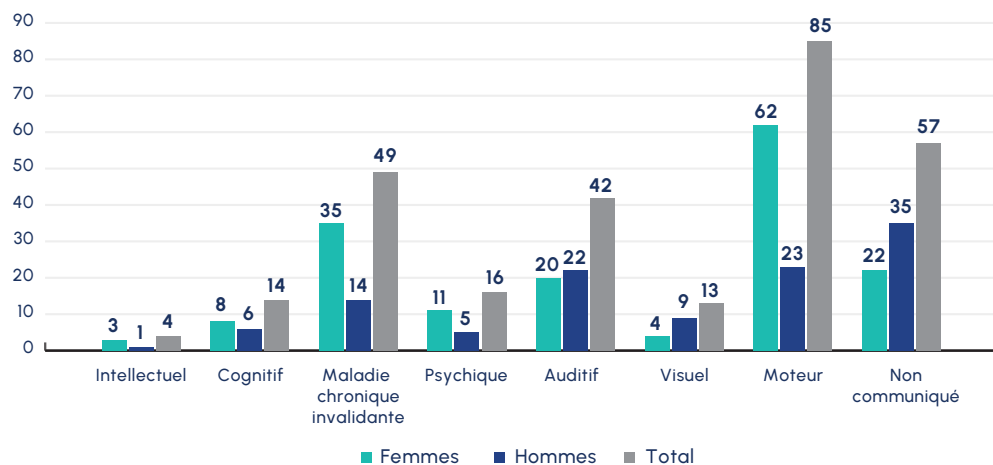


Répartition des personnels BOE par tranche d'âge sur 3 ans et par genre ^(T174)

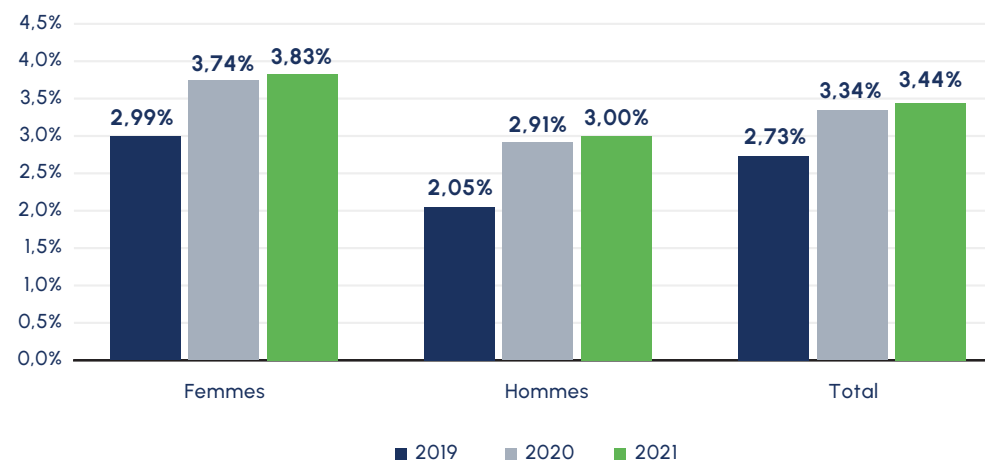
	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Moins de 25 ans	1	2	3	33 %	-	4	4	-	-	1	1	-
25 à 40 ans	27	16	43	63 %	25	19	44	57 %	23	21	44	52 %
41 à 55 ans	51	35	86	59 %	87	42	129	67 %	96	49	145	66 %
Plus de 55 ans	43	28	71	61 %	42	44	86	49 %	46	44	90	51 %
Total	122	81	203	60 %	154	109	263	59 %	165	115	280	59 %



Répartition par genre des personnels BOE par type de handicap ⁽¹⁷⁴⁾



Part d'agents en situation de handicap sur l'effectif global par genre ⁽¹⁷⁵⁾



La connaissance des typologies de handicap s'améliore notamment grâce à une phase systématisée de premier accueil par les référents handicap en campus pour toutes les nouvelles reconnaissances BOE. Le référent handicap de campus est l'interlocuteur de proximité des agents en matière de handicap. Il joue un rôle essentiel dans l'offre de services DRH pour les personnels en situation de handicap et s'inscrit pleinement dans la construction d'une université inclusive. Avec les référents handicap, l'agent se voit proposer un accompagnement prenant en compte la globalité des mesures nécessaires à son handicap (durant le stage, au moment de la première affectation, d'un retour de CLM...) et ce, dans une continuité assurée.

FIPHFP
Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste par catégorie et par genre ^(T175)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Catégorie A	19	13	32	59 %	8	10	18	44 %	32	19	51	63 %
Catégorie B	5	1	6	83 %	4	2	6	67 %	13	5	18	72 %
Catégorie C	28	16	44	64 %	31	8	39	79 %	29	13	42	69 %
Stagiaires	1	3	4	25 %	-	-	-	-	1	1	2	50 %
Total	53	33	86	62 %	43	20	63	68 %	75	38	113	66 %

L'aménagement du poste de travail d'une personne en situation de handicap implique une analyse systémique de l'environnement (analyse des potentiels et des contraintes). Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap requiert une analyse croisée et neutre de données afin d'optimiser la pérennité du maintien en emploi.

Les objectifs de la prestation « analyse des situations de travail » d'Aix-Marseille Université :

- Éclairer sur la nature des difficultés de la personne en situation de handicap de façon à définir quelles sont les compensations organisationnelles, techniques, de formation possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne en situation de handicap et son environnement de travail.
- Rechercher des solutions durables, dans le respect du principe d'aménagement raisonnable formulé par la loi du 11 février 2005, avec devis, pour aménager ou adapter la situation de travail de l'agent.
- Permettre d'apprécier dans l'aménagement de la situation de travail ce qui relève de la compensation du handicap et des obligations légales de l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'année 2021 est marquée par une très forte augmentation des demandes d'aménagement des postes de travail (+80 % par rapport à 2020). Cette accélération significative est liée :

- Aux conséquences de la crise sanitaire avec le report sur l'année 2021 des aménagements de poste recensés en 2020 ;
- A La mise en œuvre du télétravail pour les personnels BIATSS avec une forte demande de compensation à domicile.
- A La création du réseau des référents en DRH Campus, relais d'information en proximité de la politique du handicap de l'Établissement qui permet une détection précoce des situations de handicap.

1.2. Mouvements des personnels BOE

Évolution sur 3 ans des mouvements de personnels BOE par motif et par genre ^(T176)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Recrutements pérennes BOE	6	1	7	86 %	2	2	4	50 %	7	1	8	88 %
Recrutements non pérennes BOE	6	8	14	43 %	6	6	12	50 %	12	15	27	44 %
Maintien dans l'emploi	20	11	31	65 %	53	43	96	55 %	36	18	54	67 %
Sorties BOE	25	17	42	60 %	33	19	52	63 %	42	30	72	58 %
Total	7	3	10	70 %	28	32	60	47 %	13	4	17	76 %

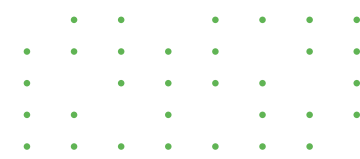
Nombre de personnels en situation de handicap recrutés en 2021 par type de recrutements et par genre ^(T177)

Type de recrutement	Femmes			Hommes			Total		% de femmes
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Femmes	Hommes	
BIATSS BOE par la voie contractuelle	1	1	-	-	-	2	2	2	50 %
Enseignants/chercheurs BOE par la voie contractuelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contrats doctoraux handicap	4	-	-	1	-	-	4	1	80 %
Concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Titularisation recrutement BOE	2	1	3	1	-	-	7	1	88 %
CDD	-	4	-	3	2	-	4	5	44 %
Apprentissage	-	-	2	-	-	1	2	1	67 %
Stages	-	1	-	-	6	-	1	6	14 %
Total	7	6	5	5	2	3	20	16	56 %

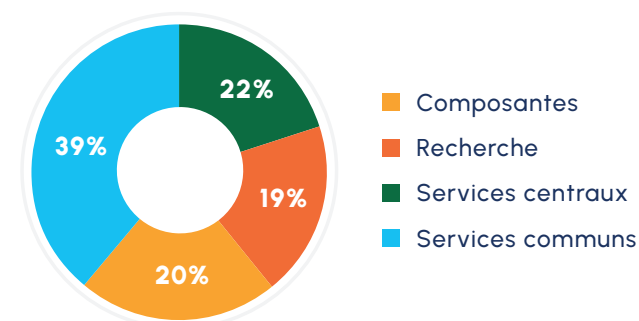
Aix-Marseille Université a augmenté sensiblement la proportion de personnels recrutés dans l'ensemble des effectifs de l'établissement et dans sa diversité, conformément aux engagements du programme pluriannuel pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. Pendant longtemps, la nature du handicap pouvait limiter le choix de poursuite d'études, d'un métier puis d'une carrière professionnelle. Aujourd'hui les perspectives de métiers évoluent pour les personnes en situation de handicap.

La professionnalisation des acteurs du recrutement et le travail partenarial, avec le service de l'emploi spécialisé et les acteurs spécialisés internes (BVE et SUIO), permettent de véritables parcours d'insertion pour les personnes en situation de handicap au sein d'Aix-Marseille Université.

La communication sur la politique handicap d'Aix-Marseille Université est un enjeu transversal majeur pour la pérennité du dispositif. En effet, le déploiement d'une politique handicap efficace repose sur un accroissement général du niveau de connaissance de l'ensemble des collaborateurs. De nombreuses actions de communication et de sensibilisation ont été déjà mises en œuvre dans le cadre de la première convention avec le FIPHFP. Le futur Schéma Directeur du Handicap s'attachera à les amplifier les actions pour disposer d'une culture commune sur le handicap.



Répartition des recrutements des personnels BOE par structure d'affectation ⁽¹⁷⁶⁾

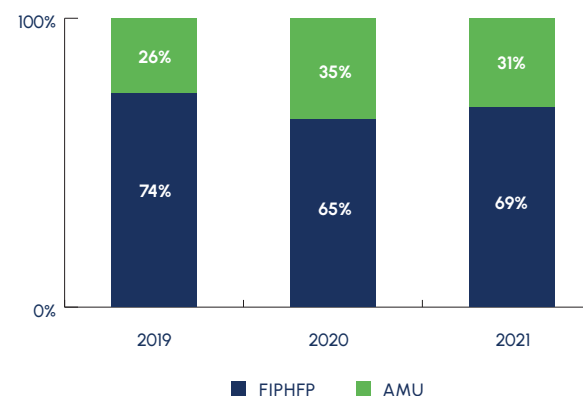


1.3. Présentation du budget

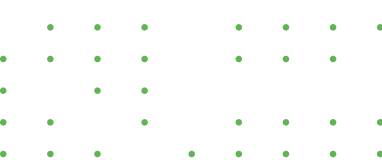
Évolution du budget de la cellule handicap des personnels ^(T178)

	2019	2020	2021
Financement FIPHFP	299 698,83 €	335 178,00 €	435 161,21 €
Financement AMU	107 567,65 €	181 556,00 €	181 144,86 €
Total	407 266,48 €	516 734,00 €	616 306,07 €

Évolution des parts de financement FIPHFP et AMU ⁽¹⁷⁷⁾



AMU s'engage à consacrer sur la période 2021-2024 les moyens détaillés dans un plan d'action sur la même période présenté en Comité Technique le 18 mai 2021, avec l'appui plus que nécessaire du FIPHFP pour l'atteinte des objectifs.



2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

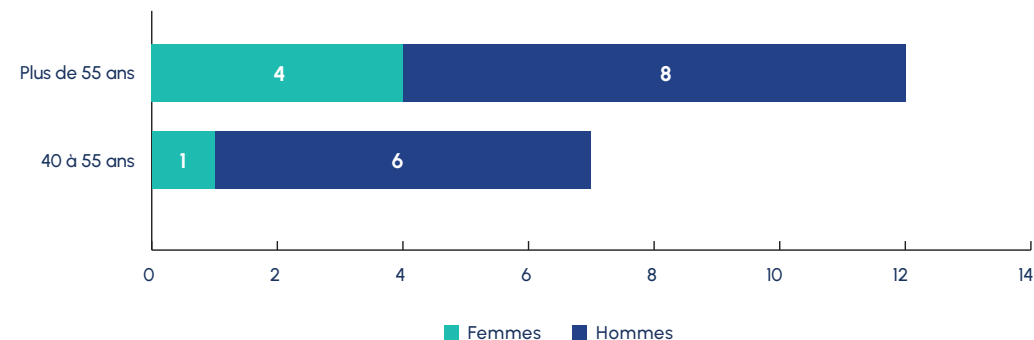
Répartition des ATI par catégorie et par genre ^(T179)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
A	2	11	13	15 %	2	9	11	18 %	2	11	13	15 %
B	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %	-	2	2	-
C	3	4	7	43 %	3	3	6	50 %	4	1	5	80 %
Total	6	17	23	26 %	6	14	20	30 %	6	14	20	30 %

En cas d'incapacité permanente partielle due à un accident du travail ou une maladie professionnelle, un fonctionnaire peut percevoir une allocation temporaire d'invalidité (ATI), sous conditions. Le nombre de bénéficiaires de l'Allocation Temporaire d'Invalidité reste stable au sein d'Aix-Marseille Université.

Le recensement des ATI était assuré annuellement, jusqu'en 2020 par la Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés-DGRH MIPH. Aujourd'hui la compétence sur ces données relève désormais du service des retraites de l'État (SRE). La DRH d'Aix-Marseille Université œuvre pour fiabiliser en interne le recensement des données ATI.

Répartition par tranche d'âge des personnels bénéficiant de l'allocation temporaire d'invalidité et par genre ⁽¹⁷⁸⁾



Partie 3 - Action sociale

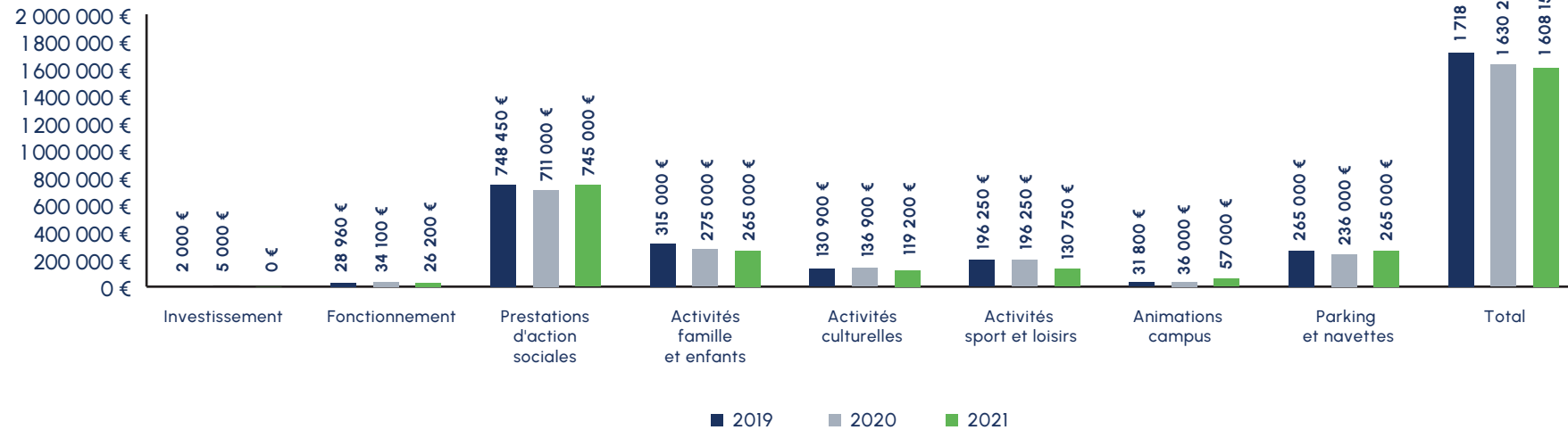
Le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC) a pour mission d'accompagner tous les personnels, administratifs, techniques, de bibliothèque, enseignants et Enseignants-chercheurs, dans leur vie personnelle et professionnelle en leur permettant de bénéficier de prestations sociales à destination d'eux-mêmes ou de leurs ayants-droit (enfants à charge et conjoints) et d'avoir accès à des activités culturelles, sportives et de loisirs à tarifs subventionnés sous condition de ressources. Organisé en campus pour favoriser l'accompagnement des personnels sur site et l'accueil au plus proche du terrain, le SCASC assure avec ses équipes et les assistantes de service social un maillage fort de l'action sociale et culturelle d'AMU. Service commun au service de tous, le SCASC est administré par un conseil de gestion piloté par le Président de l'Université dont le rôle est de proposer la politique d'action sociale et culturelle d'AMU. Axe fort de soutien et d'accompagnement, le SCASC contribue à la qualité de vie au travail.

Le conseil de gestion, organe consultatif prévu par les statuts du SCASC, a été renouvelé en février 2021 pour 4 ans. Pour la première fois, le scrutin a été organisé exclusivement par vote électronique. Il s'est réuni 3 fois en 2021 contre 2 en 2020 en raison des conditions sanitaires. Il a notamment été consulté sur le budget prévisionnel 2022 du SCASC, les propositions des groupes de travail, la révision des statuts et l'évolution de la grille de critères d'attribution des berceaux réservés par AMU dans les crèches partenaires.

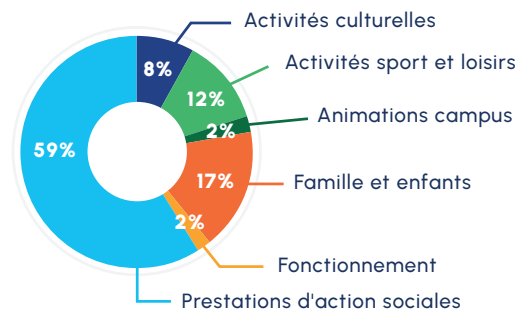
5 groupes de travail thématiques et 1 groupe de travail transverse ont été réunis au cours de l'année 2021 pour travailler sur les domaines des prestations sociales, de l'enfance, des activités culturelles, du sport et loisirs et de l'animation campus ainsi que pour la révision des statuts du SCASC. Il est à noter qu'en 2021 les avis ont été pris, par le conseil de gestion renouvelé, à la majorité des voix. Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, AMU est représentée à la section régionale dite SRIAS Préfecture tant du côté de l'administration que des représentants des personnels depuis le renouvellement de l'instance en avril 2019.

1. Présentation du budget et des dépenses de l'action sociale

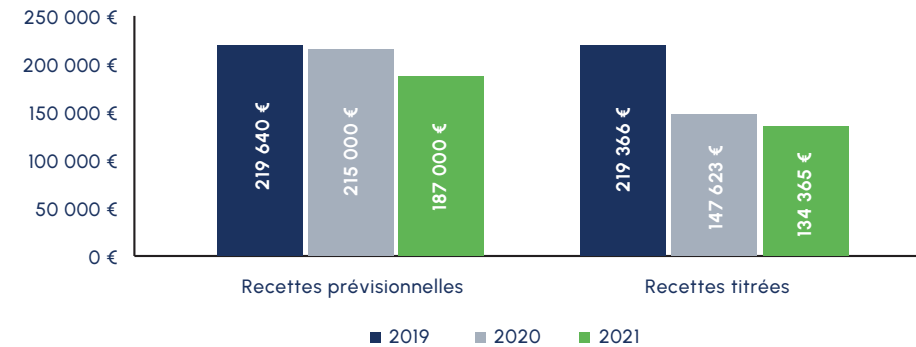
Évolution des budgets de l'action sociale alloués par thématique ⁽¹⁷⁹⁾



Dépenses du SCASC par thématique* ⁽¹⁸⁰⁾

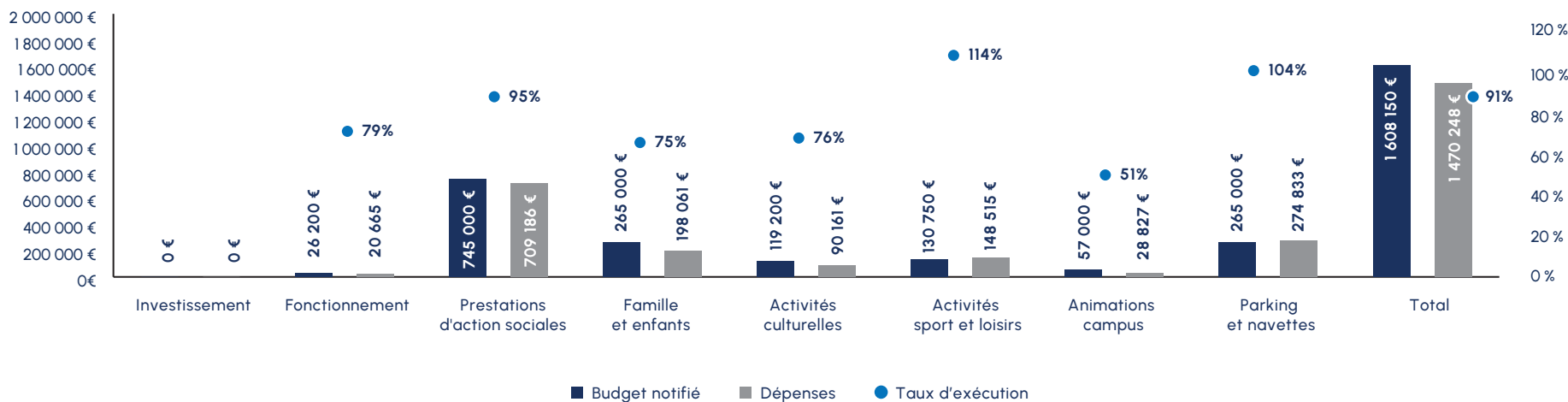


Évolution de la prévision des recettes de l'action sociale ⁽¹⁸¹⁾



*hors investissement et parking et navettes

Budget notifié du SCASC versus dépenses et taux d'exécution par type d'enveloppe ⁽¹⁸²⁾



Pour respecter le cadrage budgétaire 2021, le SCASC a bâti son budget prévisionnel avec une baisse des dépenses thématiques (activités culturelles, sport et loisirs et famille et enfants). Cette baisse n'a pas eu d'impact sur l'offre de service du SCASC en 2021 en raison de l'anticipation de nombreux achats avec le reliquat du budget 2020 (moins consommé à cause de la crise sanitaire) et des contraintes sanitaires sur les établissements recevant du public (théâtre, colonies) maintenues en 2021. La baisse du budget « enfance et famille » depuis 3 ans correspond à un ajustement plus sincère des projets. Ce poste de dépense était très surdimensionné depuis 2018. L'objectif étant de diversifier l'offre de service et de la compléter avec de nouveaux partenariats en dehors du marché cadre « enfance » mais aussi d'augmenter le budget dédié à l'événement festif et familiale de fin d'année (l'arbre de Noël) dans la perspective d'un événement davantage festif et participatif.

Deux axes stratégiques pour le SCASC avaient été présentés à la hausse :

- les crédits de masse salariale consacrée à l'action sociale (aide d'urgence, restauration collective, crèches, chèques cadeaux URSSAF, 11 prestations d'action sociale en soutien à l'aide à la parentalité et à la vie familiale).
- les crédits de fonctionnement dédiés à l'animation campus non consommés pour des raisons conjoncturelles en lien avec la crise sanitaire et l'organisation du travail (travail à distance/télétravail et contraintes sanitaires ayant entraîné une baisse significative de la fréquentation de la restauration collective et des activités conviviales en campus).

2. Environnement de travail

2.1. Restauration collective

La restauration contribue directement à la qualité de vie au travail, elle constitue un volet important de l'action sociale tant en volume financier qu'en nombre de bénéficiaires. Deux taux de subventions coexistent à AMU en fonction de l'indice de rémunération (cadre ministériel). Concernant les indices compris entre 475 et 657, le taux ministériel (T2) révisé annuellement s'applique soit 1,29€ en 2021 contre 1,27 € en 2020 par repas. Concernant les indices < 474, les personnels bénéficient du taux ministériel et du complément SCASC (T1) fixé à 1,50 € soit 2,79€ de subvention par repas. La dépense globale de restauration collective connaît une nette diminution depuis les deux dernières années. Ceci s'explique par la crise sanitaire, les modalités d'organisation du travail (travail à distance/télétravail) qui entraînent de nouveaux modes de consommation et la fin de la délégation de service public à la Sogeres sur le site de Luminy dans le cadre des travaux du bâtiment TPR2.

En 2021, sur les 1670 agents ayant fréquenté au moins une fois un restaurant collectif conventionné, 1270 agents ont bénéficié du taux de subvention maximum (T1) et 400 du taux minimum (T2). Parmi les usagers de la restauration collective 743 sont de catégorie A, 527 de catégorie C et 400 de catégorie B. Les femmes représentent 63,6 % des clients.

Évolution sur 3 ans des données de restauration collective ^(T180)

Restaurants	Dépenses			Bénéficiaires			Ratio dépenses/agent			Nb de repas servis		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
CROUS	149 436 €	69 609 €	78 919 €	1 888	1 652	1 421	79 €	42 €	-	62 496	28 371	32 016
COGERA	30 221 €	18 428 €	30 568 €	207	197	219	146 €	94 €	-	10 352	4 366	5 775
CNRS	-	6 968 €	-	-	53	48	-	131 €	-	-	2 401	48
SOGERES	7 385 €	2 448 €	-	102	83	-	72 €	29 €	-	2 754	1 095	-
CFA (Digne)	589 €	77 €	-	13	6	-	45 €	13 €	-	220	28	-
ARPA (Arbois)	12 920 €	13 613 €	9 996 €	107	54	42	244 €	252 €	-	3 752	2 725	2 438
Total	200 551 €	111 143 €	119 483 €	2 317	2 045	1 730	586 €	562 €	-	79 574	38 986	40 277

2.2. Animations et activités sur les campus

Ce pan d'activité du SCASC a subi la crise sanitaire comme en 2020.

Sur le plan du soutien à la vie personnelle, chaque partenariat fait l'objet d'une convention annuelle (CASDEN, MGEN, avocats). Tous ces rendez-vous sont gratuits pour les personnels et anonymes, les inscriptions étant directement gérées par chaque intervenant. Compte tenu des conditions sanitaires, des consultations se sont tenues à distance et d'autres ont pu se maintenir sur site. La convention en vigueur avec les mêmes avocats depuis la mise en place du dispositif en 2013 a pris fin au 31/12/2021.

Il n'y a pas eu d'atelier créatif ou café BU en 2021. Ces dispositifs ne sont plus plébiscités depuis les dernières années et méritent d'être globalement repensés. Une action en faveur de la valorisation de la culture scientifique et de la culture professionnelle a été initiée fin 2021 en partenariat avec le SCD. 4 visites guidées ont été proposées aux personnels AMU sur inscription autour de l'exposition Trésors des bibliothèques à Aix et Saint-Charles : 34 agents ont pu en bénéficier. Dans le cadre de la mobilisation d'AMU en faveur du développement durable, un dispositif de cession de PC aux personnels sur critères de ressources est organisé chaque année et met à contribution les services du SCASC et ceux de la DOSI. En 2021, 37 PC ont été cédés de janvier à septembre, sur le reliquat des demandes effectuées en 2020 (campagne exceptionnelle sans conditions de ressources pour soutenir le travail à distance massif). Le dispositif sur critère social a été réactivé à la rentrée de septembre 2021 : 121 PC supplémentaires ont été donnés aux agents sur ce dernier trimestre soit un Total de 148 ordinateurs sur l'année.

2.3. Événements

Sur le plan événementiel, en 2021 comme en 2020 les rencontres conviviales sur chaque campus et le site du Pharo (buffet offert aux personnels sur la pause méridienne) ont été annulées pour des raisons sanitaires, ce qui explique notamment la sous-consommation budgétaire. Le SCASC a pu organiser pour la première fois un événement ludique et participatif destiné à rassembler les personnels sur le lieu de travail après des mois passés isolés et à distance. Pour cette expérimentation, trois campus avaient été ciblés pour leur accessibilité et leur capacité d'accueil (St-Jérôme, Luminy et Aix Schuman). Ce rallye baptisé AMUsez-vous entre collègues visait 1000 participants ; il a rassemblé seulement 116 participants sur les 190 inscrits initialement pour un coût de 26 754 € (montant équivalent aux dépenses du buffet des rencontres conviviales) le prestataire n'ayant pas pu ajuster ses coûts sur la base des inscrits compte tenu des délais contraints. Malgré le faible nombre de participants, l'événement a été plébiscité et perçu comme moteur de l'animation campus ; il sera reconduit en 2022 sous de nouvelles modalités pour toucher le plus grand nombre. La cérémonie des retraités s'est tenue en novembre 2021 au Pharo autour d'un buffet. 89 agents ont bénéficié du chèque cadeau de 100 €. Cet événement, peu fédérateur, sera repensé en 2022.

3. Enfance-Vie personnelle-Famille

3.1. Prestations d'action sociale

L'action sociale est un axe fort de la politique d'AMU, université socialement engagée qui représente globalement plus de 46 % du budget du SCASC soit le premier poste de dépenses du service. A côté de la restauration collective, de la réservation de berceaux en crèche et de l'aide d'urgence, le SCASC propose aux personnels AMU II prestations d'action sociale. La plupart des ces prestations sociales sont soumises à des conditions de ressources et sur présentation de justificatifs. Ces prestations d'inspiration ministérielle ou sur proposition des groupes de travail et des assistants sociaux des personnels évoluent au gré de la politique d'action sociale déployée par l'établissement.

En 2021, par exemple une prestation exceptionnelle a été proposée aux parents pour les soutenir dans la garde d'enfants en période de fermeture des classes en raison de la crise sanitaire. Ces prestations sont mises en œuvre tout au long de l'année par les SCASC de campus.

En 2021, 489 agents ont bénéficié de l'une ou de plusieurs de ces aides pour le compte de 536 ayants droit. On constate une reprise à la hausse des aides à la parentalité (études supérieures, ACCEM) et une montée des aides dédiées au handicap et aux orphelins qui peuvent éventuellement s'expliquer par une meilleure communication sur les prestations sociales (email de rentrée, guide action sociale). Quel que soit le campus, les agents demandeurs sont très majoritairement des femmes à l'exception de Luminy qui affiche une parité Femmes/Hommes.

Le SCASC attribue aussi dans le cadre de l'action sociale, des chèques cadeaux au titre des événements suivants : départ à la retraite, naissance/adoption, Noël enfant. Ces chèques cadeaux sont attribués hors conditions de ressources. Le calcul des dépenses s'opère sur la base des ayants droit et non des bénéficiaires ce qui explique le décalage de chiffres pour les chèques naissance/adoption et Noël (plusieurs enfants ayants droit).

Nombre de bénéficiaires et dépenses par prestation sociale ^(T181)

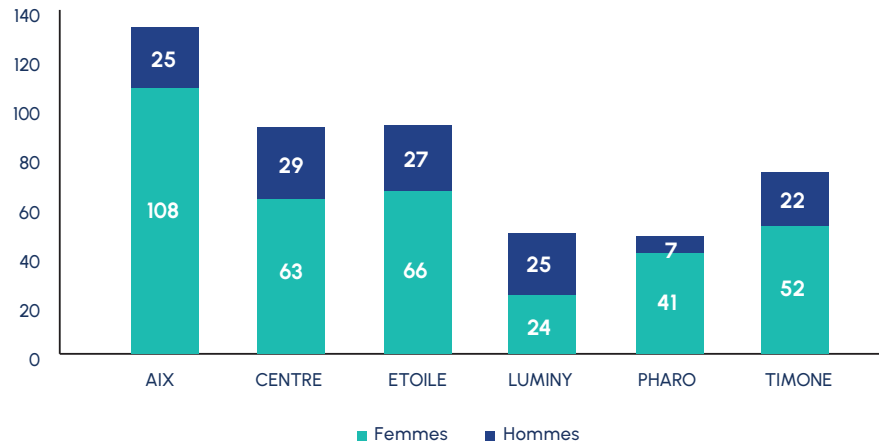
	2019		2020		2021	
	Agents bénéficiaires	Dépenses	Agents bénéficiaires	Dépenses	Agents bénéficiaires	Dépenses
Aide à l'accès à un logement locatif	61	62 087 €	39	41 050 €	39	39 300 €
Aide aux frais d'obsèques	4	3 000 €	6	4 500 €	4	3 750 €
Aide exceptionnelle Noël	105	10 500 €	172	17 500 €	157	16 100 €
Allocation enfants handicapés	50	75 292 €	47	100 992 €	60	104 918 €
Séjour enfant handicapé	7	4 600 €	10	5 934 €	15	7 062 €
Allocation enfant orphelin	18	21 850 €	19	18 050 €	20	27 550 €
Garde enfants (ACCEM, TAP)	80	28 314 €	34	20 846 €	49	16 461 €
Études supérieures	122	55 706 €	86	41 874 €	94	46 107 €
Séjour cadre scolaire	13	1 394 €	5	923 €	-	-
Séjour linguistique	-	-	-	-	-	-
Séjour maison familiale et gîte	8	1 067 €	6	1 133 €	9	1 387 €
Aide exceptionnelle garde enfant (crise COVID)	-	-	-	-	42	9 305 €
Total	468	263 810 €	424	252 802 €	489	271 940 €

Nombre de bénéficiaires et dépenses au titre des chèques cadeaux ^(T182)

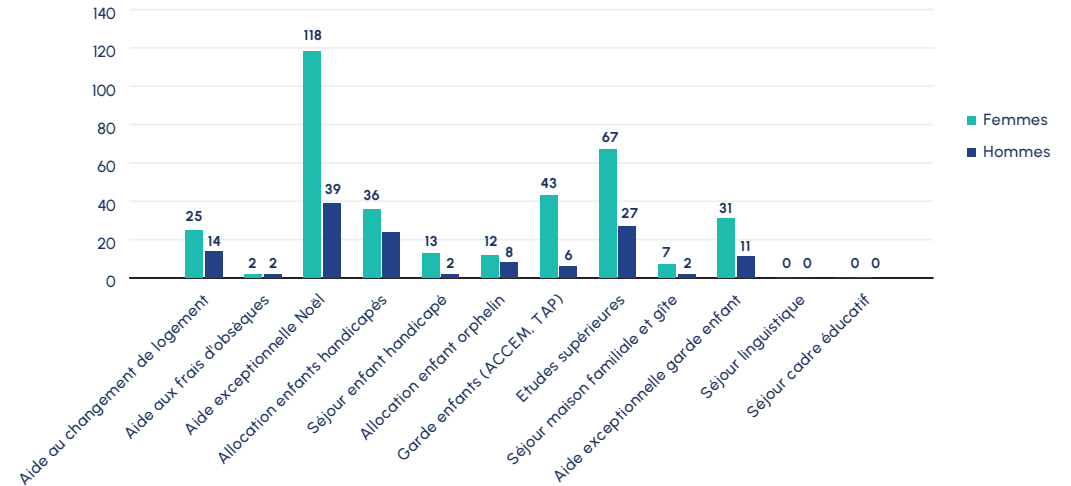
	2019		2020		2021	
	Bénéficiaires*	Dépenses	Bénéficiaires*	Dépenses	Bénéficiaires*	Dépenses
Naissance/Adoption (50€)	58	2 900 €	73	3 650 €	63	3 200 €
Départ à la retraite (100€)	51	5 100 €	155	15 500 €	89	8 900 €
Cadeau Noël enfant (20€)	1987	39 620 €	1997	39 940 €	1274	39 640 €
Total	2096	47 620 €	2225	59 090 €	1426	51 740 €



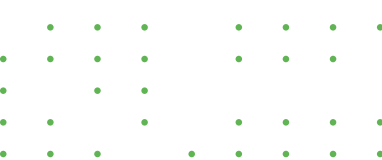
Nombre de bénéficiaires des prestations sociales par campus et par genre (hors chèques cadeaux) ⁽¹⁸³⁾



Nombre de bénéficiaires des prestations sociales par type de prestation et par genre (hors chèques cadeaux) ⁽¹⁸⁴⁾



* bénéficiaires s'entend ici exceptionnellement comme destinataires/ pour 2021 il s'agit bien des agents bénéficiaires



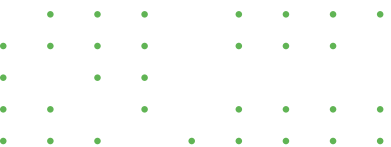
3.2. Aide d'urgence

La Commission d'Action Sociale (CAS) est un des outils de la mise en œuvre opérationnelle de l'action sociale. Cette commission mensuelle examine les demandes d'aide financière (secours non remboursables, prêts à taux zéro) présentées par les trois assistantes de service social (ASS) et émet un avis d'attribution. Ces aides ne sont pas automatiques et sont plafonnées sur la carrière à hauteur de 3 000 €. Elles ont vocation à aider les personnels à surmonter des difficultés compromettant gravement leur environnement matériel et psychologique ainsi que celui de leur famille, et ayant des conséquences sur leur activité professionnelle. 8 % du budget de l'action sociale est consacré à l'aide d'urgence.

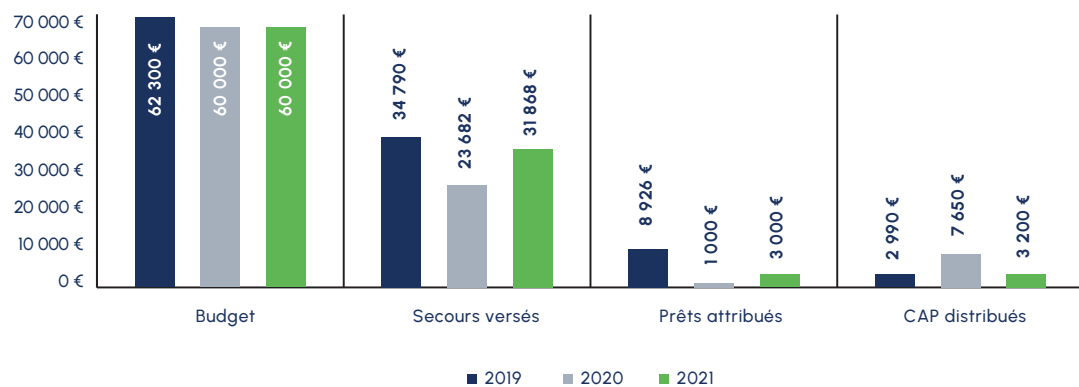
La CAS est composée de membres avec voix délibératives (directrice et directrice adjointe du SCASC, d'un représentant des personnels de chaque organisation syndicale siégeant au comité technique) et de membres avec voix consultative (directeur des ressources humaines ou son représentant, directeur général des services ou son représentant, agent comptable ou son représentant). Les trois assistantes de service social siègent en tant qu'expertes du domaine. Dans un souci d'objectivité et de neutralité, l'anonymat des demandeurs est strictement préservé. Tous les membres de la commission signent une charte de confidentialité. Le Président de l'Université décide de l'attribution de ces aides.

En 2021, la CAS s'est réunie 9 fois. Les 45 dossiers présentés en CAS, 42 ont été validés par le Président et un a finalement été refusé par un agent. Le montant des secours est relativement stable depuis 3 ans autour de 32 000 € en 2021. L'aide d'urgence concerne majoritairement les femmes contractuelles de catégorie C. La baisse d'octroi des Chèques d'Accompagnement Personnalisé (CAP) s'explique par une année 2020 exceptionnelle compte tenu de la crise sanitaire ; le CAP était un outil d'aide directe des assistantes sociales des personnels pour soutenir les agents isolés en difficulté financière. Mais la tendance de l'usage des CAP est plutôt à la hausse, c'est un moyen de soutien d'urgence rapide, efficace et direct pour les assistants sociaux des personnels.

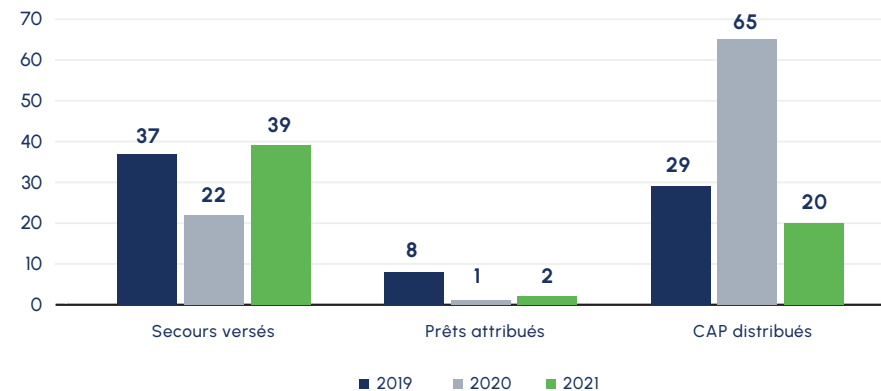
L'accompagnement social passe aussi par l'attribution de billetterie gratuite distribuée à la discrétion des assistants sociaux des personnels pour favoriser l'accès à la culture et aux loisirs et encourager la sociabilisation et l'ouverture au monde. Désormais 10 % de la billetterie activités culturelles et loisirs vendue par le SCASC est proposée aux assistants sociaux des personnels. En 2021, 5 agents en ont bénéficié pour un montant de 408 € ; il s'agissait de billets pour le zoo La Barben, des cours de cuisine, du brassage de bière et pour l'Espace Caumont. Ce montant est directement prélevé sur les enveloppes de fonctionnement activités culturelles et sport et loisirs.



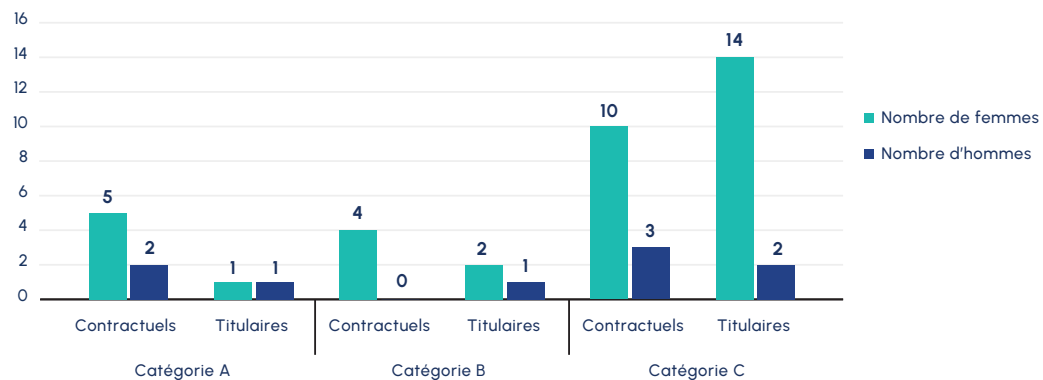
Évolution des dépenses d'aide d'urgence ⁽¹⁸⁵⁾



Évolution du nombre de bénéficiaires de l'aide d'urgence ⁽¹⁸⁶⁾



Aides financières d'urgence par genre, catégorie, statut ⁽¹⁸⁷⁾



3.3. Crèches

Données générales concernant les crèches ^(T183)

	Pop Corn - Luminy			Babilou - Aix-en-Provence		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Nombre de berceaux	8	8	8	16	16	16
Familles bénéficiaires	15	13	-	28	20	-
Nombre d'heures de garde	18 009	10 799	-	23 262	17 662	-
Coût total (en €)	89 200 €	77 000 €	77 000	64 783 €	64 783 €	64 783 €
Subvention CAF - CEJ (en €)	9 807 €	34 093 €	24 460	23 323 €	21 200 €	13 233 €

L'aide à la parentalité est un enjeu de qualité de vie pour AMU et le SCASC. A côté des 10 prestations d'action sociale récurrentes qui lui sont consacrées, le SCASC finance 24 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.

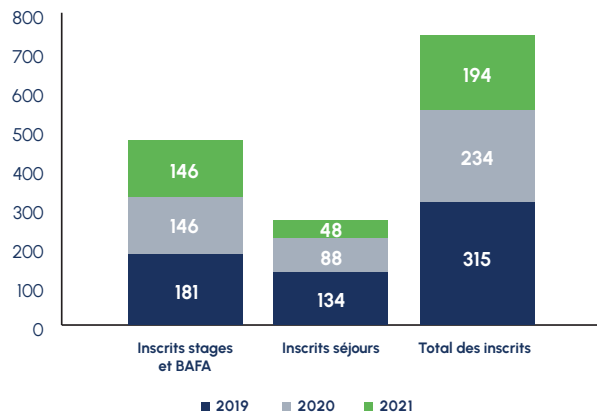
Le Contrat Enfance Jeunesse (CEJ) signé avec la CAF permet à AMU de percevoir une Prestation de Service Enfance Jeunesse (PSEJ) basée sur le taux d'occupation des crèches et de compenser partiellement le coût des berceaux qui s'est élevé à 141 783 € en 2021. Le montant reversé par la CAF était de 37 693 € en 2021.

Les berceaux sont attribués à chaque rentrée universitaire après une campagne d'inscriptions au printemps pour chaque structure selon une grille de critères établie par AMU lors d'une commission avec chaque prestataire à laquelle participe le SCASC.

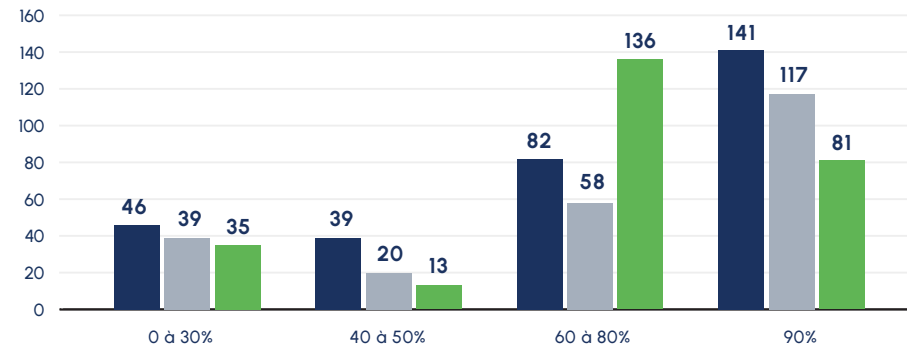
Les personnels qui n'ont pas obtenu satisfaction ou qui souhaitent un berceau dans un autre secteur géographique sont systématiquement renvoyés vers le parc de crèches de la SRIAS (action interministérielle PACA) à laquelle adhère AMU. Une réflexion a été engagée en 2021 sur l'évolution des critères d'attribution et la diversification du parc de berceaux AMU qui sera mise en œuvre en 2022.

3.4. Stages et séjours à destination des enfants

Évolution sur 3 ans du total des inscrits concernant les stages et séjours enfance ⁽¹⁸⁸⁾

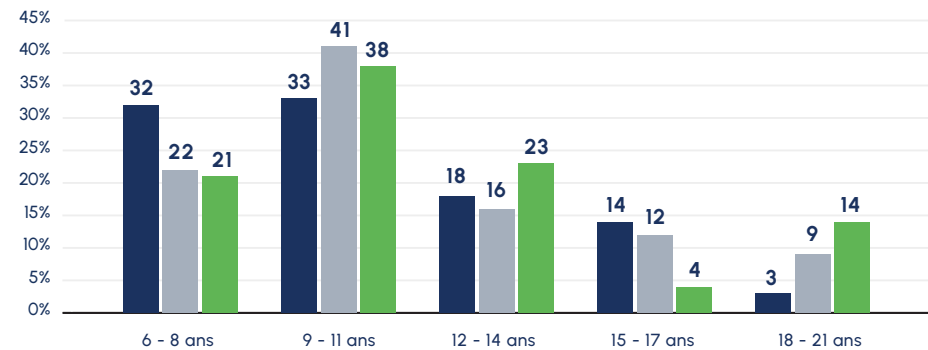


Répartition des inscrits aux stages et séjours à destination des enfants par taux de subvention ⁽¹⁸⁹⁾



Le SCASC organise à chaque période de vacances (hors période Noël), via son catalogue enfance, des offres de stages multisports et de séjours subventionnés en fonction du quotient familial à destination des enfants des personnels âgés de 6 à 17 ans à la charge fiscale d'un agent AMU. Comme en 2020, l'année 2021 a été impactée par la crise sanitaire avec l'annulation des séjours pour les vacances d'hiver et l'annulation des stages et séjours pour les vacances de printemps, ce qui explique la sous-consommation budgétaire de l'enveloppe. Une nouvelle offre pour des stages sportifs à Aix était envisagée en 2021 avec l'AUC mais n'a pas abouti suite à la réquisition de leurs infrastructures pour les vaccins contre la COVID. Ce projet sera donc réactivé en 2022. Le reliquat budgétaire disponible a partiellement été utilisé pour abonder le budget dédié à l'arbre de Noël et au financement de la navette Pharo/St-Charles, ces dépenses sont prélevées de l'enveloppe de fonctionnement.

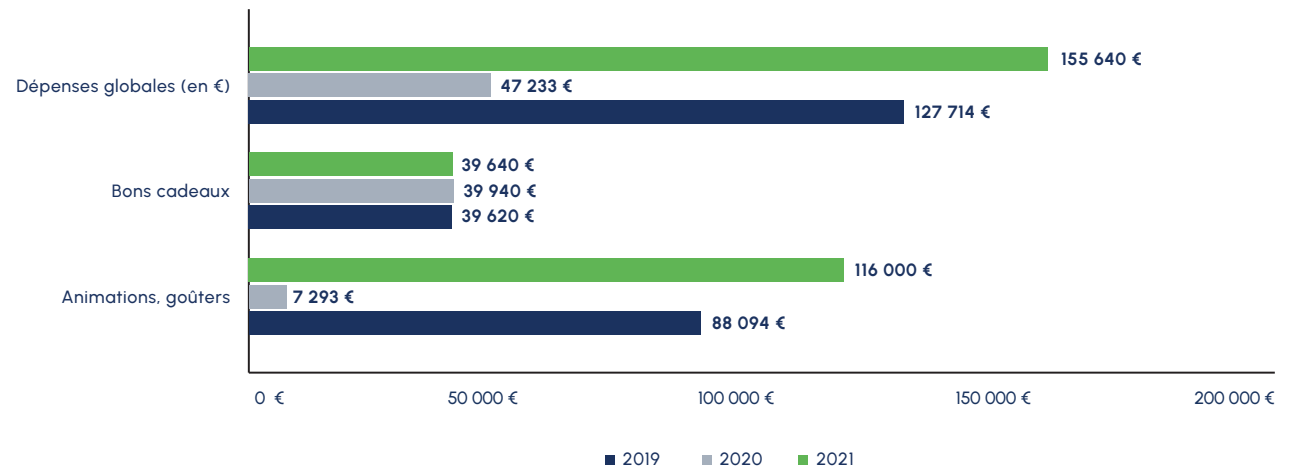
Âge des participants aux stages et séjours à destination des enfants ⁽¹⁹⁰⁾



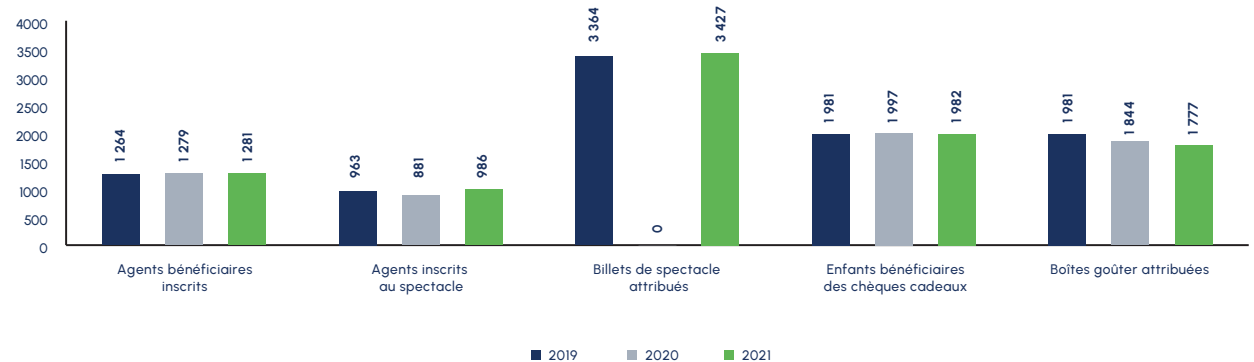
3.5. Arbre de Noël

Annulé en 2020 en raison de la crise sanitaire de la COVID-19, l'événement festif et familial « l'arbre de Noël » 2021 était attendu. Complètement repensé pour proposer des animations adaptées à toutes les tranches d'âge de la petite enfance aux 8-12, sans connotation de genre et plus participatives, c'est le format kermesse qui a été adopté. Organisé pour la première fois à l'ARENA du Pays d'Aix, l'événement a suscité un effet curiosité avec plus de 100 participants supplémentaires inscrits par rapport aux années précédentes (+75 agents du campus Aix). Le jour J, 1 352 agents et ayants droit ont participé. Les retours des enfants et des parents ont été excellents. Les restrictions sanitaires (masque, passe sanitaire, tension sur les cas COVID) expliquent le niveau à la baisse des effectifs. Ce format plus coûteux de 31 000 € a pu être financé par le budget du SCASC sans contribution AMU supplémentaire grâce aux reliquats budgétaires non utilisés au titre des séjours et stages à destination des enfants des personnels. En parallèle, des boîtes de goûter ont été distribuées aux parents pour leur enfants (1 777 initialement prévues, ceux non distribués ont été offerts aux Resto du cœur et à des maraudes). Le contenu des boîtes de goûter a été amélioré (plus qualitatif, moins chimique, d'avantage tourné vers la production locale).

Dépenses globales pour l'arbre de Noël ⁽¹⁹¹⁾



Nombre de bénéficiaires de l'arbre de Noël ⁽¹⁹²⁾



4. Accès à la culture

Les activités culturelles représentent 7,4 % du budget du SCASC, elles constituent un axe stratégiques pour le SCASC avec comme objectif d'encourager l'accès par tous à toutes les cultures. Quel que soit son statut, un personnel AMU (BIATSS, enseignant, doctorant contractuel) peut bénéficier des activités culturelles à taux subventionné (40, 60 ou 80 %) selon son quotient familial. La crise sanitaire a eu un impact sur l'offre de service 2021 comme en 2020. Sur les 119 200 € prévus au budget, 90 000 € ont été effectivement dépensés alors que le nombre de bénéficiaires a globalement augmenté. En 2021 c'est 10 spectacles vivants (théâtre, danse, musique classique) qui ont été proposés (4 annulations) et 4 billetteries expo/musées avec pour la première fois Granet et Rocher Mistral, et à nouveau les Baux et Caumont. Compte tenu de la disponibilité budgétaire, il a été donné satisfaction à toutes les demandes de billetterie. 34 195 € de billets d'entrée pour des spectacles vivants a été acheté par anticipation pour 2022 et 2023. La billetterie cinéma est subventionnée à hauteur de 1,60 € dans la limite de 6 billets par mois et par personnel. En septembre 2021 le SCASC a mis à disposition des personnels une plateforme permettant l'achat en ligne de billets de cinéma, utilisables dans tout cinéma en France, proposés à tarif préférentiel et intégrant la subvention de 1,60 € en supplément soit un coût du billet à 6,10 € en moyenne contre 6,40 € précédemment. Avec ce fonctionnement le SCASC n'assure plus de la revente de billets et paye exclusivement le montant de la subvention (3 885 € pour 4 mois et de l'abonnement annuel à la plateforme 4 800 €). L'agent qui souhaite plus de billets que les 6 subventionnés a la possibilité d'acheter des billets supplémentaires hors subvention mais toujours à tarif négocié. Avant cette plateforme, une seule enseigne était bénéficiaire (les cinémas Pathé). Désormais les personnels AMU peuvent acheter des billets pour Pathé Gaumont mais aussi des chèques universels, des cinéchèques, Kinopolis, MK2 et CGR. Compte tenu de la disponibilité budgétaire en 2021, 10 000 € ont été crédités sur la plateforme par anticipation pour 2022. Favoriser l'accès à la culture c'est aussi mettre à disposition des personnels des ouvrages dits loisirs (BD, romans, DVD, voyages, etc.) au sein des BU sur tous les sites. Le SCASC participe à l'enrichissement de ce fond à hauteur de 4 200 € par an en collaboration avec le SCD.

Données générales concernant l'accès à la culture (billetterie et achat de livres) ^(T184)

Type		2019			2020			2021 (sept-déc)			
		Billets vendus	Bénéficiaires	Dépenses réalisées	Billets vendus	Bénéficiaires	Dépenses réalisées	Billets achetés*	Billets vendus	Bénéficiaires	Dépenses réalisées
Billetterie	Billetterie cinéma	12 650	1 101	76 200 €	2 136	478	-	2 428	2 428	500	18 685 €
	Spectacle vivant	1 262	169	30 477 €	989	189	24 924 €	980	401	205	48 725 €
	Expositions	863	355	9 272 €	-	-	-	1 194	1 194	470	17 436 €
Achat de livres	Livres à destination des personnels	-	-	4 200 €	-	-	4 200 €	-	-	-	4 200 €
Total		14 775	1 625	120 149 €	3 125	667	29 124 €	-	4 023	1 175	89 046 €

Focus sur les prêts et emprunteurs au titre des collections « loisirs » alimentées annuellement par le SCASC ^(T185)

	Nb exemplaires collections loisirs	Nb de prêts	Nb prêts « Personnels AMU »	Nb prêts « Personnels AMU » hors EC	Nb d'emprunteurs distincts « Personnels AMU » non EC
BU Fenouillères	3 842	8 204	2 238	1 264	118
BU Saint-Charles	2 699	7 474	3 310	2 597	178
BU Luminy	3 386	9 006	4 941	2 751	169
BU Pharmacie	2 430	1 919	1 324	1 268	106
BU Médecine	2 031	2 743	1 914	1 751	107
BU Droit Aix	94	279	182	175	25
BU Saint-Jérôme	4 019	3 154	1 750	994	124
Total	18 501	32 779	15 659	10 800	827

*pour le spectacle vivant l'achat de billetterie se fait par anticipation de la programmation

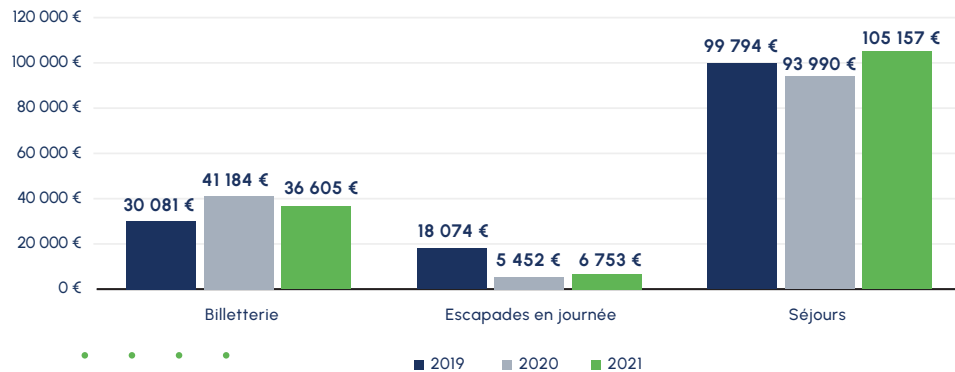
Profil des bénéficiaires des activités culturelles ^(T186)

Genre		Statut		Catégorie fonction publique		
Femmes	Hommes	BIATSS	Enseignants*	A	B	C
71 %	29 %	80 %	20 %	34 %	22 %	44 %

5. Activités sport et loisirs

Les activités sport et loisirs sont largement plébiscitées, elles représentent 8,4 % du budget du SCASC. Quel que soit son statut, un personnel AMU (BIATSS, enseignant, doctorant contractuel) peut bénéficier des activités sport et loisirs à taux subventionné (40, 60 ou 80 %) selon son quotient familial. Il peut aussi bénéficier de 15 € de subvention sur le pack sport (55 €) proposé par le SUAPS ; Au total, le SCASC finance le pack sport à hauteur de 11 250 €. 2021 a été particulièrement riche compte tenu du report des séjours et escapades de 2020. 4 séjours ont été proposés (Séville, Amsterdam, Port Aventura, Montgolfière) avec 302 participants, 3 escapades (Manade, Porquerolles, Grotte Chauvet) avec 177 participants et enfin 8 billetteries (atelier des chefs, brassage de bière, zoo de la Barben, Grimmland parc, Sensas, Wave island, Marseille Cassis, course Algernon) avec 1374 bénéficiaires.

Évolution des dépenses par activité concernant les activités sport et loisirs (en €) ⁽¹⁹³⁾



Profil des 2 489 bénéficiaires des activités sports et loisirs toute activité confondue par genre, statut et catégorie ^(T187)

Genre	Femmes	Hommes
	71 %	29 %

Statut	BIATSS	Enseignants et enseignants-chercheurs
	80 %	20 %

Catégorie fonction publique	A	B	C
	34 %	22 %	44 %

Partie 4 - Dialogue social



1. Le CA, le CT et le CHSCT

Conseil d'administration - CA

Le Conseil d'Administration participe à la gouvernance de l'établissement et détermine la politique de l'établissement de par ses délibérations. A ce titre :

1. Il approuve le contrat d'établissement de l'université ;
2. Il vote le budget et approuve les comptes ;
3. Il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12 du code de l'éducation, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;
4. Il adopte le règlement intérieur de l'Université ;
5. Il fixe, sur proposition du Président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
6. Il autorise le Président à engager toute action en justice ;
7. Il adopte les règles relatives aux examens ;
8. Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le Président.

Il peut déléguer certaines de ses attributions au Président à l'exception de celles mentionnées aux 1, 2, 4 et 8. Celui-ci rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de cette délégation.

Comité technique - CT

Le Comité Technique est en place dans toutes les administrations de l'État et les établissements publics de l'État (hors EPIC). Créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation sociale, le Comité Technique concerne l'ensemble des personnels (enseignants et personnels administratifs) et ses avis sont consultatifs. Il est compétent pour les questions collectives en matière :

- d'organisation et de fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- de règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- d'évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et leur incidence sur les personnels ;
- de grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
- d'égalité professionnelle, de parité et de lutte contre toutes les discriminations ;
- d'hygiène, sécurité et conditions de travail en collaboration avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) ;
- de formation et développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- d'insertion professionnelle.

Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de travail - CHSCT

Le CHSCT joue un rôle central dans la démarche de prévention des risques professionnels et participe à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents de l'établissement. Créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010, le décret n°2012- 571 du 24 avril 2012 en a précisé l'organisation et les prérogatives.

Il doit être associé à chacune des étapes de la démarche de prévention, notamment en matière de prévention des RPS (risques psychosociaux).

Les missions du CHSCT sont de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières.

Il est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des agents.

Répartition des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par genre et par type d'instance (CT, CHSCT, CA, etc) ^(T188)

		CT		CHSCT		CPE G1		CPE G2		CPE G3		CCPANT		Total	
		Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
2019	Femmes	50 %	60 %	44 %	44 %	56 %	78 %	67 %	100 %	50 %	67 %	75 %	63 %	57 %	69 %
	Hommes	50 %	40 %	56 %	56 %	44 %	22 %	33 %	-	50 %	33 %	25 %	38 %	43 %	31 %
2020	Femmes	50 %	60 %	44 %	44 %	56 %	78 %	67 %	100 %	50 %	67 %	75 %	63 %	57 %	69 %
	Hommes	50 %	40 %	56 %	56 %	44 %	22 %	33 %	-	50 %	33 %	25 %	38 %	43 %	31 %
2021	Femmes	50 %	60 %	44 %	33 %	56 %	78 %	50 %	100 %	50 %	67 %	75 %	57 %	54 %	66 %
	Hommes	50 %	40 %	56 %	67 %	44 %	22 %	50 %	-	50 %	33 %	25 %	43 %	46 %	34 %

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par typologie (CT, CHSCT, CA, etc) ^(T189)

	2019	2020	2021
CPE G1	4	3	2
CPE G2	3	1	-
CPE G3	1	2	-
CCP ANT	1	-	2
CAPA	10	6*	7*
CAPN	9	16*	11*
CT	7	8	9
CA	13	15	11
CAR	13	9	14
CAC	5	7	5
CACR	16	13	16
CHSCT	6	7	9

* calendrier prévisionnel ministériel et académique

Nombre et nature des délibérations passées en CA ^(T190)

	2019	2020	2021
Action Sociale et Culturelle	3	8	5
Amélioration continue	-	1	2
Commande publique	4	3	5
Comptabilité	13	9	9
Développement du patrimoine immobilier	9	5	3
Documentation	-	-	-
Développement durable	-	-	2
Études et Vie étudiante	32	41	49
Finances	12	9	5
Formation doctorale	-	1	-
Juridique	20	19	9
Présidence	5	10	6
Recherche et valorisation	8	6	4
Relations Internationales	5	1	10
Ressources humaines	26	12	22
Autres *	11	11*	18*

*AMIDEX

Les accords (chartes ou procédures) négociés en 2021 concernent les sujets suivants :

- Procédure d'examen des dossiers d'avancement des personnels BIATSS
- Plan d'action égalité femmes-hommes



100

Nombre de journées d'autorisations d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982



41

Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982



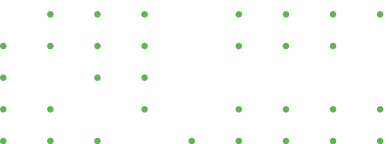
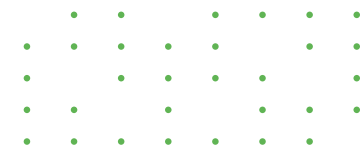
92

Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation



0,24 ETP (382 heures)

Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)



2. Les jours de grèves prélevés

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

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

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

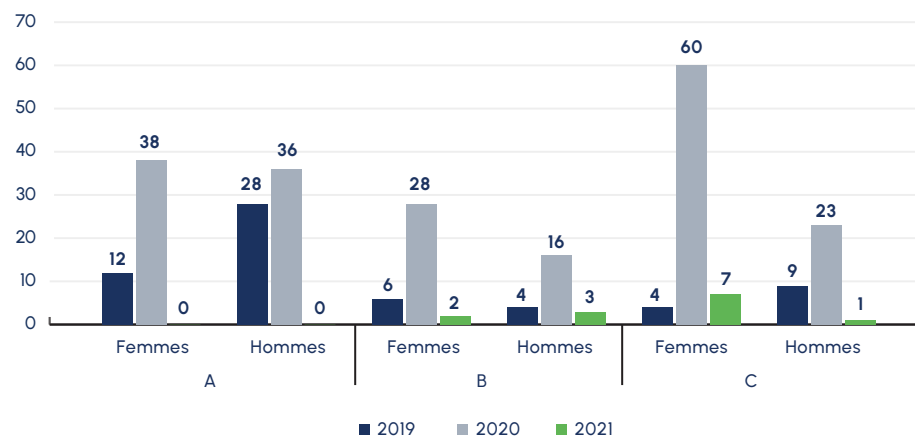
En 2020, une forte hausse du nombre de jours de grève est constatée. Ceci s'explique par un décalage entre la période du jour de grève et celle de la retenue en paie. Ainsi, sur 2020, 221 jours de grève retenus sur la paie de 162 agents concernent la période 2019. Il y a donc eu plus de jours de grève en 2019 (322 jours) qu'en 2020 (221 jours), du fait de la pandémie en 2020.

En 2021, le nombre de jours de grève a très fortement baissé : 21 jours ont été retenus en paie pour 14 agents.

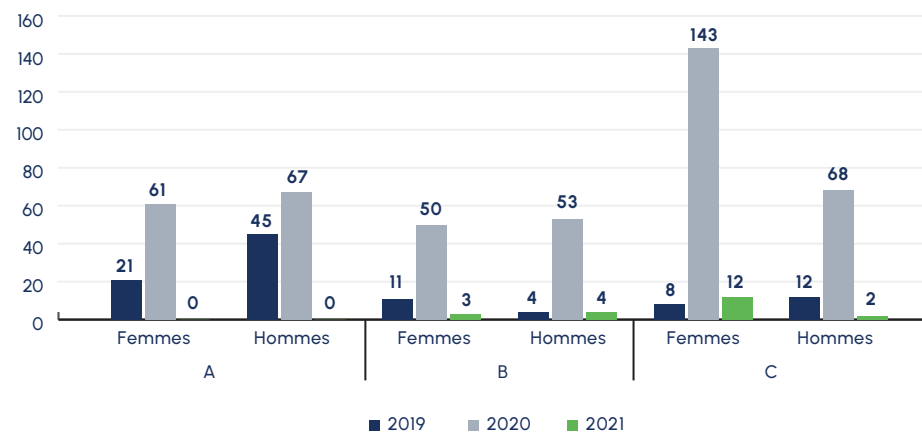
Nombre de jours de grève prélevés ^(T191)

Catégorie	Genre	Nombre d'agents concernés						Nombre de jours					
		2019		2020		2021		2019		2020		2021	
A	Femmes	12	40	38	74	-	-	21	66	61	128	-	-
	Hommes	28		36		-		45		67		-	
B	Femmes	6	10	28	44	2	5	11	15	50	103	3	7
	Hommes	4		16		3		4		53		4	
C	Femmes	4	13	60	83	7	9	8	20	143	211	12	14
	Hommes	9		23		2		12		68		2	
Total	Femmes	22	63	126	201	9	14	40	101	254	442	15	21
	Hommes	41		75		5		61		188		6	

Nombre d'agents ⁽¹⁹⁴⁾



Nombre de jours ⁽¹⁹⁵⁾



3. Locaux syndicaux mis à disposition

Répartition des locaux syndicaux par campus, sites et bâtiments ^(T192)

Campus	Site	Bâtiment	Surface Pièce en m²
Aix	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	0,53
Aix	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	0,52
Aix	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	24,16
Aix	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	23,30
Aix	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	81,24
Aix	A208-SCHUMAN	BATIMENT F. POUILLON	13,51
Aix	A208-SCHUMAN	BATIMENT F. POUILLON	0,38
Aix	A211-GASTON BERGER	BATIMENT PEDAGOGIQUE	12,06
Total Aix			155,70
Etoile	M101-SAINT JEROME	ADMINISTRATION - AMPHITHEATRES	31,89
Etoile	M101-SAINT JEROME	LOCAUX ASSOCIATIFS - CAFETERIA	11,21
Etoile	M101-SAINT JEROME	LOCAUX ASSOCIATIFS - CAFETERIA	13,46
Total Etoile			56,56
Centre	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	45,66
Centre	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	26,82
Centre	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	18,21
Centre	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	8,91
Centre	M207-SAINT CHARLES	SALLE DE CONFERENCES	37,40
Centre	M207-SAINT CHARLES	BATIMENT DE CHIMIE	0,66
Centre	M207-SAINT CHARLES	BATIMENT DE CHIMIE	36,41
Total centre			174,07
Timone	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	28,81
Timone	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	27,46
Timone	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	27,69
Timone	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	27,69
Luminy	M301-LUMINY	AMPHITHEATRE A	20,16
Luminy	M301-LUMINY	AMPHITHEATRE A	22,08
Total Luminy			153,89
Total			540,22

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

Le Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels (SUMPP) s'adresse à tous les personnels d'AMU (fonctionnaires et contractuels) et a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Les médecins du travail interviennent selon deux axes : l'action sur le milieu professionnel (étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au CHSCT et à divers groupes de travail) et la surveillance médicale des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de poste justifiés par l'état de santé. En 2020 (décret n° 2020-647), les modalités de suivi médical ont évolué pour se rapprocher de celles du secteur privé. Les agents relevant d'une Surveillance Médicale Particulière (SMP), en raison de certains risques professionnels ou états pathologiques, ont une périodicité de visites portée à 4 ans, avec la possibilité d'une visite intermédiaire pouvant être réalisée par un(e) infirmier(ère) en santé au travail (IDEST). Les autres agents bénéficient d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP) tous les 5 ans, laquelle peut être effectuée également par un(e) IDEST. Mais la crise sanitaire COVID a grandement impacté le suivi périodique de l'état de santé des agents. Durant les périodes de confinement ou de télétravail prioritaire, les médecins du travail ont dû réaliser des téléconsultations et ont recentré leur activité sur les visites à la demande des agents. De nombreux agents ont en effet sollicité le SUMPP en raison de pathologies susceptibles d'entraîner un risque de forme grave de COVID-19 et nécessitant des aménagements de poste à type de travail à distance, voire Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) en cas d'activités non télétravaillables.

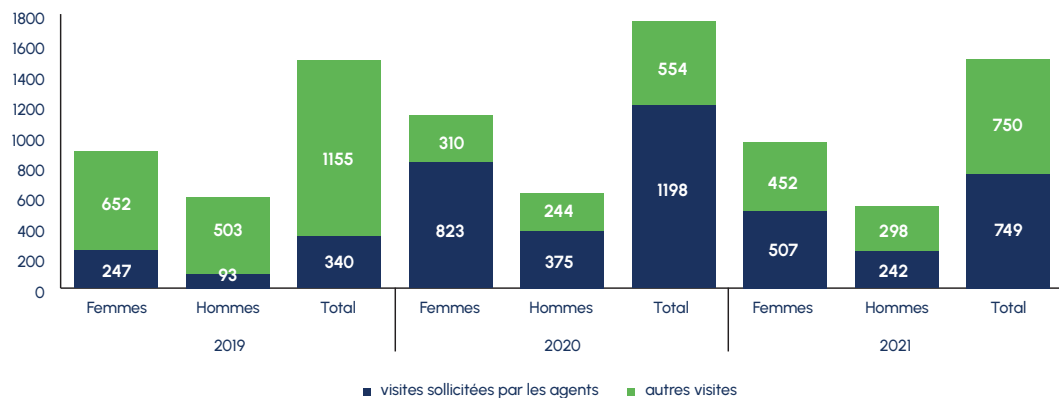
1. Les visites médicales

1.1. Le type et le nombre de visites réalisées

Évolution sur 3 ans des visites médicales par type de visite et par genre ^(T193)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Nombre d'agents convoqués (hors visites à la demande de l'agent, visites de pré-reprise et visites d'urgence)	878	758	1636	54 %	427	350	777	55 %	609	429	1038	59 %
Taux de présence (réponse aux convocations)	70 %	63 %	67 %	-	67 %	65 %	66 %	-	66 %	66 %	66 %	-
1 ^{ères} visites (ouverture de dossier)	238	192	430	55 %	132	118	250	53 %	215	123	338	64 %
Visites périodiques	263	224	487	54 %	85	73	158	54 %	93	100	193	48 %
Visites de reprise (dont maternité)	42	8	50	84 %	31	11	42	74 %	29	12	41	71 %
Visites de pré-reprise	22	15	37	59 %	14	9	23	61 %	43	9	52	83 %
Visites à la demande de l'agent	247	93	340	73 %	823	375	1198	69 %	507	242	749	68 %
Visites à la demande de l'administration	3	6	9	33 %	4	4	8	50 %	11	7	18	61 %
Visites à la demande du médecin du travail	69	46	115	60 %	34	22	56	61 %	51	40	91	56 %
Visites d'urgence	15	12	27	56 %	10	7	17	59 %	10	7	17	59 %
Nombre total de visites médicales réalisées	899	596	1495	60 %	1133	619	1752	65 %	959	540	1499	64 %
Proportion de téléconsultations (à partir de 2020)	-	-	-	-	66 %	61 %	64 %	-	47 %	35 %	43 %	-

Répartition des visites sollicitées par les agents et sur convocation, et par genre ⁽¹⁹⁶⁾



En 2021, le nombre total de visites réalisées se maintient au même niveau qu'en 2019. A noter qu'en 2020, des visites supplémentaires spécifiquement liées aux problématiques COVID ont été effectuées, avec la prépondérance des visites à la demande dans ce contexte. La proportion de visites sollicitées par les agents reste néanmoins élevée, que ce soit en cours d'activité (visites à la demande de l'agent) ou lors d'un arrêt maladie (visites de pré-reprise). Les visites de pré-reprise, en augmentation ces dernières années, sont un outil important du maintien dans l'emploi car elle permettent de préparer la reprise du travail sur un poste adapté à l'état de santé de l'agent, ce qui peut nécessiter des aménagements voire un changement de poste. Depuis 2020, le SUMPP réalise des téléconsultations qui peuvent réglementairement être comptabilisées comme visites médicales (avant 2020, les entretiens téléphoniques réalisés étaient comptabilisés à part). Cela a été très utile en période de confinement, et constitue hors de ce contexte, une possibilité intéressante pour certaines visites urgentes ne nécessitant pas un examen clinique ou les visites de pré-reprise quand l'agent a des difficultés pour se déplacer. En 2021, 43 % des visites ont été des téléconsultations.

1.2. Les motifs de Surveillance médicale particulière (SMP) : risques professionnels et/ou état de santé

En 2021, sur les 193 visites périodiques réalisées, 155 (83 %) concernaient des agents placés en surveillance médicale particulière (SMP). En effet, devant le peu de créneaux disponibles pour les visites périodiques (du fait de la prépondérance des visites à la demande des agents), le SUMPP priorise les visites d'agents bénéficiant d'une SMP. Ces derniers ont pu également être reçus à l'occasion des autres types de visites. Les différents motifs, liés à des risques professionnels, des pathologies particulières, situations de handicap ou grossesse, qui ont justifié que le médecin décide d'une SMP figurent dans le tableau et le graphique suivant (Évolution sur 3 ans des situations individuelles justifiant une SMP), un agent pouvant être suivi en SMP pour plusieurs de ces motifs. Les risques professionnels qui justifient le plus souvent une SMP sont les risques chimiques, traumatiques (incluant les situations à risque de Troubles Musculo-Squelettiques ou TMS) et biologiques. Concernant les pathologies, ce sont celles en lien avec la santé mentale (pathologies mentales, souffrance et risque de souffrance au travail) qui donnent lieu le plus souvent à une SMP.

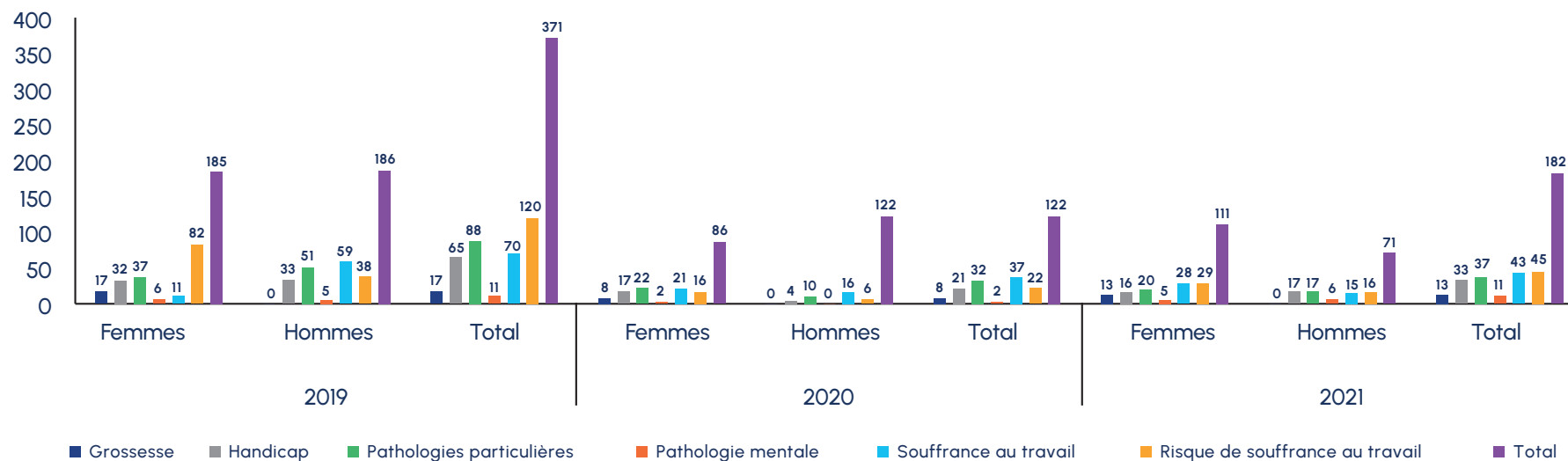
Visites sollicitées par les agents :
pré-reprise, à la demande de l'agent
et urgence

Autres visites (sur convocation) :
périodiques, reprise, à la demande
de l'administration ou du médecin

Évolution sur 3 ans des expositions justifiant une SMP pour risques professionnels et recensées lors des visites médicales réalisées dans l'année et par genre ^(T194)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Agents chimiques	143	131	274	52 %	35	29	64	55 %	45	27	72	63 %
Agents biologiques	69	75	144	48 %	17	16	33	52 %	26	13	39	67 %
Animaux	25	23	48	52 %	6	4	10	60 %	9	6	15	60 %
Agents physiques*	10	43	53	19 %	1	14	15	7 %	4	27	31	13 %
Radiations ionisantes	29	36	65	45 %	3	11	14	21 %	9	12	21	43 %
Poussières de bois	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nanoparticules	5	2	7	71 %	1	1	2	50 %	-	-	-	-
Risques traumatiques (dont TMS)	43	68	111	39 %	12	14	26	46 %	16	36	52	31 %
Risque mission	10	18	28	36 %	4	8	12	33 %	3	5	8	38 %
Travail de nuit/gardes	3	9	12	25 %	2	4	6	33 %	-	2	2	-
Post-exposition cancérogènes (hors amiante)	3	7	10	30 %	1	2	3	33 %	2	4	6	33 %
Post-exposition amiante	1	1	2	50 %	1	2	3	33 %	-	3	3	-
Total	341	414	755	45 %	83	105	188	44 %	114	135	249	46 %

Évolution sur 3 ans des situations individuelles justifiant une SMP au titre d'un état ou d'une affection et recensées lors des visites médicales réalisées dans l'année et par genre ⁽¹⁹⁷⁾



* laser, RMN, bruit, hyperbarie, haute altitude, risque électrique

1.3. Les prescriptions, orientations et conclusions des visites médicales

Les prescriptions et orientations

En 2021, les visites médicales ont donné lieu à la réalisation ou la prescription d'examen complémentaires : 123 contrôles de la vision, 145 examens par bandelette urinaire, 4 audiométries, 77 prescriptions de bilans biologiques et 11 prescriptions de bilans en milieu hospitalier pour aptitude à la plongée. Selon les problématiques de santé retrouvées lors des visites médicales, les médecins du travail sont amenés à orienter les agents vers la médecine de soins : au total 384 orientations ont été prononcées, principalement vers le médecin traitant (103), les centres de vaccinations (ou le médecin traitant) pour la mise à jour des vaccinations (92) mais aussi vers des spécialités telles que, pour les plus fréquentes en 2021, psychiatrie (55) et ophtalmologie (33).

Les médecins peuvent également orienter les agents vers la Cellule Handicap d'AMU (26) et/ou la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) (42) en vue d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Ils peuvent aussi orienter vers la psychologue du travail du SUMPP (64 orientations en 2021 contre 74 en 2020 et 96 en 2019) ou d'autres acteurs internes à AMU. Ainsi en 2021, les médecins ont orienté 69 agents vers un dispositif institutionnel AMU (ce qui recouvre des dispositifs RH, la référente harcèlements/discrimination, etc...) ou précisément vers la DRH (101 en 2021 contre 110 en 2020 et 142 en 2019), le médiateur (7 en 2021 contre 3 en 2020 et 2 en 2019) les assistants de services du SCASC (2 en 2021 contre 6 en 2020 et 3 en 2019). Enfin, en 2021, le SUMPP a participé à la campagne de vaccination COVID, les médecins du travail ayant la possibilité de commander des vaccins auprès d'une officine de référence. Cela a entraîné une logistique très lourde, du fait de la pénurie de vaccins (avec des annulations de livraisons de vaccins pourtant confirmées quelques jours auparavant) et des conditions d'éligibilité strictes décidées par les autorités sanitaires, basées sur l'âge et les critères de vulnérabilité. Au total, grâce à l'implication de l'infirmière en santé au travail et des secrétaires médicales, des vaccinations de vaccinations dans chacun des 4 centres médicaux (St Charles, St Jérôme, Luminy et Aix) ont permis à 158 agents de recevoir leur 1ère dose de vaccin et à 57 agents leur 2e dose, entre le 09/04/21 et le 30/08/21.

Les préconisations relatives au poste

En 2021, les médecins du travail ont formulé 309 propositions d'aménagement de poste pour raison de santé (contre 740 en 2020, liés notamment au COVID, et 186 en 2019). Des prescriptions de télétravail pour les agents présentant un risque de forme grave de COVID ont encore été réalisées en 2021, mais beaucoup moins nombreuses qu'en 2020 (33 au total en 2021, pour 21 femmes et 12 hommes, contre 195 certificats de contre-indication au retour sur site en mai 2020, après le 1er confinement, et 174 recommandations de travail à distance (voire ASA) à compter de septembre 2020).

Les autres aménagements de poste prescrits correspondent à :

- un aménagement matériel du poste : 103 cas se répartissant entre 75 femmes et 28 hommes contre 223 cas (151 femmes, 72 hommes) en 2020,
- une restriction de certaines tâches : 68 cas (37 femmes, 31 hommes) contre 109 cas (78 femmes, 31 hommes) en 2020,
- un aménagement du temps de travail : 15 cas (10 femmes, 5 hommes) contre 16 cas (14 femmes, 2 hommes) en 2020,
- un aménagement à type de télétravail (au-delà de la quotité accordée dans le cadre du télétravail institutionnel et hors problématique COVID) : 27 cas (23 femmes, 4 hommes) contre 14 cas (12 femmes, 2 hommes) en 2020,
- un aménagement matériel du poste de travail au domicile des télétravailleurs : 53 cas (46 femmes, 7 hommes) (chiffre non disponible en 2020, car non comptabilisé spécifiquement)
- un aménagement temporaire au bénéfice de femmes enceintes : 10 en 2021 contre 9 en 2020.

Par ailleurs, les médecins du travail ont proposé 4 changements de poste, concernant 3 femmes et 1 homme (idem en 2020). Dans 52 cas (40 femmes et 12 hommes), contre 33 cas en 2020, ils ont prononcé une incompatibilité temporaire entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, orientant ce dernier vers son médecin traitant pour prescription d'un arrêt de travail. Enfin, 40 certificats (contre 20 en 2020, mais 101 en 2019) de non contre-indication vis-à-vis de certains risques ont été rédigés : 14 en rapport avec une habilitation électrique, 7 avec les rayonnements ionisants, 7 avec les laboratoires de confinement biologique, 6 avec une mission (dont 1 en haute altitude), 5 avec le travail en milieu hyperbare et 1 avec la conduite de pont roulant.

2. Les entretiens avec la psychologue du travail

Évolution sur 3 ans du nombre d'agents sollicitant les psychologues du travail par genre ^(T195)

	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Entretiens initiaux	113	32	145	78 %	90	35	125	72 %	75	35	110	68 %
Entretiens de suivi	concernant 54 agents				concernant 81 agents				concernant 92 agents			
Entretiens réalisés dans le cadre d'une démarche collective	-	-	7	-	-	-	8	-	-	-	44	-
Nombre total d'entretiens			275	-			310	-			361	-

L'augmentation progressive des sollicitations auprès de la psychologue du travail a conduit en 2021, à la création d'un 2^{ème} poste de psychologue. Une 2^{ème} psychologue du travail a été donc recrutée, à mi-temps, début octobre 2021, après une période, où les agents ont pu être orientés vers un cabinet extérieur de psychologues du travail dans le cadre d'une convention. En 2021, 110 entretiens initiaux ont été réalisés (dont 5 auprès d'agents non AMU suivis dans le cadre de conventions avec le SUMPP), dont 71 % sollicités directement par les agents, ainsi que 207 entretiens de suivi. Au total, 361 entretiens individuels ont donc été conduits en 2021, soit une augmentation de 16,5 % par rapport à 2020. Une analyse des facteurs de Risques Psycho-Sociaux est effectuée pour chacun des 105 entretiens initiaux concernant les agents AMU, selon les 6 axes définis par le collège d'expertise (rapport Gollac). La répartition est sensiblement la même que celle des années précédentes. C'est l'axe « rapports sociaux au travail » qui est majoritairement représenté dans les situations de travail analysées (45,5 %), avec notamment la problématique de l'empiètement et du manque de conciliation dans les temps de vie ainsi que les contraintes de rythme ; viennent ensuite « l'intensité du travail et le temps de travail » (19 %), « l'insécurité de la situation de travail » qui a tendance à s'accroître (12 % en 2021 contre 10 % en 2020), « l'autonomie » (11,5 %), « les exigences émotionnelles » (6,4 %) et « les conflits de valeurs » (5,6 %). Quant aux 207 entretiens de suivi, ils ont été réalisés auprès de 92 personnes, dans le cadre de la prise en charge de diverses problématiques dont les principales sont le maintien dans l'emploi ou encore la réflexion sur le parcours professionnel. Les psychologues du travail sont également sollicitées suite à des événements particuliers (en 2021, animation d'un groupe de parole dans une UFR suite au décès d'un collègue de travail) ou pour des conseils managériaux (6 sollicitations en 2021). Enfin, les psychologues du travail sont impliquées dans des actions collectives d'évaluation et de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS), en collaboration avec le médecin du travail du secteur concerné (cf Action en milieu de travail).

3. L'action en milieu de travail

L'action en milieu de travail correspond au « tiers-temps » des médecins du travail, les 2/3 autres étant dédiés aux visites médicales. Ce temps est principalement occupé par les activités médico-administratives, la participation à diverses réunions (plusieurs GT de l'agenda social, CHSCT, réunions de service, échanges avec DRH, etc...), mais il permet aussi de réaliser des études de postes de travail (14 en 2021, comme en 2020) et des visites de locaux (11 dont 9 avec le CHSCT en 2021, contre 7 en 2020 dont 3 avec le CHSCT). C'est également dans ce cadre que sont conduites des actions collectives RPS par le binôme psychologue du travail/médecin du travail. En 2021, le SUMPP a ainsi réalisé 4 interventions (type diagnostic RPS, pouvant être suivi d'une proposition d'accompagnement) suite à la demande de la hiérarchie ou de membres d'un même collectif de travail. De plus, 2 accompagnements, initiés en 2020, ont été poursuivis, dont un incluant l'animation d'espaces d'échange sur le travail. Par ailleurs, des répercussions de la crise sanitaire, en termes de contraintes et d'organisation du travail générées par le confinement et la mise en place des enseignements à distance, ont été identifiées chez de nombreux enseignants et Enseignants-chercheurs durant l'année universitaire 2020-2021. Médecins et psychologues du travail ont perçu chez ces enseignants un besoin de pouvoir échanger entre pairs sur ces aspects, susceptibles de dialoguer ensemble au sens même de leur métier. Un groupe de parole a ainsi été proposé et animé sur le campus Centre par le binôme médecin et psychologue du travail. Il a réuni plusieurs enseignants appartenant à 4 composantes différentes. Nous avons proposé d'organiser une séance de ce type sur chacun des 5 campus d'AMU et d'informer tous les enseignants et enseignants-chercheurs qu'ils pouvaient y participer s'ils le souhaitaient.

Partie 6 - Santé, sécurité et Qualité de Vie au Travail



1. Santé et sécurité

1.1. Document de prévention et d'évaluation des risques professionnels

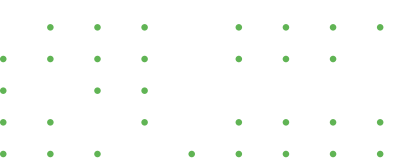
Cartographie par site, du nombre d'unités de travail ayant d'une part, désigné un ou plusieurs assistants de prévention et par ailleurs, mis à jour leur Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ^(T196)

Composantes/Directions	Nombre d'unités de travail identifiées	Nombre d'unités avec au moins un AP désigné	Nombre d'AP désigné
ALLSH	19	9	8
CFMI	1	-	-
EJCAM	1	-	-
FDSP	14	1	1
FEG	6	3	2
FSS	3	1	2
IAE	1	-	-
IMPGT	1	-	-
INSPE	1	-	-
IRT	1	-	-
IUT	23	9	7
MMSH	11	10	9
OSU-PYTHEAS	17	13	19
PHARMACIE	13	8	13
POLYTECH	11	3	3
SCIENCES	63	52	65
SMPM	24	17	22
Services Centraux	23	10	10
Services Communs	27	15	9
Total	260	151	170

58 % des unités de travail accueillent un assistant de prévention désigné (54 % en 2020). Parmi les 151 unités de travail ayant désigné un Assistant de Prévention (AP) : 56 % d'entre elles disposent d'un DUERP actualisé en 2021, 11 % ont effectué une mise à jour entre 2019 et 2020, 12 % ont un DUERP qui date de plus de 3 ans, 19 % n'ont jamais fait de DUERP.

Au fil du temps une difficulté à dynamiser le réseau des acteurs se fait jour afin que la mise à jour du DUERP et du plan d'action soient effectués annuellement et un accompagnement des Assistants de Préventions mis en place.

Pour l'année 2021, suite au confinement et le travail en distanciel, les DUERP n'ont pas pu être tous mis à jour. Les mises à jours se poursuivent donc durant l'année 2022. En 2021, la DHSE a initié la réalisation des premières évaluations des risques dans les composantes en commençant par les services. Ce travail doit se poursuivre en 2022.



Le détail de l'analyse concernant la politique de prévention des risques est présenté dans le bilan santé-sécurité au travail.

1.2. Nombre et nature des Accidents de Travail et maladies professionnelles

Évolution sur 3 ans de la répartition du nombre d'accidents par type d'accident (travail-service-mission) ^(T197)

Nombre d'accidents	Mission	Service	Travail	Total
2019	3	22	10	35
2020	-	29	7	36
2021	3	24	15	42
Moyenne sur 3 ans	2	25	11	38

Après 2 années de baisse consécutive, le nombre d'accidents en 2021 est en augmentation et atteint le même niveau qu'en 2018. Cependant, même si le nombre d'accidents est en hausse et que ceux-ci concernent majoritairement des personnels titulaires, le nombre de jours d'arrêts cumulés est réduit de moitié par rapport à l'année 2020. Ceci peut s'expliquer par un niveau de gravité des accidents moindre par rapport à l'année 2020.

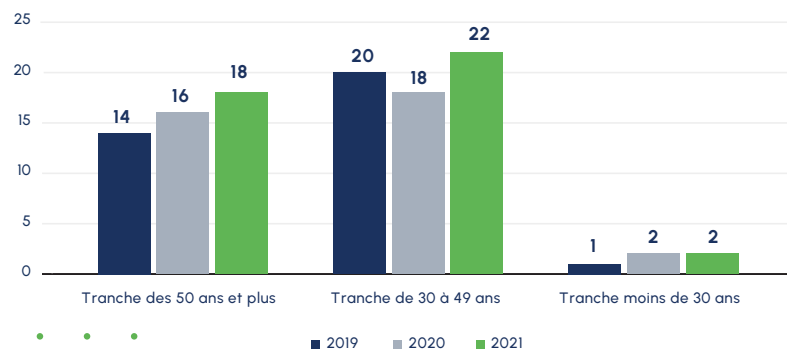
Évolution sur 3 ans de la répartition du nombre de jours d'arrêt cumulés par type d'accident (travail-service-mission) ^(T198)

Nombre de jours d'arrêts cumulés	Mission	Service	Travail	Total
2019	20	282	168	470
2020	-	1 049	180	1 229
2021	16	403	212	631
Moyenne sur 3 ans	12	578	187	777

Évolution sur 3 ans des victimes d'accidents de travail-service-mission par genre ^(T199)

	Femme	Homme	Total	Part Femmes %
2019	21	14	35	60 %
2020	26	10	36	72 %
2021	21	21	42	50 %

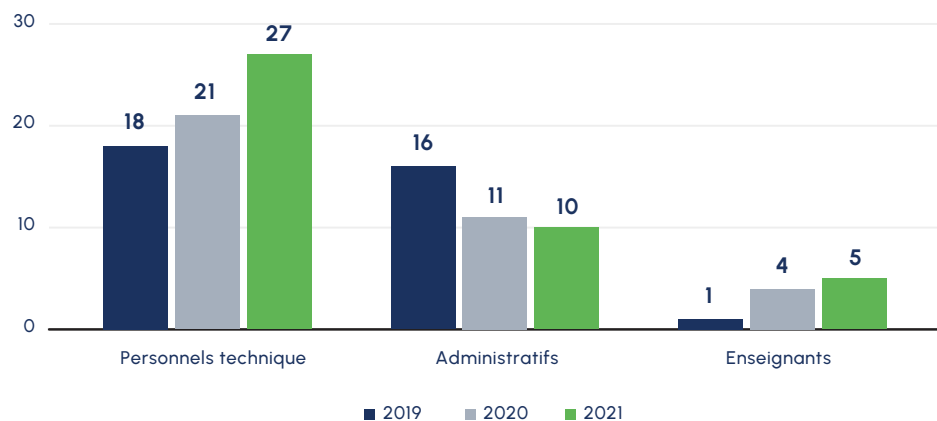
Répartition des accidents de travail-service-mission par tranche d'âge ⁽¹⁹⁸⁾



En 2021, pour la première fois depuis de nombreuses années, les victimes d'accidents ne sont plus majoritairement des femmes. Représentant, au plus haut niveau 77 % des victimes d'accidents en 2020, elles le sont à hauteur de 50 % cette année. Cette inflexion devra être suivie sur les prochaines années afin de déterminer si elle relève d'un changement de comportement des personnels ou si elle reflète une évolution dans la répartition des personnels de l'Université.

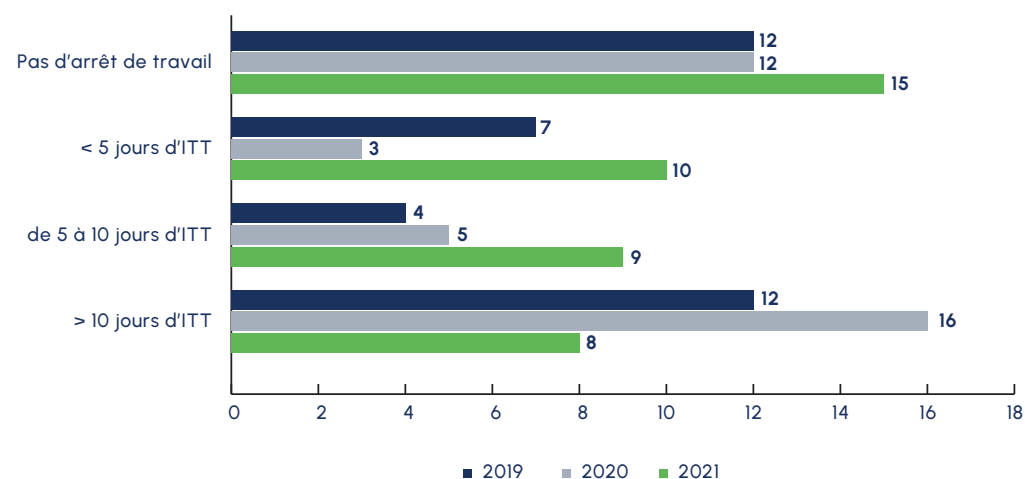
Le nombre de déclarations d'accidents par tranche d'âge reste stable sur les 3 dernières années. Les personnels les plus touchés se trouvent dans la tranche d'âge 30-49 ans. Il est à noter que le nombre de déclarations d'accident concernant les personnels de moins de 30 ans reste très faible.

Répartition des accidents de travail-service-mission par type de personnel ⁽¹⁹⁹⁾



En 2021, on constate que les personnels techniques restent les plus touchés par les accidents avec 45 % des déclarations. On observe cependant une recrudescence des accidents chez les personnels administratifs, même si la proportion n'atteint pas les taux observés en 2019 (56 % contre 30 % aujourd'hui) pour cette population. Le plus notable concerne la population enseignante, qui représentait 1,6 % des déclarations d'accident en 2019 et qui s'élève aujourd'hui à 23 % des déclarations. Il faudra suivre cet indicateur en 2022 afin de déterminer s'il s'agit de changements qui sont liés à une modification des habitudes de travail des enseignants ou si cette augmentation est un phénomène ponctuel en lien avec la période de crise sanitaire.

Répartition des accidents de travail-service-mission par nombre de jours/degre de gravité ⁽²⁰⁰⁾



Le nombre de jours d'arrêts cumulés faisant suite aux déclarations d'accidents en 2021 est en forte réduction, bien que le nombre d'accidents ait augmenté. Les accidents les plus graves entraînant des incapacités temporaire de travail (ITT) > 10 jours sont en forte baisse comparés aux 2 années précédentes en faveur des accidents entraînant des arrêts de travail de moins de 10 jours. Enfin une augmentation des déclarations d'accidents n'ayant pas entraîné d'arrêts de travail est constatée. Ceci tend à démontrer que le processus de déclaration d'accident est mieux connu et se généralise à l'ensemble des personnels de l'université.

1.3. Nombre d'agressions et signalements enregistrés

1.3.1. Victimes d'agression ayant généré un accident de travail/service

Évolution sur 3 ans des agressions ayant généré un accident de travail/service et par genre ^(T200)

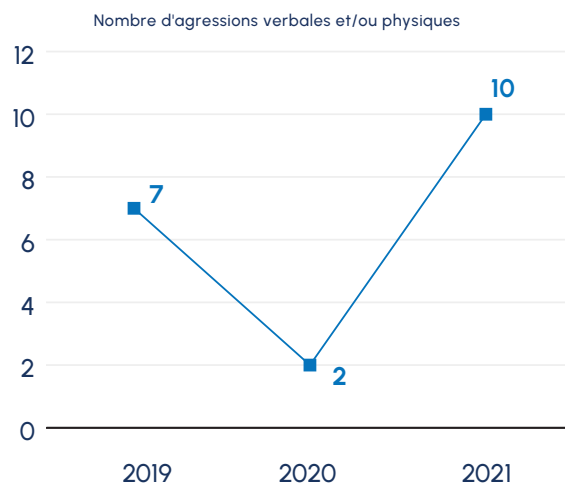
		2019			2020			2021		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agressions	Travail	1	1	2	-	-	-	-	1	1
	Service	-	-	-	1	1	2	1	-	1
Nombre de jours d'arrêts cumulés		5			150			50		



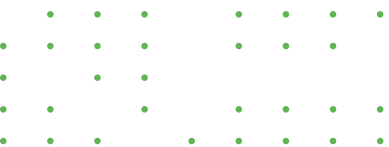
Le nombre d'agressions ayant entraîné un arrêt de travail reste stable pour la troisième année consécutive. On constate également que le nombre de jours d'arrêts liés à ces dernières est en baisse comparé à l'année 2020. Les agressions touchent toujours indifféremment les hommes et les femmes, titulaires ou non. Toutefois il est intéressant de constater qu'avant la crise sanitaire de 2020 elles se déroulaient, d'une part en dehors de l'Université, d'autre part en son sein, entre des étudiants et des personnels. En 2021, elles ne se produisent qu'au sein d'un même service.

1.3.2. Victimes d'agression ayant fait l'objet d'un signalement dans les registres SST

Évolution sur 3 ans des agents victimes d'agression ayant fait l'objet d'un signalement dans les registres SST ⁽²⁰¹⁾



En 2021, on constate 5 fois plus de signalements faisant mention d'une agression dans les registres SST qu'en 2020. Ces données témoignent de la difficulté de la reprise du travail en présentiel après de longues périodes de travail compliquées ainsi que de la perte d'une partie du lien social entre les personnels.



2. Protections Fonctionnelles

Nombre de protections fonctionnelles demandées et accordées (BIATSS et EC) par type de personnels et par genre ^(T201)

	2019				2020				2021				
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
BIATSS	Nombre de demandes	-	-	-	-	1	2	3	33 %	3	-	3	100 %
	Nombre de demandes accordées	-	-	-	-	1	2	3	33 %	3	-	3	100 %
Enseignants	Nombre de demandes	1	2	3	33 %	4	7	11	36 %	7	6	13	54 %
	Nombre de demandes accordées	1	2	3	33 %	4	7	11	36 %	7	5	12	58 %
Total	Nombre de demandes	1	2	3	33 %	4	10	14	29 %	10	6	16	63 %
	Nombre de demandes accordées	1	2	3	33 %	4	10	14	29 %	10	5	15	67 %

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.

En 2021, une délibération a été approuvée en Conseil d'administration concernant l'encadrement des honoraires d'avocat liés à l'octroi de la protection fonctionnelle des agents.

En 2021, sur 16 demandes de protections fonctionnelles sollicitées par les agents : 15 demandes (3 BIATSS et 12 enseignants) ont été accordées et 1 refusée.

3. Dispositif de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et homophobes

3.1. Présentation du dispositif

Le 28 juin 2016, le conseil d'administration d'Aix-Marseille Université a adopté la création d'un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel, répondant ainsi à la circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015 relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR. Ce dispositif, à destination des personnels et de la communauté étudiante, repose sur une personne « Référente Harcèlement sexuel », nommée par le Président, qui prend en charge les premiers niveaux d'actions dictés par le cadre juridique et réglementaire dès lors qu'il y a signalement de harcèlement sexuel. Il s'appuie sur un groupe pluridisciplinaire dont certains membres peuvent être appelés à intervenir dans l'accueil ou l'accompagnement des victimes. Le groupe de travail harcèlement sexuel (où le CHSCT est représenté) est régulièrement réuni pour examiner le bilan, parfaire la procédure d'accueil et de traitement, et proposer des mesures de prévention. Compte-tenu de l'évolution des recommandations du Ministère concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR (Lettre de recommandation du 20 décembre 2016 et de la Charte d'engagement LGBTI d'Aix-Marseille Université adoptée en son CA du 23 janvier 2018), le périmètre du dispositif a été étendu en 2019 au harcèlement et aux violences sexistes, sexuelles et homophobes (LHVSSH).

Références réglementaires

- La circulaire du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche rappelle les principes en matière d'accompagnement des victimes et présente les mesures de prévention et d'actions dans le champ disciplinaire qui doivent être engagées par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elle est accompagnée par la mise en ligne d'un vademecum relatif à la mise en place des dispositifs de prévention et de traitement du harcèlement sexuel, qui est produit par les associations partenaires du ministère (ANEF, CPDE, CLASHES).
- Le ministère a également transmis à chaque Président d'université une lettre de recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR en date du 20 décembre 2016.
- L'Article 6 quater A de la LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique stipule que les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de

discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

- Le Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, prévoit que le dispositif comporte :
 1. Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
 2. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
 3. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

3.2. La prévention du harcèlement, des violences sexistes, sexuelles et homophobes

3.2.1. L'information

La première mesure de prévention consiste à informer et sensibiliser l'ensemble des personnels et des usagers. L'information et la sensibilisation sont assurées par des manifestations organisées tout au long de l'année universitaire, notamment lors des manifestations liées à des dates clés (ONU) comme le 8 mars (journée internationale de lutte pour les droits des femmes), le 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes), le 17 mai (journée internationale du coming out). Le dispositif est également mis en avant grâce à un plan de communication dédié (affiches, flyers, Site Web, RS...) élaboré avec la DirCom. La campagne de communication a été revue fin 2019 et diffusée en début d'année 2020. Elle comporte 5 visuels, les textes ont été entièrement revus.

Dans cette nouvelle campagne, l'université poursuit la mise en avant de son dispositif en visant clairement les comportements inadmissibles et aux antipodes des valeurs républicaines portées par Aix-Marseille Université, en incitant témoins et victimes à se manifester, témoigner, et à agir. L'axe de cette campagne est de conduire les utilisateurs de l'université à passer à l'action contre le harcèlement sexuel, le sexisme, les violences sexuelles et l'homophobie. Cette campagne s'inscrit dans une politique de Qualité de Vie au Travail et d'amélioration des conditions de travail ou d'apprentissage des usagers de l'université. L'université doit offrir un cadre de vie garantissant l'intégrité et l'épanouissement personnel et intellectuel de chacun et de chacune.



3.2.2. La formation

La formation est un second levier pour prévenir les harcèlements et les violences. Le dispositif d'AMU de lutte contre le Harcèlement, les violences sexuelles, sexistes et homophobes est accompagné par des formations « harcèlements et violences » pour le personnel. Celles-ci ont démarré en décembre 2018 sous forme d'une convention avec le CIDFF 13 pour former les membres du dispositif. Cette formation a servi à mettre en place une formation « Harcèlements et violences » dispensée par des ressources internes (collègues juristes et psychologues) à partir de 2019 auprès des membres du CHSCT, des Responsables administratifs des structures de l'université (avec inscriptions sur GEFORP), et des écoles doctorales. Ces formations sont ouvertes aux partenaires du contrat de site et ont été reconduites en 2021 auprès d'un public élargi. Des sessions de sensibilisation à la lutte contre les LGBTIphobies sont également dispensées par des associations partenaires (Autre Cercle, SOS Homophobie) depuis 2019. Des vidéos capsules de formation de prévention de la LGBTIphobie ont été réalisées en interne et sont disponibles sur AMUPOD depuis 2019.

Une collaboration étroite avec le Service Commun de Documentation (SCD) d'AMU permet de relayer régulièrement les campagnes d'affichage, les campagnes nationales et internationales de communication, et les diverses manifestations organisées par AMU sur ce sujet auprès des personnels et de la communauté étudiante. De nombreuses animations de sensibilisation et d'information sont organisées chaque année sur les campus en partenariat avec divers services d'AMU et les associations, notamment étudiantes (Journées santé bien être, ciné-débat, tables rondes, expositions, colloques et conférences scientifiques, ateliers de self-defense Wendo verbal et physique). Un Bonus Engagement égalité femmes-hommes ou lutte contre les discriminations correspondant à une bonification pédagogique est proposée chaque semestre aux étudiants de licence et de première année de Master. Cette bonification permet la formation des étudiants sur les thématiques de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et homophobes (entres autres) et valorise leur participation à des activités d'accompagnement, de tutorat, de parrainage, ou à un projet individuel ou associatif porté en relation avec des associations ou organismes reconnus par l'établissement dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes ou de la lutte contre les discriminations.

Répartition des actions de formations « harcèlements et violences », nombre de stagiaires, somme des heures par genre (T202)

	Nombre actions de formations	Stagiaires présents				Nombre Heures			
		Femmes	Hommes	Total	% part Femmes	Femmes	Hommes	Total	% part Femmes
Harcèlements et violences	2	14	4	18	78 %	89	28	117	76 %
Situations de LGBTI phobies : Prévention, repérage et traitement	3	31	5	36	86 %	93	15	108	86 %
Situations de LGBTI phobies : écoute, soutien et ressources	3	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %
Total général	8	46	9	55	84 %	185	43	228	81 %

3.3. Le traitement du harcèlement, des violences sexistes, sexuelles et homophobes

La personne référente en charge du harcèlement, des violences sexuelles, sexistes et homophobes a pour mission de traiter les cas déclarés par les usagers ou les personnels d'Aix-Marseille Université. 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 ou de violence. 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 signalements de personnes victimes ou témoins de harcèlement sexuel ou de violence.

À ce titre, une ligne téléphonique dédiée et une adresse électronique spécifique ont été mises en service et permettront aux victimes ou aux témoins de requérir, dans le respect de l'anonymat, un rendez-vous avec la personne référente. 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 orientation 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 de proposer l'ouverture d'une enquête administrative ou d'engager des poursuites devant la section disciplinaire (pour troubles de nature à porter atteinte au fonctionnement normal de l'Université).
- Produire un rapport annuel, document anonyme, quantifiant et qualifiant les cas traités, présenté devant le CHSCT.

L'année 2021 marque la fin du dispositif d'AMU de signalement des violences sexuelles et sexistes dans sa version actuelle. En cinq années d'existence, le dispositif n'a reçu qu'une centaine de signalements. Le sous-effectif, l'absence de personnels à temps plein, le manque de visibilité, et l'absence d'un lieu physique dédié, expliquent en grande partie ce taux très faible de saisines pour notre grande université. Un groupe de travail, rassemblant les membres du dispositif actuel, les représentants des différents services impliqués (SIUMPPS, SUMPP, DAJI, SCASC, DEVE, CROUS, DRH, DGS), des représentants des personnels, et les vice-présidences QVT, Santé et Handicap, Egalité Femmes-Hommes, s'est réuni de décembre 2020 à octobre 2021. Suite à l'analyse du retour d'expérience du dispositif en place et des dispositifs existants dans d'autres universités françaises et francophones, il a été décidé de créer un nouveau service à AMU, avec les caractéristiques suivantes :

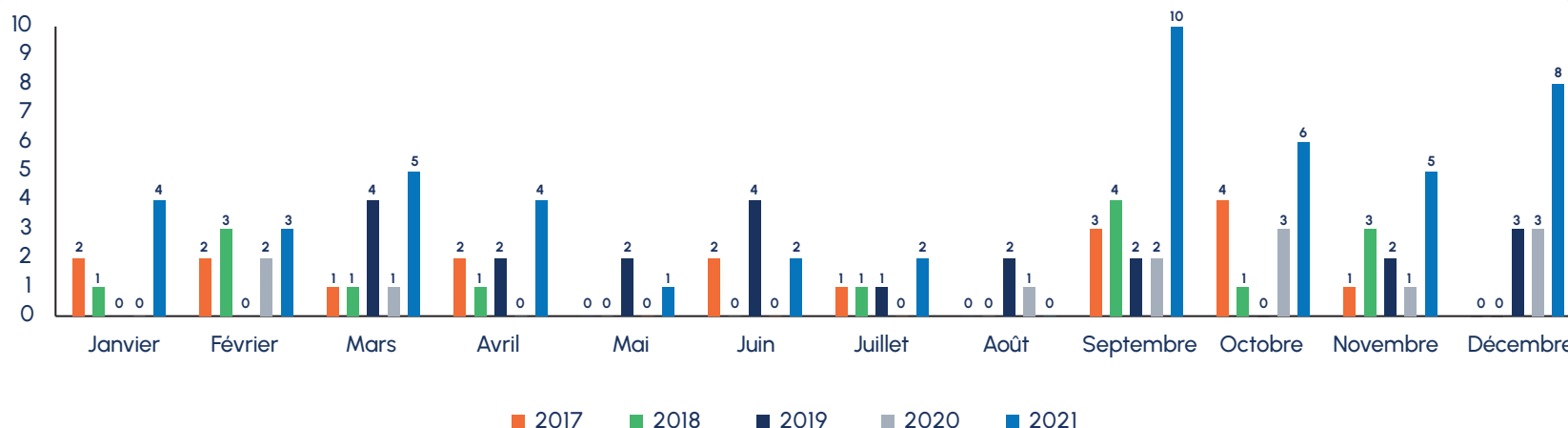
- Unique, prenant en charge le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences sexistes, sexuelles et homophobes, ainsi que le racisme et l'antisémitisme ;
- Interne mais indépendant et neutre ;
- Reposant sur une équipe interventionnelle de 3 personnes à temps plein, épaulées d'un comité opérationnel et d'un comité de pilotage ;
- Disposant de locaux dédiés et adaptés permettant de recevoir les victimes et témoins en toute confidentialité ;
- Travaillant en étroite collaboration avec les services et structures internes comme externes à AMU (Maison des femmes à Marseille ; Le Défenseur des Droits ; Maison Départementale de Lutte contre les Discriminations, etc.).

La création de ce nouveau service, pour laquelle AMU a été lauréate fin 2021 de l'AAP du MESRI sur les VSS (50000 euros), a été votée en CA en date du 23 novembre 2021. Son inauguration a eu lieu en mai 2022 à la Faculté de Droit Sciences Politiques, et a été accompagnée d'une large campagne de communication.

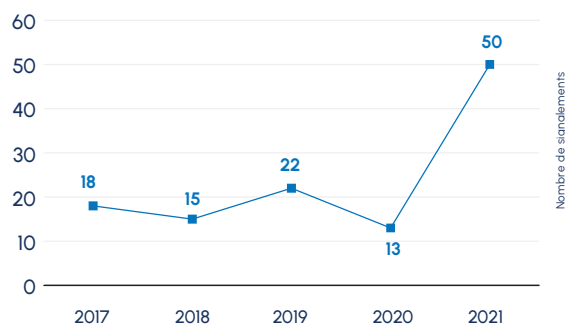
3.4. Signalements, origines, et objet des saisines

3.4.1. Nombre de signalements

Répartition mensuelle des signalements et comparatif sur les 4 années d'existence du dispositif ⁽²⁰²⁾



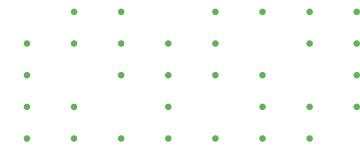
Nombre de signalements annuels ⁽²⁰³⁾



L'année 2021 a été marquée par une augmentation significative du nombre des saisines du dispositif par rapport aux années précédentes, avec un pic en septembre et en décembre. Sur les 50 saisines, six ne relevaient pas du dispositif : quatre saisines correspondaient à un signalement de racisme/antisémitisme et ont été traitées par la référente AMU Racisme et Antisémitisme, et deux saisines étaient des demandes de formation. Il reste donc 44 saisines pertinentes, qui font l'objet des analyses ci-dessous. L'augmentation conséquente des saisines s'explique probablement à la fois par la libération de la parole dans nos sociétés en général, mais aussi par l'engagement affiché et revendiqué de notre université pour une meilleure qualité de vie sur les campus, un management bienveillant, et l'égalité entre les femmes et les hommes.

3.4.2. Origine du signalement

Les données de 2021 confirment que les personnels saisissent majoritairement le dispositif en tant que témoins (pour signaler des difficultés rencontrées par des étudiantes et étudiants), alors que les étudiantes et les étudiants saisissent le dispositif essentiellement en se déclarant victimes.

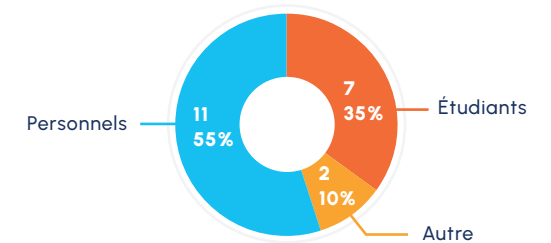


Origine du signalement par genre et par public ^(T203)

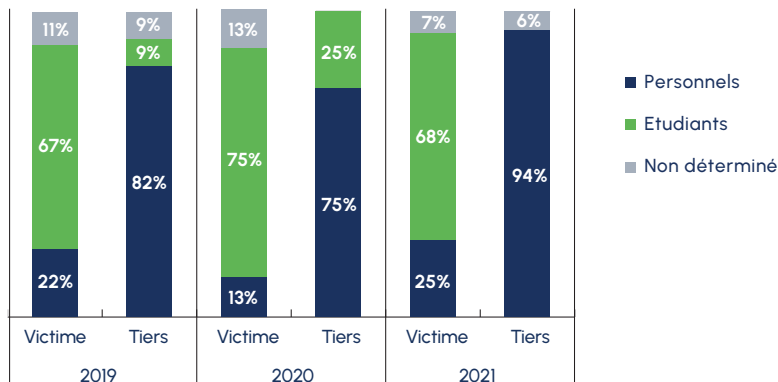
	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Personnels	4	2	6	67 %	4	-	4	100 %	18	4	22	82 %
Etudiants	9	3	12	75 %	5	2	7	71 %	12	7	19	63 %
Non déterminé/Autre	2	-	2	100 %	-	1	1	-	3	-	3	100 %
Total	15	5	20	75 %	9	3	12	75 %	33	11	44	75 %

Origine des signalements par public ⁽²⁰⁴⁾

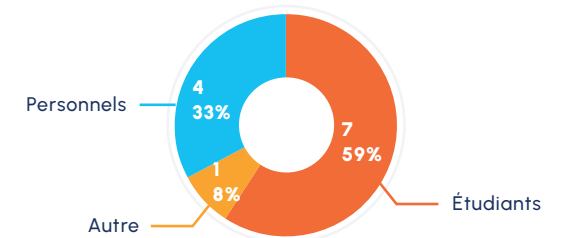
en 2019



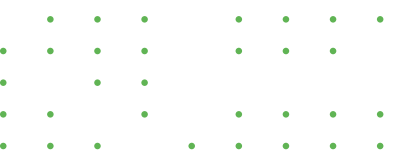
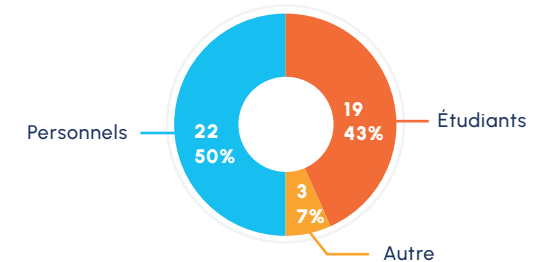
Origine du signalement par public et personne se sentant victime ou tiers ⁽²⁰⁵⁾



en 2020

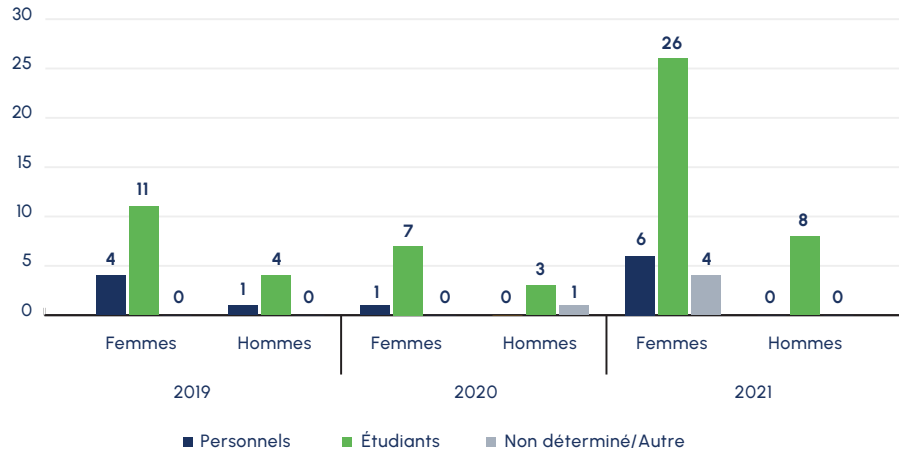


en 2021



3.4.3. Les victimes présumées et l'objet de la saisine

Victimes présumées par genre et public ⁽²⁰⁶⁾



Les victimes présumées sont majoritairement des femmes

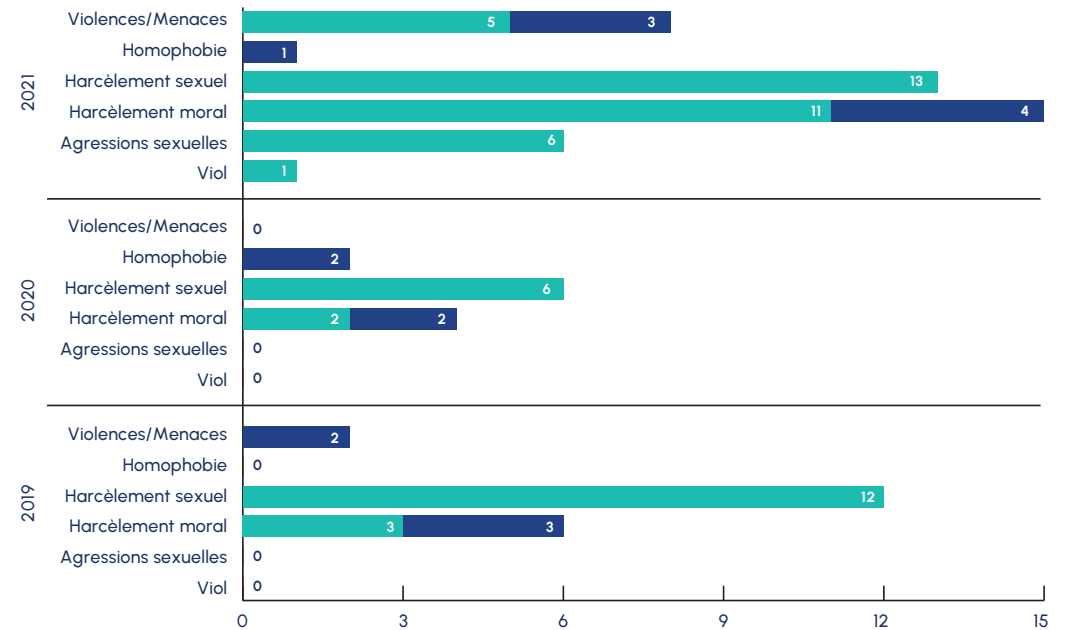
75 % en 2019 **67 %** en 2020 **82 %** en 2021



et des étudiantes et étudiants

75 % en 2019 **83,3 %** en 2020 **77,3 %** en 2021

Objet des saisines en fonction du genre des victimes présumées ⁽²⁰⁷⁾



4. Qualité de vie au travail

4.1. Zoom sur le télétravail

Aix-Marseille Université a lancé en novembre 2020 le déploiement généralisé du télétravail auprès de l'ensemble des personnels BIATSS. Le dispositif du télétravail continue de se développer en 2021, atteignant en fin d'année le nombre de 1487 agents télétravailleurs, et permettant ainsi de poser un premier regard sur sa mise en œuvre au sein de l'établissement. Cette démarche s'inscrit dans une ambition d'agir sur un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, une insertion facilitée ainsi la volonté d'apporter une solution complémentaire pour favoriser le maintien dans l'emploi des personnels rencontrant une problématique de santé (conformément aux décrets n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, modifié par le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 ; et à l'arrêté du 3 novembre 2017 portant application au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation).

Les indicateurs suivants représentent les demandes effectuées en 2021 et validées favorablement par les encadrants. Les données ont été arrêtées à novembre 2021, soit un an après le lancement officiel du dispositif télétravail. Le dispositif ayant été lancé en novembre 2020, la comparaison entre les deux années n'a pas été intégrée dans le présent document.



1 146

Demandes



341

Demandes



1 487

Demandes validées favorablement par l'encadrant



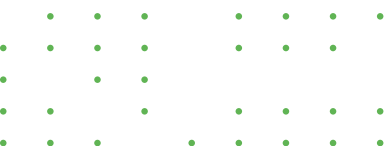
5

Demandes de télétravail refusées par l'encadrant



98

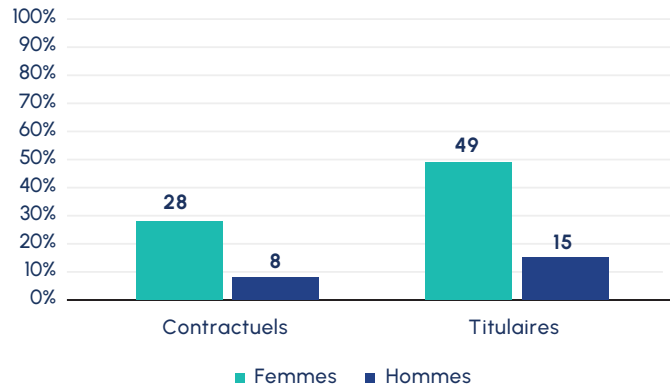
Demandes en cours de validation par l'encadrant*



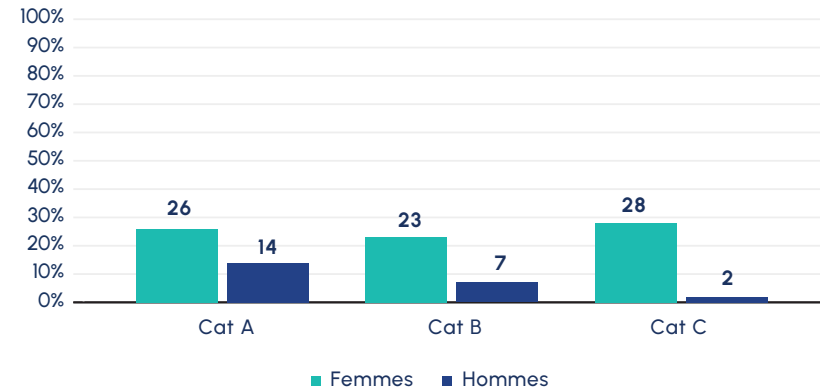
* les demandes en cours de validation par l'encadrant comprennent les demandes initiales de télétravail formulées par l'agent et les demandes en cours de modification à l'initiative de l'agent ou de l'encadrant.

4.1.1. Répartition des agents télétravailleurs

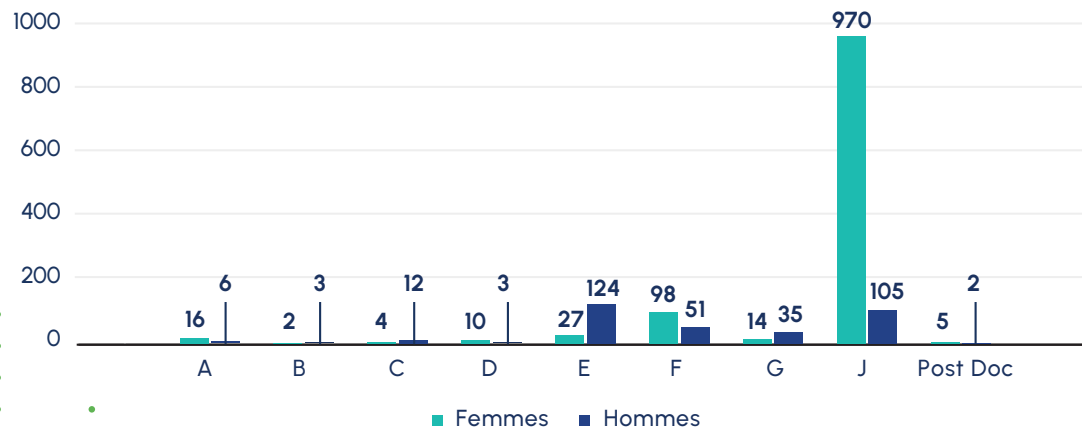
Répartition genrée des agents télétravailleurs par statut ⁽²⁰⁸⁾



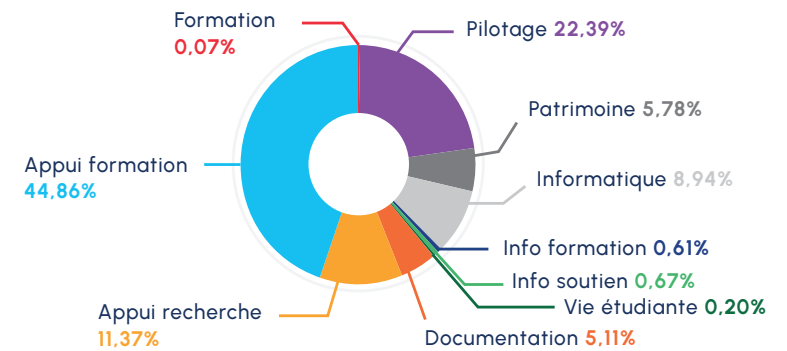
Répartition genrée des télétravailleurs par catégorie ⁽²⁰⁹⁾



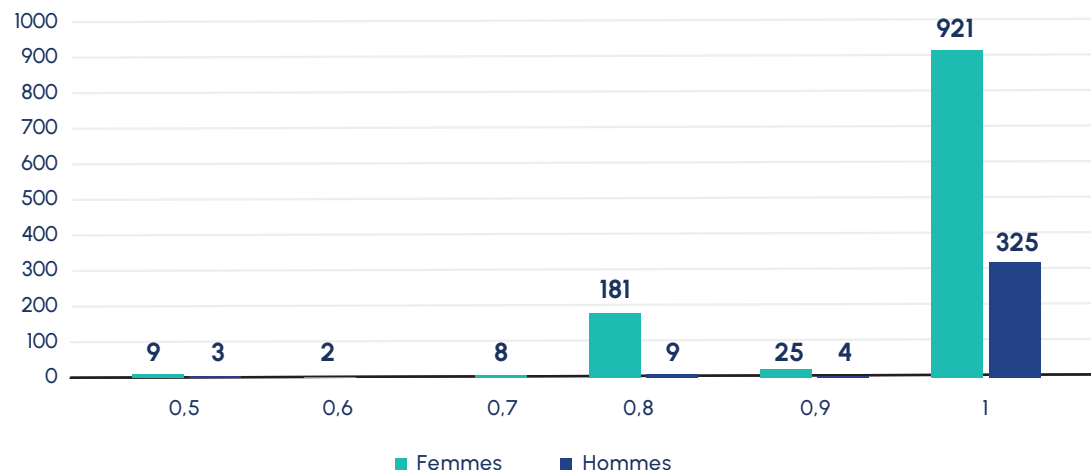
Répartition genrée des télétravailleurs par BAP ⁽²¹⁰⁾



Répartition des télétravailleurs par activité ⁽²¹¹⁾



Répartition genrée des télétravailleurs par quotité de temps télétravaillée ⁽²¹²⁾



En novembre 2021, 1487 agents ont validé leur demande de télétravail. Parmi les télétravailleurs, 77 % sont des femmes. Elles sont légèrement sur-représentées par rapport à leur part sur la population BIATSS (64 %).

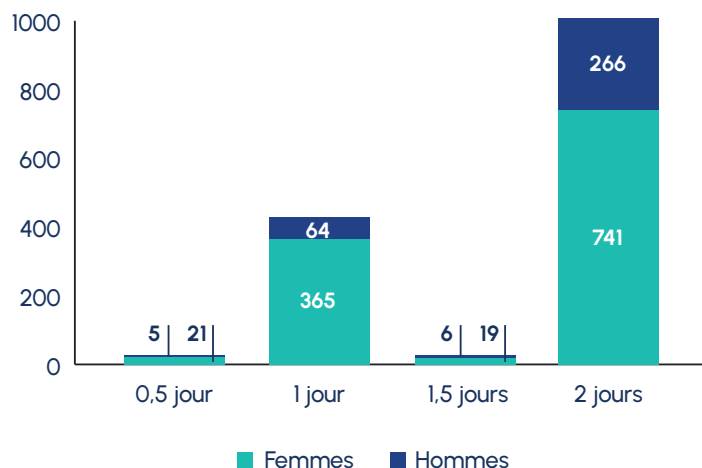
Si la répartition des agents télétravailleurs de catégorie A est plutôt représentative de la répartition globale des agents de catégorie A à l'échelle de l'établissement, on note toutefois une légère sur-représentation des télétravailleuses (26 % de télétravailleuses Catégorie A pour 22 % de femmes Catégorie A AMU) et une légère sous-représentation des télétravailleurs (14 % de télétravailleurs pour 17 % d'hommes Catégorie A AMU). Chez les agents de catégorie B, 16 % des femmes télétravaillent, alors qu'elles sont 23 % des femmes sur l'établissement. Enfin en catégorie C, seulement 2 % d'hommes télétravaillent, bien qu'ils représentent en réalité 12 % des agents BIATSS AMU.

Ce constat peut s'expliquer par le fait que 50 % des agents Hommes de catégorie C sont rattachés à la BAP G, et à des activités peu télétravaillables (logistique, accueil, entretien des bâtiments etc.)

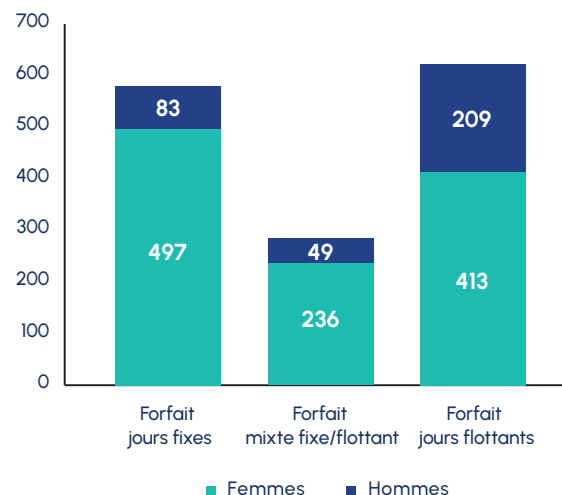
Les BAP E - métiers de l'informatique (qui représente 6 % de la population BIATSS AMU) et J -Administration et pilotage (qui représente 48 % de la population BIATSS AMU) sont les plus représentées en termes d'agents télétravailleurs avec respectivement 10 % et 72 % d'agents télétravailleurs: cela est dû au fait que les agents rattachés à ces BAP occupent des fonctions plus facilement télétravaillables.

4.1.2. Les modalités de télétravail choisies

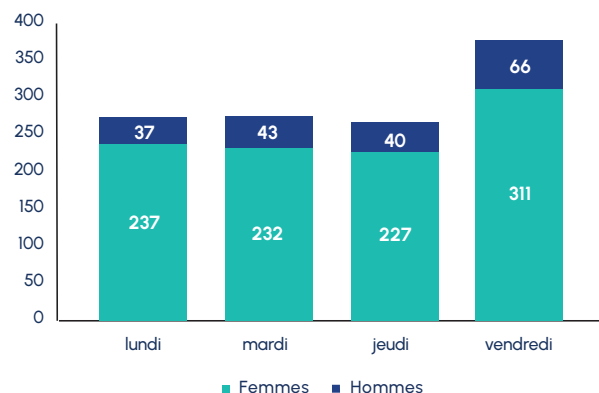
Répartition genrée des télétravailleurs par nombre de jours hebdomadaires choisis ⁽²¹³⁾



Répartition genrée des télétravailleurs par type de forfait ⁽²¹⁴⁾



Choix des jours télétravaillés par genre* ⁽²¹⁵⁾



* cette donnée concerne uniquement les jours de télétravail choisis dans le cadre des forfaits fixe ou des forfaits mixte.

Lieu d'exercice du télétravail par genre ^(T204)

Lieu d'exercice du Télétravail	Nombre d'Agents		
	Hommes	Femmes	Total
A domicile	332	1134	1466
Sur un autre lieu privé	7	11	18
Sur un site AMU	2	1	3
Total	341	1146	1487

Selon la charte du télétravail, on distingue 3 types de forfaits des jours de télétravail possibles pour un agent télétravailleur :

- Forfait jours fixes = les jours d'exercice du télétravail sont fixes et déterminés à l'avance.
- Forfait jours flottants = l'agent dispose d'un volume de deux jours maximum de télétravail par semaine, et fixe ses jours de télétravail selon les besoins du service et en accord avec son responsable hiérarchique.
- Forfait mixte fixe et flottant = l'agent a la possibilité de mixer les deux forfaits fixes et flottants.

En ce qui concerne les modalités de télétravail choisies, une majorité des télétravailleurs ont choisi de télétravailler sur 2 jours (65 % des femmes et 78 % des hommes télétravailleurs) ou sur un jour (32 % des femmes et 19 % des hommes télétravailleurs). Le choix d'un télétravail sur une demi-journée ou un jour et demi reste marginal.

Le forfait jours fixes est le forfait choisi en majorité par les agents télétravailleuses (43 %) suivi par le forfait jours flottants (36 %). Les hommes télétravailleurs ont majoritairement fait le choix d'un forfait jours flottants (61 %), suivi par le forfait jours fixes (24 %).

A noter que le vendredi est le jour le plus demandé des jours télétravaillés, par les hommes comme par les femmes (il est important de noter que cette donnée ne concerne que les forfaits fixe et mixte).

Enfin, concernant le lieu de télétravail, 98,5 % des agents ont indiqué télétravailler depuis leur domicile.

4.2. Le développement durable

4.2.1. Auto-évaluation d'Aix-Marseille Université

L'Université a inscrit le développement durable comme un axe transversal de sa politique globale. Le Président de l'Université a demandé à la Vice-Présidente au Développement Durable de s'engager dans une collaboration avec les autres Vice-Présidents, les Directeurs de Composantes et la Direction Générale des Services pour élaborer les propositions en matière de développement durable. Aix-Marseille Université s'est fixée pour objectif d'être un établissement socialement responsable en intégrant les critères de développement durable et de responsabilité sociale (DD/RS) dans chacune de ses actions. Cette politique fait écho aux 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU* adoptés en 2015 par les 193 pays membres des Nations Unies. Il est désormais de la responsabilité de toutes les parties prenantes de contribuer aux objectifs nationaux et de les décliner en fonction de leurs propres spécificités, en adéquation avec la stratégie nationale de la transition écologique vers un développement durable.

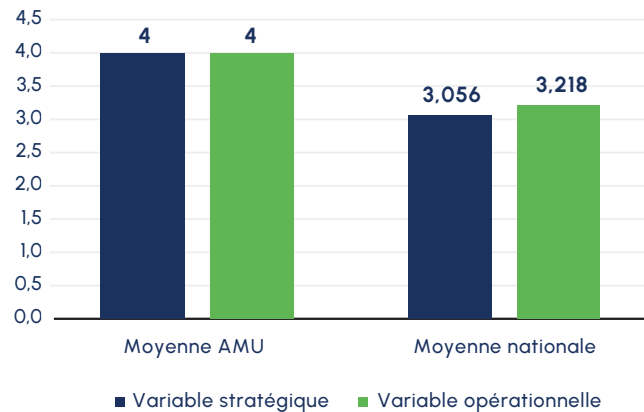
Transversal à toutes les missions de l'Université, le DD/RS intègre l'ensemble des axes du développement durable dans la formation, la recherche et la vie de l'Établissement. Les actions d'Aix-Marseille Université sont évaluées annuellement via le référentiel DD/RS de France Universités/CGE. Cette auto-évaluation permet la mise en évidence des actions stratégiques et opérationnelles constituant l'engagement de l'Université dans ces domaines.

Positionnement d'Aix-Marseille Université à l'auto-évaluation «Développement Durable et la Responsabilité Sociétale» (DD/RS) :

Depuis la création du référentiel DD/RS en 2010, spécifique à l'enseignement supérieur en France (France Universités/CGE), AMU collecte les informations relatives au Développement Durable et la Responsabilité Sociétale selon les 5 axes du référentiel : stratégie et gouvernance, enseignement et formation, recherche, gestion environnementale et politique sociale et territoriale. Ce référentiel est basé sur 17 variables stratégiques, définissant chacune les axes politiques et 44 variables opérationnelles permettant de définir les modalités d'actions. 5 niveaux sont ciblés, allant de la prise de conscience (niveau 1) à l'exemplarité (niveau 5). Les résultats globaux de ce référentiel pour AMU sont présentés ci-après.

* 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU» et faire une aide à la lecture sur le côté: «Dans la suite du document, les actions d'Aix-Marseille Université en matière de Développement Durable et de Responsabilité sociétale sont illustrées par des logos correspondant aux 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU. Cf. annexe sur les 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU»

Notation Globale AMU ⁽²¹⁶⁾



Les variables stratégiques concernent les axes politiques et les enjeux pour l'établissement alors que les variables opérationnelles sont relatives aux actions. A titre d'exemple, dans la catégorie gestion environnementale, une variable stratégique concerne la diminution des gaz à effet de serre. En miroir, la variable opérationnelle est l'élaboration d'un plan de mobilité durable.

Axe 1 : Stratégie et gouvernance	Notes : VS 4 / VO 4
Axe 2 : Enseignement et formation	Notes : VS 4 / VO 4
Axe 3 : Recherche	Notes : VS 4 / VO 4
Axe 4 : Gestion environnementale	Notes : VS 4 / VO 4
Axe 5 : Politique sociale et territoriale	Notes : VS 4 / VO 4

Les résultats d'AMU lors de l'évaluation 2020 - 2021 confirment sa place de leader national en terme de Développement Durable dans l'enseignement supérieur. En effet, les moyennes obtenues par AMU sont supérieures à la moyenne nationale.

4.2.2. Les actions « Développement Durable et la Responsabilité Sociétale » mises en place au sein de l'Université

Les différentes actions sont déclinées selon les 5 axes du référentiel DD/RS :

1. Stratégie et gouvernance
2. Enseignement et formation
3. Recherche
4. Gestion environnementale
5. Politique sociale et territoriale

Les actions sur l'axe 1. Stratégie et gouvernance



- 1 Vice-Présidente DD/RS
- 5 personnels administratifs en charge de la mise en œuvre opérationnelle de la politique DD/RS
- Un réseau de référents DD/RS (issus des composantes, services communs et centraux)
- Un chargé de mission biodiversité (Biodiv'AMU)
- Un chargé de mission ODD dans le cadre de la mission « Initiatives Interdisciplinaires et Grands Enjeux » (I2GE)
- Un conseil du climat, présidé par le Président et la VP DD et dirigé par le Directeur de l'OSU
- Un Conseil d'Orientation du Développement Durable (CODD) chargé des missions suivantes :
 - Déployer les actions DD/RS du programme Sensibiliser, Mobiliser, Agir, Collaborer (SMAC) de la DDD dans le cadre du contrat pluriannuel d'établissement en cohérence avec la stratégie nationale et européenne DD/RS
 - Assurer le suivi de leur bon déploiement,
 - Elaborer des indicateurs et effectuer leur suivi

Les actions sur l'axe 2. Enseignement et formation



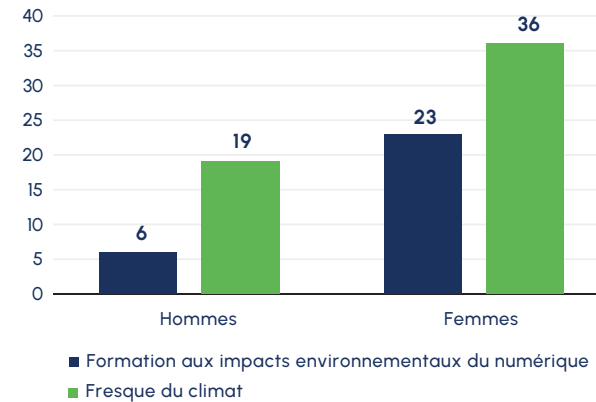
Mise en place de Formation aux impacts environnementaux du numérique (2021)

Cette formation a été lancée en 2021 à l'initiative du CIPE et fait partie du Plan de Formation RH de l'Etablissement. Organisée sur une session et à distance, cette formation a vocation à être maintenue dans le catalogue de formation RH et pourrait être associée dans l'avenir à l'organisation des ateliers de la Fresque du Numérique. Il est à noter pour cette première session une prévalence de participants issus du genre féminin pour 80 %.

Création d'une Fresque du Climat (2020)

Basée sur les travaux du GIEC, la Fresque du Climat (FDC) est l'atelier collaboratif référence pour comprendre collectivement la complexité du dérèglement climatique. La formation des personnels à l'animation de la Fresque du Climat correspond au besoin de constituer en interne une équipe de personnels en mesure d'être mobilisés pour animer ladite fresque, à la demande des services et composantes, et lors de colloques. Cette formation a été lancée dès 2020 à l'initiative de la DDD et a été intégrée au plan de formation AMU sur l'année 2020/2021 seulement. A noter que cette formation a été suivie par 65 % de femmes.

Effectifs genrés de la formation des personnels AMU aux enjeux DD/RS ⁽²¹⁷⁾



Les actions sur l'axe 4. Gestion environnementale



Action 1 : Contribution à la diminution des Gaz à Effet de Serre (GES)

L'élaboration tous les 3 ans du bilan d'émission de gaz à effet de serre (BEGES) est une obligation légale pour tous les établissements publics de plus de 250 agents. L'objectif essentiel du BEGES est de donner une image globale d'une activité avec un indicateur qui n'est pas économique, mais physique (des émissions de gaz à effet de serre). Le BEGES est alors une sorte de compteur de vitesse nécessaire pour piloter son activité dans un monde contraint énergétiquement et en transition vers une économie « bas carbone ». Le dernier en date dans l'Etablissement a été établi en 2019 et porte sur la quantification des émissions 2018. Ainsi, le prochain bilan sera fait en 2022 portant sur la quantification des émissions de l'année 2021.

Pour rappel ^(T205)

	2015	2018
Bilan Carbone en kg CO ₂	101 428 205	72 489 170

Soit une diminution de 29 % sur l'émission de CO₂ sur la période de référence.

Focus sur la contribution des déplacements à l'émission des GES ^(T206)

	2015	2018
Emission globale des GES	75,34 %	61,43 %
Emission des GES via Avion	5,70 %	7,10 %
Emission des GES via Train	0,10 %	0,20 %

Soit une diminution de plus de 18 % sur l'émission de GES sur la période de référence.

Action 2 : Contribution à la réduction des déchets



Collecte Traitement des Déchets Papier

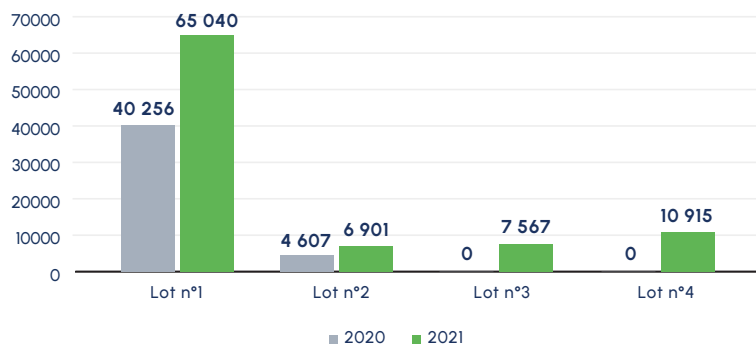
Depuis 2020, le marché AMU de collecte des déchets papiers s'articule autour de 4 lots :

- Papiers de bureau et des salles de lecture de BU : 65 T en 2021
- Les 3 imprimeries universitaires : 6,9 T en 2021
- L'élimination réglementée des archives publiques : 7,6 T en 2021
- Ouvrages de BU destinés au Pilon et non remis sur le marché du livre d'occasion : 10,9 T en 2021

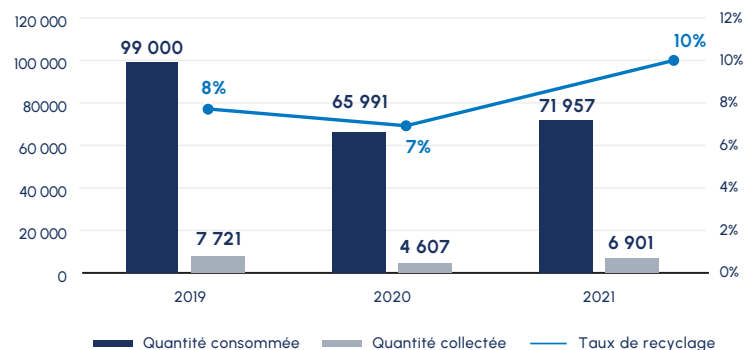
Au total en 2021 : environ 90,4 T de papiers collectés (tous lots et typologies de papier confondus).

A noter que l'exécution de ce marché donne lieu à la perception de recettes issues de la revente par le titulaire du marché aux industries papetières des déchets papiers collectés dans l'Établissement. Entre 2020 et 2021, la part des dépenses d'exécution du marché par rapport aux recettes issues de la revente du papier est passé de 6 à 7 %. Cette augmentation s'explique par une vente plus importante du papier issu de la collecte sur les lots 2, 3 et 4.

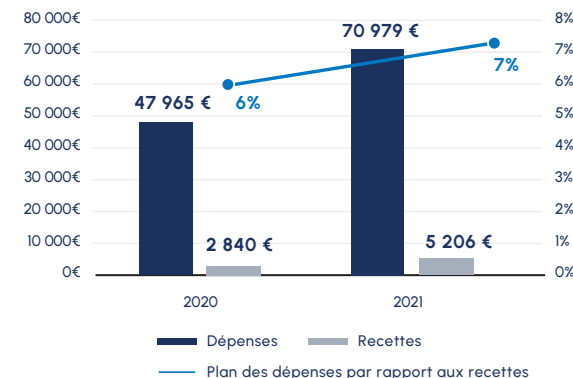
Tonnage de papier recyclé par type de lot du marché de collecte des déchets papier (en Kg) ⁽²¹⁸⁾



Taux de recyclage des papiers d'imprimerie ⁽²¹⁹⁾



Bilan financier du marché de collecte des déchets papier ⁽²²⁰⁾



Attention : les ateliers d'imprimerie sont restés fermés 8 mois sur les 2 années 2020 et 2021, l'année de référence reste donc 2019 pour les années postérieures à 2021.

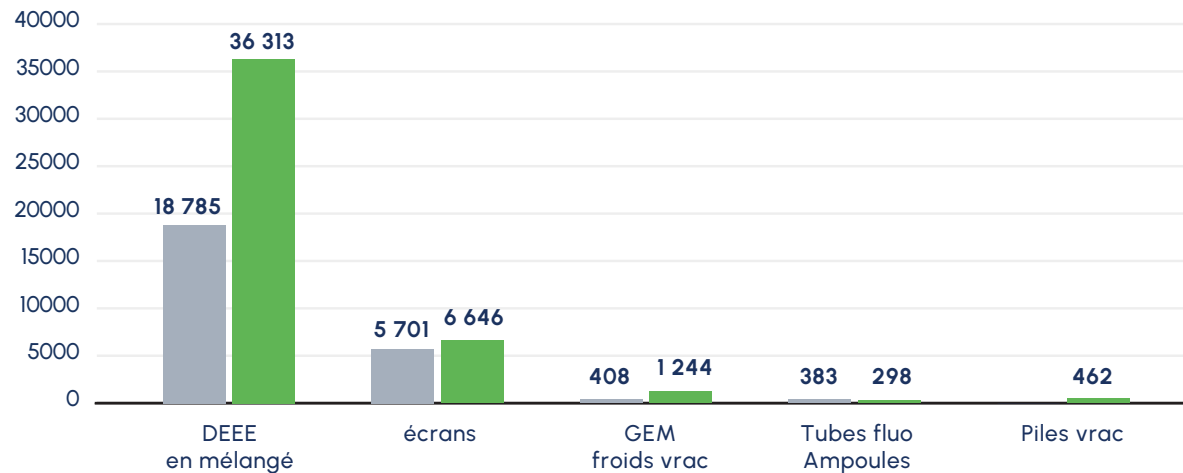
Collecte et traitement des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE)

AMU fait procéder à la collecte des DEEE informatiques au titre de l'accord cadre MATINFO de fourniture et entretien des matériels infos, et à la collecte des DEEE hors informatiques via un marché ad hoc. Depuis juillet 2021, deux modalités de collecte existent dans AMU et sont complémentaires l'une de l'autre :

- la collecte au fil de l'eau opérée au bénéfice des DOSI (matériel informatique) et des services techniques sur leur périmètre de ressort (activités d'entretien et maintenance, DEEE produits par les UMR)
- les opérations AMU Récup'Elec : associant dépôt « drive » des DEEE sur une zone de collecte dédiée et actions de sensibilisation/information sur la thématique Déchets, ces opérations permettent aux services qui produisent peu de déchets de s'affranchir des contraintes d'accès au service gratuit d'enlèvement des DEEE conditionné à une quantité minimale de gisement.

Les opérations AMU Récup'Elec ont démarré en juillet 2021 sur 4 sites permettant la récupération en tout de presque 19 tonnes de DEEE en mélange, faisant économiser à la planète une consommation d'énergie de 11 785 MJ et de 3,4 T de pétrole brut, et l'émission de quelques 1 395 kg d'Eq CO2 (soit l'équivalent de 1,5 trajet Paris-New-York en avion). Presque 80 % de ce gisement a fait l'objet d'une valorisation matière grâce au recyclage des différents métaux et plastiques qui composent ces matériels usagés.

Évolution des tonnages de DEEE par typologies en Kg ⁽²²¹⁾



DEEE en mélange
informatique (UC, périphériques, onduleurs...) + petit matériel électrique (outillage, appareillage scientifique, petit électroménager, mobilier électrique)

Ecrans
moniteurs + tablettes + PC portables

GEM
Gros Electro Ménager

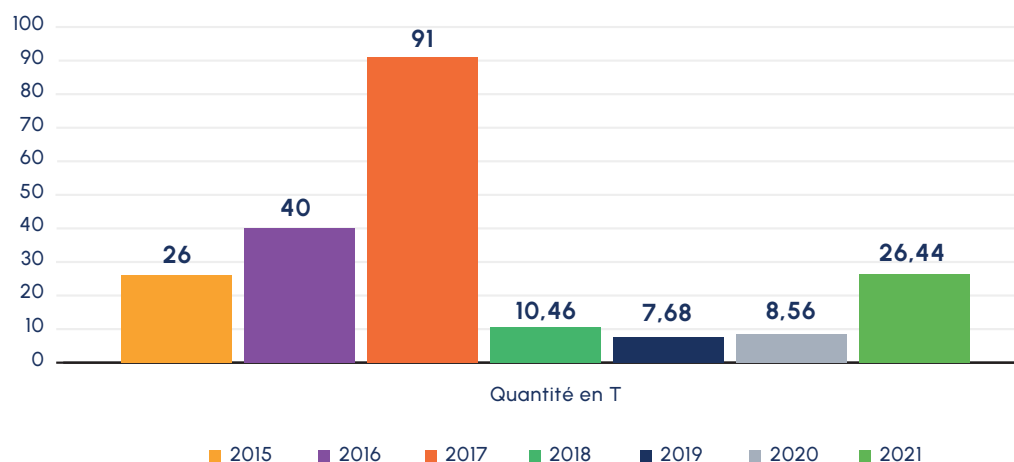
Collecte Traitement des Déchets d'Équipement d'Ameublement (DEA)

Déménagements, réaménagements de locaux, changement de standing..... autant d'occasions de générer des flux de mobilier et de vouloir évacuer ces équipements usagers. Plutôt que les mettre simplement « à la benne », il est possible d'en assurer la valorisation matière ou le ré-emploi dans une ressourcerie du territoire en faisant appel à VALDELIA, éco-organisme agréé par l'Etat avec lequel AMU est conventionné.

Il est délicat d'établir une comparaison d'année en année des quantités collectées, celles-ci étant intimement liées aux opérations de travaux et au nombre de déménagements de structures qu'elles induisent. Les projets de travaux liés au CPER, Plan de Relance et, dans une moindre mesure, au Plan Campus (Pauliane) laissent à penser que les prestations de collecte devraient rester constantes voire augmenter dans les prochaines années.

Cependant, l'instauration d'une plate-forme en ligne d'échange de biens professionnels interne à l'Université (actuellement en projet) pourrait inverser cette tendance en instaurant un cycle vertueux d'économie circulaire où les biens meubles et autres matériels en bon état seraient ré-employés en interne, et n'alimenteraient donc pas le gisement confié à Valdelia.

Quantités de DEA collectées par Valdelia ou déposées dans l'une de ses déchetteries agréées (en T) ⁽²²²⁾



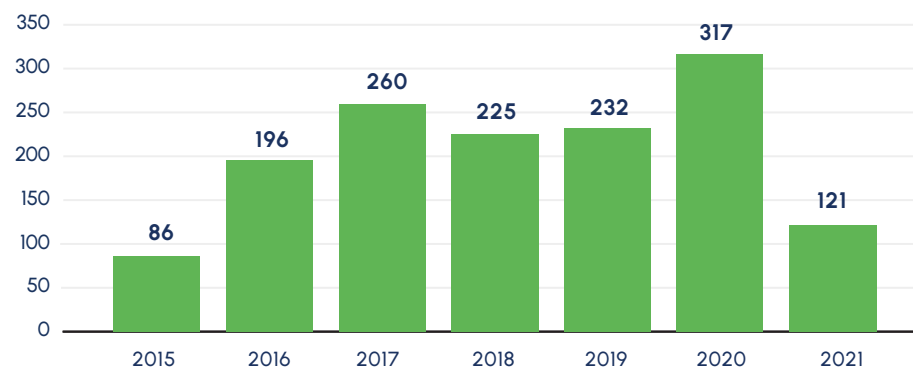
Cas particulier du dispositif de cession de PC aux personnels sur critères de ressources

La Direction du Développement Durable, le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle et la Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information collaborent sur un dispositif de ré-emploi des ordinateurs de l'Université : sur critères de ressources, les personnels peuvent acquérir un PC reconditionné par le Service Informatique d'AMU.

Il s'agit d'une opération DD par essence : réduction des déchets à la source en favorisant le ré-emploi, réponse sociale à un besoin d'équipement informatique des agents et économie budgétaire en ne faisant pas supporter à l'Université les frais de collecte/valorisation de ces PC. En 2020, face à la crise sanitaire la gouvernance AMU a enlevé le critère social et a communiqué largement sur le dispositif. L'effet fut immédiat avec un total de 606 demandes. Il y a eu 317 dons, et faute de matériels disponibles, les autres demandes sont restées en attente fin 2020.

En 2021, 37 PC ont été cédés de janvier à septembre. Le dispositif a été réactivé à compter de septembre 2021 sur critère social et 121 PC supplémentaires ont été donnés sur ce dernier trimestre. Pour le campus d'Aix-en-Provence : la cession de PC reste suspendue jusqu'à réapprovisionnement des stocks et épurement des demandes en attente.

Nombre de PC cédés sur critères sociaux en 2021 ⁽²²³⁾



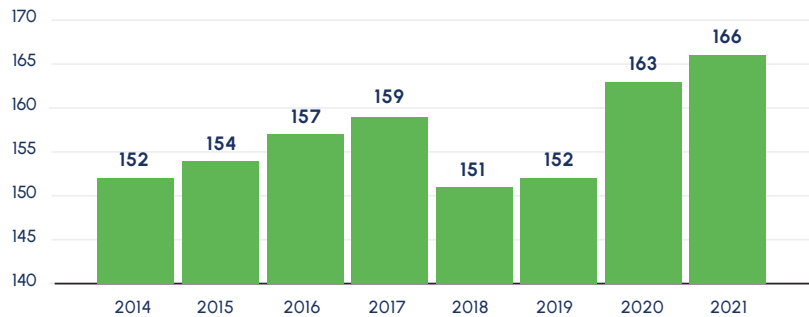
Action 3 : Mobilité Durable



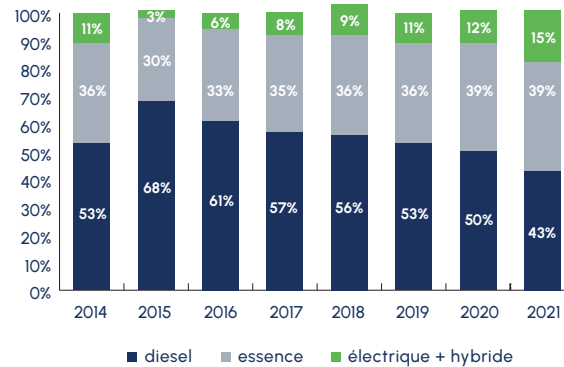
Transition Ecologique de la flotte AMU

- Entre 2016 et 2021 la contribution relative des véhicules « propres » a triplé et celle des véhicules thermiques (diesel+ essence) a chuté de près de 12 % (pour passer de 94 à 82 %, c'est-à-dire de 147 à 136 véhicules thermiques).
 - Il est à noter que l'effectif total du parc s'est accru de 9 véhicules supplémentaires sur la même période de référence, évolution contraire aux recommandations de l'Etat en matière de réduction du parc auto de ses administrations.
- Deux pistes pourraient être mise en œuvre pour atteindre cet objectif : développer plus largement le principe de mutualisation des véhicules intra ou inter services/composantes et appliquer le principe d'un achat pour une destruction.
- Pour information, le Pôle Logistique de la DEPIL gère moins de 40 % de l'effectif du parc, le reste étant sous la gestion des services, UMR et composantes.
 - En 2021, 3 véhicules sur 4 achetés l'ont été dans une motorisation propre électrique ou hybride, contre 1 sur 3 en 2018.
 - Fin décembre 2021, une dizaine de points de charge étaient recensés, permettant l'approvisionnement en énergie électrique des véhicules propres de flotte de l'établissement répartis entre services et composantes d'AMU.

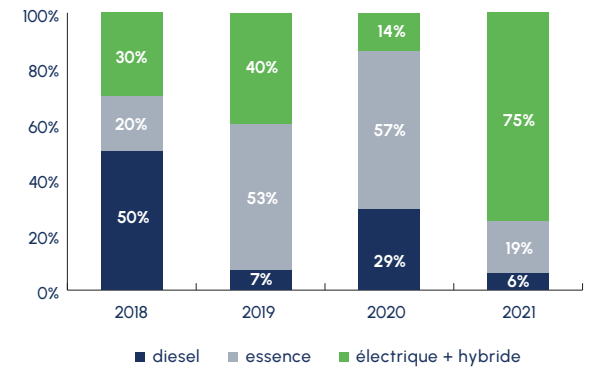
Parc auto : nombre des véhicules ⁽²²⁴⁾



Parc auto : contribution relative des motorisations ⁽²²⁵⁾



Répartition des achats par motorisation ⁽²²⁶⁾



Plan de Déploiement des installations de Recharge pour Véhicules Electriques

Un plan pluriannuel de travaux validé en Réunion de Gouvernance du 9 février 2021 prévoit le déploiement de 36 bornes sur 16 sites pour un total de 65 points de charge. L'année 2021 a été consacrée à toute la phase préparatoire de ce plan de déploiement.

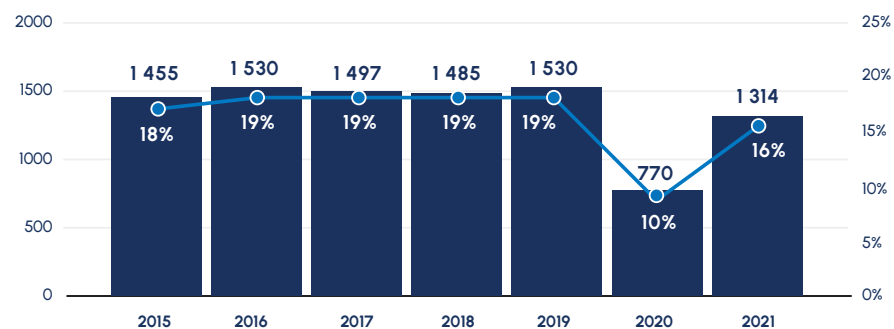
Equiperment des sites en infrastructures de stationnement pour vélos

En 2021, le campus Etoile a fait l'objet d'un plan d'équipement en abris vélos simples : 1 sur l'IUT Susini, 3 sur le site Saint-Jérôme et 1 sur Château-Gombert pour un total de 28 552 € TTC. Cette dépense a fait l'objet d'un financement conjoint entre CVEC de campus et DEPIL, ceci pour justifier l'usage partagé des abris entre étudiants et personnels.

Leviers financiers d'incitation des personnels à la mobilité durable : Prise en Charge Partielle des Titres d'Abonnement (PCTA) et Forfait Mobilité Durable (FMD)

La PCTA permet la prise en charge par l'employeur de tout abonnement à un service public de transports en commun (bus, tram, métro, car, train...). Le recours à la PCTA est intimement lié au déplacement physique des agents sur site. Aussi, la chute drastique du nombre de personnels bénéficiaires de la PCTA en 2020, associée à une remontée de ce même indicateur sur 2021, est-elle imputable à l'évolution de la situation épidémique entre 2020 et 2021 ainsi qu'au taux de présence des agents sur les sites en fonction des mesures sanitaires de terrain. Le FMD est un levier financier d'incitation au report modal en faveur du vélo ou du co-voiturage pour effectuer les déplacements domicile/travail (100 jours mini de déplacement en vélo/covoiturage, permettent la perception tout au plus de 200 € selon des conditions d'éligibilité fixées par décret ministériel). Au total, en 2021, 142 agents ont perçu du FMD pour un total de 13 741 € et portant sur les déplacements effectués en 2020. Attention, sur cette première campagne : seuls étaient éligibles les trajets effectués à partir du mois de juillet 2020 (avant cela, le décret FMD n'entrait pas en application). Il fallait en 2020 totaliser un minimum de 50 jours en cycle ou co-voiturage pour la perception tout au plus de 100 € de FMD. En 2020, le cumul PCTA/FMD sur des périodes sans recouvrement était possible.

Évolution du PCTA entre 2015 et 2021 ⁽²²⁷⁾



Action 4 : Transition Énergétique



Conso totale 2021 : 109 012 MWh

Énergie renouvelable : 7,95 % du mix énergétique AMU

Eau :

Conso totale eau 2021 : 245 576 m³ contre 231 614 m³ en 2020

Ratio consommation : 354 litres/m² SUB.

Étiquette Énergétique :

Total énergie primaire 2021 : 192 178 132 kWh Ep

Ratio : 277 kWh Ep/m² SUB

Étiquette énergie : D

Moyenne Universités : 300 kWh Ep/m²

Performance environnementale :

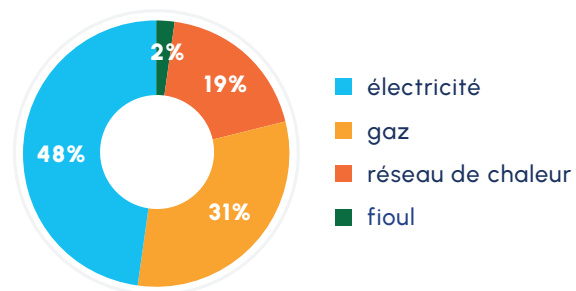
Empreinte carbone : 15 881 tonnes éq. CO².

Ratio : 22,91 Kg éq. CO²/m² SUB.

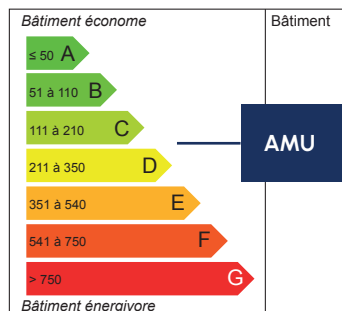
Étiquette climat : C

Moyenne des Universités : 31 kg éq. CO²/an/m²

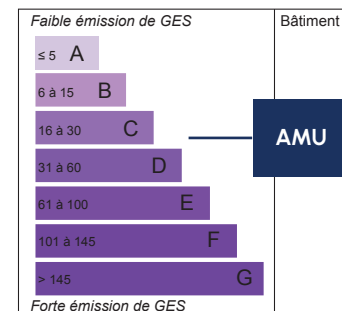
Typologie des consommations d'énergie 2021 ⁽²²⁸⁾



Étiquette énergétique ⁽²²⁹⁾



Performance environnementale ⁽²³⁰⁾



Jardin Forêt Saint-Charles

C'est dans le cadre du bonus Engagement étudiant option Développement Durable qu'un groupe d'étudiants a porté le projet PlantaFac. Leur but : désimperméabiliser et végétaliser les sols entre les amphithéâtres de sciences naturelles du site Saint Charles afin d'offrir un lieu reposant mais aussi éducatif aux usagers du site. C'est ainsi qu'un véritable jardin-forêt a vu le jour, composé d'espèces méditerranéenne couplées à des panneaux explicatifs ludiques.



Les actions sur l'axe 5. Ancrage territorial et Politique sociale



Vie et Animation des campus

Agir ensemble

Les motivations de ce projet sont basées sur le fait que les universités sont ancrées dans leur territoire. AMU est partenaire depuis 2014 du dispositif Agir Ensemble. AMU bénéficie du label depuis 2019 et marque son engagement dans la recherche d'une stratégie collaborative avec les acteurs du territoire en faveur du développement durable. 2020 a vu la création du COPIL « Agir Ensemble » réunissant les membres de l'alliance territoire. 2021 signe le retour sur sites de la Semaine Agir Ensemble rassemblant pour l'occasion 312 personnes sur les sites de Schuman, Jules Isaac, Saint-Jérôme, Saint-Charles, Luminy.

Fresques du climat format Quiz, Jeu CARBONIQ, Jeu Econo-misez, animations autour des ODD, stands d'associations étudiantes, ateliers Do It Yourself (fabrication de produits ménagers et cosmétiques maison) par le CPIE Pays d'Aix, stand métropole Mobitruck, collecte de vêtements, collecte de téléphones portables, collecte de matériel sportif... font partie des actions organisées au cours de cette édition 2021.

Les Rendez-Vous Santé Bien-être et le Troc Vert, qui sont également des temps forts de la Vie de Campus, n'ont pas eu lieu en 2021 du fait des contraintes sanitaires pesant sur les projets événementiels.

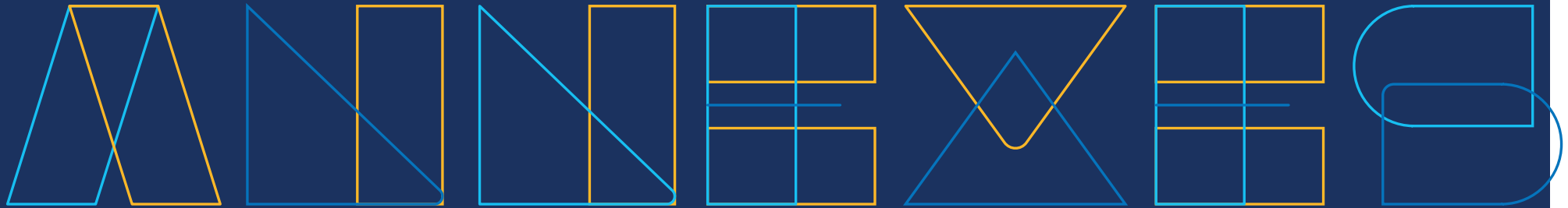
Plante Olive AMU

Avec le concours de partenaires, l'association ACOPA, le Moulin Margier, la Maison COUSIN-Trabuc, la Savonnerie la Licorne, ainsi que la Direction Développement Durable d'AMU, ce projet a consisté à la création et l'entretien d'une oliveraie de 346 arbres, portée par l'IMBE sur le site Saint-Jérôme de la faculté des Sciences, qui allie, recherche, enseignement et animation de campus.

Chiffres 2021 : 537 Kg d'olives récoltées ayant permis la production de 25 Kg d'olives cassées et de 67,3 L d'huile obtenue par première pression à froid au moulin Margier d'Auriol (13).



Annexes



Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et genre (personnes physiques) (T207)

		Catégorie A														
		Femmes					Hommes					Total				
		2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %
BIATSS	Contractuels	324	350	399	49	14 %	268	289	328	39	13 %	592	639	727	88	14 %
	Titulaires	375	382	380	-2	-1 %	272	279	278	-1	-	647	661	658	-3	-
	Total	699	732	779	47	6 %	540	568	606	38	7 %	1239	1300	1385	85	7 %
Enseignants	Contractuels	741	814	854	40	5 %	808	841	866	25	3 %	1549	1655	1720	65	4 %
	Titulaires	1131	1142	1150	8	1 %	1717	1698	1676	-22	-1 %	2848	2840	2826	-14	-
	Total	1872	1956	2004	48	2 %	2525	2539	2542	3	-	4397	4495	4546	51	1 %
Total général		2571	2688	2783	95	4 %	3065	3107	3148	41	1 %	5636	5795	5931	136	2 %

		Catégorie B														
		Femmes					Hommes					Total				
		2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %
BIATSS	Contractuels	152	170	196	26	15 %	57	64	67	3	5 %	209	234	263	29	12 %
	Titulaires	385	373	378	5	1 %	204	200	200	-	-	589	573	578	5	1 %
	Total	537	543	574	31	6 %	261	264	267	3	1 %	798	807	841	34	4 %
Total général		537	543	574	31	6 %	261	264	267	3	1 %	798	807	841	34	4 %

		Catégorie C														
		Femmes					Hommes					Total				
		2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %
BIATSS	Contractuels	301	298	320	22	7 %	112	119	132	13	11 %	413	417	452	35	8 %
	Titulaires	711	670	620	-50	-7 %	312	304	288	-16	-5 %	1023	974	908	-66	-7 %
	Total	1012	968	940	-28	-3 %	424	423	420	-3	-1 %	1436	1391	1360	-31	-2 %
Total général		1012	968	940	-28	-3 %	424	423	420	-3	-1 %	1436	1391	1360	-31	-2 %

		Total général														
		Femmes					Hommes					Total				
		2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %
BIATSS	Contractuels	777	818	915	97	12 %	437	472	527	55	12 %	1 214	1 290	1 442	152	12 %
	Titulaires	1 471	1 425	1 378	-47	-3 %	788	783	766	-17	-2 %	2 259	2 208	2 144	-64	-3 %
	Total	2 248	2 243	2 293	50	2 %	1 225	1 255	1 293	38	3 %	3 473	3 498	3 586	88	3 %
Enseignants	Contractuels	741	814	854	40	5 %	808	841	866	25	3 %	1 549	1 655	1 720	65	4 %
	Titulaires	1 131	1 142	1 150	8	1 %	1 717	1 698	1 676	-22	-1 %	2 848	2 840	2 826	-14	-
	Total	1 872	1 956	2 004	48	2 %	2 525	2 539	2 542	3	-	4 397	4 495	4 546	51	1 %
Total général		4 120	4 199	4 297	98	2 %	3 750	3 794	3 835	41	1 %	7 870	7 993	8 132	139	2 %

Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et genre (ETP) (T208)

		Catégorie A														
		Femmes					Hommes					Total				
		2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %
BIATSS	Contractuels	311,15	340,5	389,63	49,16	14 %	264,1	286,3	325,97	39,67	14 %	575,25	626,8	715,6	88,83	14 %
	Titulaires	364,89	371,7	369	-2,812	-1%	268,4	276,11	275,97	-0,14	-	633,29	647,8	644,888	-2,952	-0 %
	Total	676,04	712,2	758,548	46,348	7 %	532,5	562,41	601,94	39,53	7 %	1208,54	1274,61	1360,488	85,878	7 %
Enseignants	Contractuels	711,9	783,0	828,59	45,59	6 %	752,6	791	830,25	39,25	5 %	1464,5	1574,0	1658,84	84,84	5 %
	Titulaires	1118,9	1135,3	1140,7	5,36	-	1708,9	1692,48	1668,41	-24,07	-1%	2827,8	2827,8	2809,11	-18,71	-1%
	Total	1830,8	1918,34	1969,29	50,95	3 %	2461,5	2483,48	2498,66	15,18	1 %	4292,3	4401,82	4467,95	66,13	2 %
Total général		2506,84	2630,54	2727,838	97,298	4 %	2994	3045,89	3100,6	54,71	2 %	5500,84	5676,43	5828,438	152,008	3 %

		Catégorie B														
		Femmes					Hommes					Total				
		2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %
BIATSS	Contractuels	146,6	164,23	192,93	28,7	17 %	56,1	63,86	67	3,14	5 %	202,7	228,09	259,93	31,84	14 %
	Titulaires	361,4	362,81	368	5,205	1 %	199,8	198,18	197,82	-0,36	-	561,2	560,99	566	4,845	1 %
	Total	508	527,04	560,945	33,905	6 %	255,9	262,04	264,82	2,78	1 %	763,9	789,08	825,765	36,685	5 %
Total général		508	527,04	560,945	33,905	6 %	255,9	262,04	264,82	2,78	1 %	763,9	789,08	825,765	36,685	5 %

		Catégorie C														
		Femmes					Hommes					Total				
		2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %
BIATSS	Contractuels	281,7	285,83	305,83	20	7 %	110,4	116,52	129,08	12,56	11 %	392,1	402,35	434,91	32,56	8 %
	Titulaires	663,9	642,11	597,27	-44,84	-7%	301,7	301,94	286,4	-15,54	-5%	965,6	944,05	883,67	-60,38	-6%
	Total	945,6	927,94	903,1	-24,84	-3%	412,1	418,46	415,48	-2,98	-1%	1357,7	1346,4	1318,58	-27,82	-2 %
Total général		945,6	927,94	903,1	-24,84	-3%	412,1	418,46	415,48	-2,98	-1%	1357,7	1346,4	1318,58	-27,82	-2 %

		Total général														
		Femmes					Hommes					Total				
		2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %
BIATSS	Contractuels	739,45	790,53	888,39	97,86	12 %	430,6	466,68	522,05	55,37	12 %	1 170,05	1 257,21	1 410,44	153,23	12 %
	Titulaires	1 390,19	1 376,65	1 334,2034	-42,4466	-3%	769,9	776,23	760,19	-16,04	-2%	2 160,09	2 152,88	2 094,3934	-58,4866	-3%
	Total	2 129,64	2 167,18	-	55,4134	3 %	1 200,5	1 242,91	1 282,24	39,33	3 %	3 330,14	3 410,09	3 504,8334	94,7434	3 %
Enseignants	Contractuels	711,9	783	-	45,59	6 %	752,6	791	830,25	39,25	5 %	1 464,5	1 574	1 658,84	84,84	5 %
	Titulaires	1 118,9	1 135,34	-	5,36	-	1 708,9	1 692,48	1 668,41	-24,07	-1%	2 827,8	2 827,82	2 809,11	-18,71	-1%
	Total	1 830,8	1 918,34	-	50,95	3 %	2 461,5	2 483,48	2 498,66	15,18	1 %	4 292,3	4 401,82	4 467,95	66,13	2 %
Total général		3 960,44	4 085,52	4 191,8834	106,3634	3 %	3 662	3 726,39	3 780,9	54,51	1 %	7 622,44	7 811,91	7 972,7834	160,8734	2 %

Répartition de l'effectif contractuels et titulaires par type de contrat (T209)

		Femmes					Hommes					Total				
		2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %	2019	2020	2021	Evolution en nombre d'agents	Evolution en %
BIATSS	Apprentissage	1	2	13	11	550 %	3	5	8	3	60 %	4	7	21	14	200 %
	CDD	599	621	658	37	6 %	369	392	434	42	11 %	968	1013	1092	79	8 %
	CDI	177	195	244	49	25 %	65	75	85	10	13 %	242	270	329	59	22 %
	Titulaires	1471	1425	1378	-47	-3 %	788	783	766	-17	-2 %	2259	2208	2144	-64	-3 %
	Total	2248	2243	2293	50	2 %	1225	1255	1293	38	3 %	3473	3498	3586	88	3 %
Enseignants	CDD	719	791	828	37	5 %	792	825	847	22	3 %	1511	1616	1675	59	4 %
	CDI	22	23	26	3	13 %	16	16	19	3	19 %	38	39	45	6	15 %
	Titulaires	1131	1142	1150	8	1 %	1717	1698	1676	-22	-1 %	2848	2840	2826	-14	-0 %
	Total	1872	1956	2004	48	2 %	2525	2539	2542	3	-	4397	4495	4546	51	1 %
Total général		4120	4199	4297	98	2 %	3750	3794	3835	41	1 %	7870	7993	8132	139	2 %

Répartition des enseignants titulaires du second degré par discipline (en Personne Physique) (T210)

	Professeurs agrégés												Professeurs certifiés												
	2019				2020				2021				2019				2020				2021				
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	
0030	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0039	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0080	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1	6	83 %	5	1	6	83 %	6	1	7	86 %	
0201	4	-	4	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0202	8	4	12	67 %	9	4	13	69 %	10	3	13	77 %	11	2	13	85 %	11	2	13	85 %	12	2	14	86 %	
0210	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0211	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	
0217	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0222	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	
0229	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0421	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0422	29	6	35	83 %	28	7	35	80 %	33	10	43	77 %	26	13	39	67 %	28	13	41	68 %	26	13	39	67 %	
0423	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0424	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	
0426	9	-	9	100 %	8	-	8	100 %	9	2	11	82 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0429	-	1	1	-	-	1	-	-	-	2	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	
0430	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
0433	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1000	1	4	5	20 %	2	4	6	33 %	3	4	7	43 %	3	2	5	60 %	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %	
1100	2	2	4	50 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	-	-	-	
1300	9	7	16	56 %	10	9	19	53 %	10	9	19	53 %	3	4	7	43 %	2	4	6	33 %	1	4	5	20 %	
1400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	3	3	-	-	3	3	-	
1413	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	
1414	-	10	10	-	-	11	-	-	-	11	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	
1415	1	3	4	25 %	1	3	4	25 %	1	2	3	33 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1416	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1500	6	5	11	55 %	6	3	9	67 %	5	3	8	63 %	-	4	4	-	-	4	4	-	-	4	4	-	
1510	2	6	8	25 %	2	5	7	29 %	2	8	10	20 %	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	
1600	6	5	11	55 %	4	5	9	44 %	7	5	12	58 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	
1700	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %	2	5	7	29 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1800	3	3	6	50 %	3	3	6	50 %	4	2	6	67 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %	
1900	7	18	25	28 %	8	18	26	31 %	9	17	26	35 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2080	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2400	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2600	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3000	-	1	1	-	-	1	-	-	1	2	3	33 %	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	
3020	-	7	7	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4100	1	6	7	14 %	-	7	7	-	-	7	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
5100	-	1	1	-	1	7	8	13 %	1	6	7	14 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
5101	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	
6500	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	100 %	-	
6690	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	2	3	33 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	
6980	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	
7100	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
7200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	
7202	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	
7300	7	17	24	29 %	-	-	-	-	-	-	-	-	2	5	7	29 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	
8010	1	-	1	100 %	9	17	26	35 %	12	19	31	39 %	-	-	-	-	4	5	9	44 %	1	3	4	25 %	
8011	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8030	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
8031	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %	
8036	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	
8037	-	1	1	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8042	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8049	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8051	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	
8052	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	
Total	104	114	217	-	104	113	217	14	132	128	260	-	63	43	106	-	65	41	106	-	64	38	102	-	

Répartition des enseignants titulaires du second degré par discipline (en Personne Physique) (T210)

	Professeur d'EPS												Professeurs des lycées professionnels											
	2019				2020				2021				2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
0030	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0039	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0080	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0201	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0202	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0210	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %
0211	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0217	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0222	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0229	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0421	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0422	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-
0423	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0424	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0426	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0429	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0430	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0433	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1300	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
1400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1413	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1414	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1415	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1416	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1510	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1700	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1800	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1900	7	23	30	23 %	7	23	30	23 %	8	23	31	26 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2080	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-
3000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-
5100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
5101	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
6500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6690	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6980	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7202	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7300	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8010	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	1	1	-	1	1	-	-
8013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
8030	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8031	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8036	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8037	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8042	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8049	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8051	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8052	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	7	23	30	-	7	23	30	-	8	23	31	-	5	2	8	4	5	4	9	-	4	4	8	-

Répartition des enseignants titulaires du second degré par discipline (en Personne Physique) ^(T210)

	2019				Total général 2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
0030	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
0039	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
0080	5	1	6	83 %	5	1	6	83 %	6	1	7	86 %
0201	4	4	8	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %
0202	19	6	25	76 %	20	6	26	77 %	22	5	27	81 %
0210	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %
0211	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
0217	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
0222	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
0229	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
0421	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %
0422	56	19	75	75 %	57	20	77	74 %	59	23	82	72 %
0423	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
0424	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
0426	9	-	9	100 %	8	-	8	100 %	9	2	11	82 %
0429	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	2	3	33 %
0430	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %
0433	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100 %
1000	4	6	10	40 %	4	6	10	40 %	5	6	11	45 %
1100	2	3	5	40 %	2	2	4	50 %	2	1	3	67 %
1300	13	11	24	54 %	13	13	26	50 %	12	13	25	48 %
1400	-	4	4	-	-	3	3	-	-	3	3	-
1413	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-
1414	-	11	11	-	-	12	12	-	-	12	12	-
1415	1	3	4	25 %	1	3	4	25 %	1	2	3	33 %
1416	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-
1500	6	9	15	40 %	6	7	13	46 %	5	7	12	42 %
1510	2	7	9	22 %	2	6	8	25 %	2	8	10	20 %
1600	8	5	13	62 %	6	5	11	55 %	9	5	14	64 %
1700	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %	2	5	7	29 %
1800	4	3	7	57 %	4	3	7	57 %	5	3	8	63 %
1900	14	41	55	25 %	15	41	56	27 %	17	40	57	30 %
2080	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2400	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %
2600	-	3	3	-	-	1	1	-	1	1	2	50 %
3000	-	1	1	-	-	2	2	-	1	3	4	25 %
3020	-	7	7	-	-	1	1	-	-	1	1	-
4100	1	6	7	14 %	-	8	8	-	-	8	8	-
5100	-	2	2	-	1	8	9	11 %	1	6	7	14 %
5101	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	2	2	-
6500	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
6690	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	2	3	33 %
6980	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
7100	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
7200	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
7202	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
7300	9	22	31	29 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %
8010	1	-	1	100 %	13	22	35	37 %	13	22	35	37 %
8011	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
8013	-	1	1	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
8030	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	1	2	50 %
8031	1	1	2	50 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %
8036	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
8037	-	1	1	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
8042	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
8049	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8051	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
8052	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
Total	178	181	359	-	181	181	362	-	208	193	401	52 %

Répartition des enseignants-chercheurs (hors HU) par section CNU et par genre ^(T211)

	Astronomes/ astronomes adjoint												Maîtres de conférences											
	2019				2020				2021				2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes
CNU 01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34	24	58	59 %	34	26	60	57 %	34	26	60	57 %
CNU 02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	16	25	36 %	10	16	26	38 %	10	16	26	38 %
CNU 03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %
CNU 04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	3	3	-	-	3	3	-
CNU 05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	14	34	59 %	20	14	34	59 %	21	15	36	58 %
CNU 06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	56	19	75	75 %	59	18	77	77 %	58	19	77	75 %
CNU 07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	5	26	81 %	18	5	23	78 %	19	6	25	76 %
CNU 08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	4	7	43 %	4	4	8	50 %	4	4	8	50 %
CNU 09	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	11	23	52 %	13	11	24	54 %	11	9	20	55 %
CNU 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	1	1	2	50 %
CNU 11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	13	32	59 %	19	14	33	58 %	18	12	30	60 %
CNU 12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1	6	83 %	5	1	6	83 %	6	1	7	86 %
CNU 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100 %	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %
CNU 14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	5	23	78 %	19	6	25	76 %	19	6	25	76 %
CNU 15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	7	15	53 %	10	7	17	59 %	11	8	19	58 %
CNU 16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	13	43	70 %	31	12	43	72 %	34	12	46	74 %
CNU 17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	8	13	38 %	5	7	12	42 %	5	7	12	42 %
CNU 18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	16	23	30 %	8	17	25	32 %	8	18	26	31 %
CNU 19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	8	24	67 %	15	8	23	65 %	14	9	23	61 %
CNU 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	4	13	69 %	9	4	13	69 %	8	3	11	73 %
CNU 21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	13	21	38 %	8	13	21	38 %	8	13	21	38 %
CNU 22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	9	23	61 %	14	10	24	58 %	14	9	23	61 %
CNU 23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	12	18	33 %	6	12	18	33 %	7	12	19	37 %
CNU 24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	2	7	71 %	6	2	8	75 %	7	2	9	78 %
CNU 25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	32	41	22 %	9	32	41	22 %	8	30	38	21 %
CNU 26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	25	39	36 %	14	26	40	35 %	14	26	40	35 %
CNU 27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	70	84	17 %	16	69	85	19 %	15	69	84	18 %
CNU 28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	31	50	38 %	19	31	50	38 %	20	29	49	41 %
CNU 29	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	7	11	36 %	4	7	11	36 %	4	7	11	36 %
CNU 30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	24	32	25 %	8	24	32	25 %	8	23	31	26 %
CNU 31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	25	52	52 %	25	24	49	51 %	25	24	49	51 %
CNU 32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	26	37	30 %	12	27	39	31 %	11	25	36	31 %
CNU 33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	7	17	59 %	10	7	17	59 %	10	6	16	63 %
CNU 34	-	-	-	-	5	15	20	25 %	6	16	22	27 %	2	4	6	33 %	2	5	7	29 %	2	4	6	33 %
CNU 35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	10	17	41 %	7	12	19	37 %	8	12	20	40 %
CNU 36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	7	10	30 %	3	7	10	30 %	3	7	10	30 %
CNU 37	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	5	40 %	2	3	5	40 %	2	2	4	50 %
CNU 60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	35	39	10 %	4	36	40	10 %	4	36	40	10 %
CNU 61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	20	26	23 %	6	20	26	23 %	6	21	27	22 %
CNU 62	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	26	37	30 %	12	27	39	31 %	11	26	37	30 %
CNU 63	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	31	41	24 %	10	30	40	25 %	9	31	40	23 %
CNU 64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	14	34	59 %	20	14	34	59 %	19	12	31	61 %
CNU 65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	17	42	60 %	23	18	41	56 %	23	18	41	56 %
CNU 66	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	4	9	56 %	5	4	9	56 %	5	4	9	56 %
CNU 67	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28	33	61	46 %	29	33	62	47 %	28	33	61	46 %
CNU 68	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	4	9	56 %	5	4	9	56 %	5	4	9	56 %
CNU 69	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	19	33	42 %	14	19	33	42 %	14	19	33	42 %
CNU 70	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	8	26	69 %	18	9	27	67 %	17	9	26	65 %
CNU 71	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	15	23	35 %	8	14	22	36 %	10	12	22	45 %
CNU 72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %
CNU 73	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
CNU 74	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	17	32	47 %	16	16	32	50 %	16	17	33	48 %
CNU 85	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	7	15	53 %	8	7	15	53 %	8	6	14	57 %
CNU 86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	6	15	60 %	10	6	16	63 %	9	6	15	60 %
CNU 87	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	7	19	63 %	11	7	18	61 %	13	7	20	65 %
CNU 92	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Total	-	-	-	-	5	15	20	-	6	16	22	-	639	747	1386	-	650	754	1404	-	649	743	1392	-

Répartition des enseignants-chercheurs (hors HU) par section CNU et par genre ^(T211)

	Physiciens / Physiciens adjoints												Professeurs des universités											
	2019				2020				2021				2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes
CNU 01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	19	30	37 %	10	18	28	36 %	10	19	29	34 %
CNU 02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	19	29	34 %	10	19	29	34 %	9	18	27	33 %
CNU 03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	-	-	5	5	-	-	4	4	-
CNU 04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
CNU 05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	25	32	22 %	7	25	32	22 %	7	25	32	22 %
CNU 06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	17	33	48 %	16	16	32	50 %	17	15	32	53 %
CNU 07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	4	9	56 %	5	5	10	50 %	5	3	8	63 %
CNU 08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	4	75 %	3	1	4	75 %	3	1	4	75 %
CNU 09	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	6	11	45 %	4	6	10	40 %	4	6	10	40 %
CNU 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %
CNU 11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	5	14	64 %	9	4	13	69 %	9	5	14	64 %
CNU 12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %
CNU 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	-	-	2	2	-	2	2	-
CNU 14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	9	14	36 %	5	9	14	36 %	5	9	14	36 %
CNU 15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	8	9	11 %	2	7	9	22 %	2	6	8	25 %
CNU 16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	16	27	41 %	11	14	25	44 %	11	15	26	42 %
CNU 17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	5	40 %	2	3	5	40 %	1	3	4	25 %
CNU 18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	7	10	30 %	2	7	9	22 %	2	7	9	22 %
CNU 19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	5	20 %	2	3	5	40 %	2	3	5	40 %
CNU 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %
CNU 21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	9	12	25 %	2	10	12	17 %	2	9	11	18 %
CNU 22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	7	14	50 %	7	7	14	50 %	6	7	13	46 %
CNU 23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	5	8	38 %	3	5	8	38 %	3	5	8	38 %
CNU 24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %	1	2	3	33 %
CNU 25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	26	28	7 %	2	26	28	7 %	2	24	26	8 %
CNU 26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	15	22	32 %	7	15	22	32 %	7	16	23	30 %
CNU 27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	28	33	15 %	5	27	32	16 %	6	24	30	20 %
CNU 28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	24	28	14 %	4	25	29	14 %	4	27	31	13 %
CNU 29	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	19	-	-	16	16	-	1	15	16	6 %
CNU 30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	12	15	20 %	3	11	14	21 %	2	12	14	14 %
CNU 31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	15	21	29 %	6	14	20	30 %	7	15	22	32 %
CNU 32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	15	17	12 %	2	15	17	12 %	2	15	17	12 %
CNU 33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	7	14 %	1	6	7	14 %	1	6	7	14 %
CNU 34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	6	50 %	3	3	6	50 %	3	3	6	50 %
CNU 35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	7	9	22 %	2	6	8	25 %	2	5	7	29 %
CNU 36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	-	-	2	2	-	2	2	-
CNU 37	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %
CNU 60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	22	-	-	22	22	-	-	21	21	-
CNU 61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	7	8	13 %	1	7	8	13 %	1	8	9	11 %
CNU 62	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	13	15	13 %	2	13	15	13 %	2	13	15	13 %
CNU 63	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	20	-	-	19	20	5 %	1	19	20	5 %
CNU 64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	12	13	8 %	1	12	13	8 %	2	13	15	13 %
CNU 65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	13	18	28 %	5	14	19	26 %	5	14	19	26 %
CNU 66	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 67	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	9	14	36 %	5	8	13	38 %	5	9	14	36 %
CNU 68	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	33 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
CNU 69	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	11	14	21 %	3	11	14	21 %	3	11	14	21 %
CNU 70	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	4	10	60 %	7	3	10	70 %	7	3	10	70 %
CNU 71	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	1	7	86 %	5	1	6	83 %	5	1	6	83 %
CNU 72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 73	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 74	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	11	-	-	10	10	-	-	10	10	-
CNU 85	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	4	4	-	-	5	5	-
CNU 86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %	1	2	3	33 %
CNU 87	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
CNU 92	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	1	0	1	1	1	1	2	1	1	2	179	485	664	178	470	648	177	467	644	-	-	-	-	-

Répartition des enseignants hospitalo universitaire titulaires par section CNU et par genre ^(T212)

	Maîtres de conférences											
	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
CNU 42	4	3	7	57 %	4	3	7	57 %	5	3	8	63 %
CNU 43	-	2	2	-	-	2	2	-	-	2	2	-
CNU 44	8	5	13	62 %	8	5	13	62 %	11	5	16	69 %
CNU 45	7	2	9	78 %	7	2	9	78 %	7	2	9	78 %
CNU 46	4	4	8	50 %	4	3	7	57 %	4	3	7	57 %
CNU 47	10	6	16	63 %	8	6	14	57 %	9	6	15	60 %
CNU 48	3	2	5	60 %	3	2	5	60 %	3	2	5	60 %
CNU 49	-	6	6	-	-	6	6	-	-	7	7	-
CNU 50	1	2	3	33 %	1	1	2	50 %	2	1	3	67 %
CNU 51	4	-	4	100 %	3	-	3	100 %	2	3	5	40 %
CNU 52	3	1	4	75 %	3	2	5	60 %	4	3	7	57 %
CNU 53	1	4	5	20 %	2	3	5	40 %	1	2	3	33 %
CNU 54	3	4	7	43 %	4	4	8	50 %	3	3	6	50 %
CNU 55	-	2	2	-	-	2	2	-	-	2	2	-
CNU 56	2	5	7	29 %	3	4	7	43 %	3	9	12	25 %
CNU 57	-	5	5	-	-	5	5	-	-	4	4	0 %
CNU 58	3	13	16	19 %	-	-	-	-	3	8	11	27 %
CNU 80	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
CNU 81	7	4	11	64 %	5	4	9	56 %	6	6	12	50 %
CNU 82	6	2	8	75 %	6	1	7	86 %	6	1	7	86 %

	Professeurs des universités											
	2019				2020				2021			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
CNU 42	2	7	9	22 %	2	7	9	22 %	2	7	9	22 %
CNU 43	2	13	15	13 %	2	11	13	15 %	2	11	13	15 %
CNU 44	5	8	13	38 %	5	8	13	38 %	5	8	13	38 %
CNU 45	1	12	13	8 %	1	12	13	8 %	1	11	12	8 %
CNU 46	5	9	14	36 %	5	7	12	42 %	5	7	12	42 %
CNU 47	3	19	22	14 %	4	18	22	18 %	4	19	23	17 %
CNU 48	1	15	16	6 %	1	13	14	7 %	1	13	14	7 %
CNU 49	-	19	19	-	1	18	19	5 %	1	19	20	5 %
CNU 50	4	13	17	24 %	3	13	16	19 %	4	12	16	25 %
CNU 51	2	25	27	7 %	2	25	27	7 %	3	25	28	11 %
CNU 52	5	17	22	23 %	4	14	18	22 %	4	14	18	22 %
CNU 53	2	9	11	18 %	2	11	13	15 %	2	10	12	17 %
CNU 54	8	17	25	32 %	8	18	26	31 %	7	16	23	30 %
CNU 55	1	9	10	10 %	1	9	10	10 %	1	10	11	9 %
CNU 56	2	1	3	67 %	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %
CNU 57	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
CNU 58	1	5	6	17 %	-	1	1	-	1	3	4	25 %
CNU 80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 81	-	6	6	-	1	6	7	14 %	1	6	7	14 %
CNU 82	5	3	8	63 %	5	4	9	56 %	5	4	9	56 %

Répartition des BIATSS titulaires, par corps et BAP (T213)

	A		B		C		D		E		F		G		J		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Administratifs sociaux et de santé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	13	-	172	26	214
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	103	8	114
Administrateurs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	5
Agent comptable	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Attaché d'administration de l'état	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	9	35
Secrétaire général	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Assistant de service social (ASS)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Infirmier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	-	-	-	11
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	40	5	46
Ing. Tech. Et admin. De RF	92	49	29	31	9	80	5	6	24	114	45	51	133	276	744	83	1771
Adjoint technique	12	15	6	3	-	9	-	-	-	7	12	20	120	187	316	16	723
Assistants ingénieurs	16	3	2	5	3	11	2	-	3	15	6	6	-	17	60	11	160
Ingénieurs de recherche	12	12	3	7	4	14	1	3	3	20	-	2	3	6	26	4	120
Ingénieurs d'études	25	6	12	11	2	16	2	2	15	39	19	8	3	12	93	21	286
Techniciens	27	13	6	5	-	30	-	1	3	33	8	15	7	54	249	31	482
Personnel des bibliothèques et des musées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	107	47	-	-	-	-	154
Bibliothécaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	2	-	-	-	-	12
Bibliothécaire assistant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36	13	-	-	-	-	49
Conservateur des bibliothèques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	3	-	-	-	-	11
Conservateur général des bibliothèques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Conservateurs en chef	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	-	-	-	-	10
Magasiniers	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	48	23	-	-	-	-	71
Total général	92	49	29	31	9	80	5	6	24	114	155	98	146	276	916	109	2139

Répartition des personnels AMU par âge ^(T214)

Age	Contractuels			Titulaires			Total
	A	B	C	A	B	C	
18	-	-	1	-	-	-	1
19	-	-	-	-	-	-	-
20	-	1	2	-	-	-	3
21	3	-	7	-	-	-	10
22	5	-	4	-	-	-	9
23	95	3	10	1	-	-	109
24	146	13	10	-	-	1	170
25	229	11	6	1	1	-	248
26	212	7	13	-	-	-	232
27	201	4	10	3	2	1	221
28	165	12	12	5	1	5	200
29	168	6	13	5	2	5	199
30	148	10	16	9	2	2	187
31	169	11	18	23	4	9	234
32	120	7	17	29	3	9	185
33	71	13	19	33	10	5	151
34	64	6	12	57	10	12	161
35	65	9	17	45	16	15	167
36	45	7	12	46	4	12	126
37	41	14	12	49	10	8	134
38	29	7	9	67	13	21	146
39	43	9	9	74	7	18	160
40	29	7	8	96	10	17	167
41	33	9	9	99	17	14	181
42	30	5	12	134	14	20	215
43	21	6	14	130	10	11	192
44	25	5	13	120	17	12	192
45	22	4	14	87	19	31	177
46	27	6	8	107	14	30	192
47	18	2	12	130	20	25	207
48	18	5	13	124	29	21	210
49	15	3	11	142	17	39	227
50	22	10	15	131	27	49	254
51	13	7	12	173	30	42	277
52	20	5	11	144	30	44	254
53	17	3	7	124	20	48	219
54	13	5	6	118	24	39	205
55	17	2	6	126	24	40	215
56	13	9	15	122	24	37	220
57	9	4	8	108	25	35	189
58	13	2	1	120	20	35	191
59	12	4	7	114	15	25	177
60	10	1	4	105	19	35	174
61	9	5	4	110	21	34	183
62	3	-	4	123	15	35	180
63	9	3	3	65	10	24	114
64	2	-	-	69	14	15	100
65	3	-	3	40	3	11	60
66	5	1	2	41	4	8	61
67	-	-	1	19	1	5	26
68	-	-	-	13	-	4	17
69	-	-	-	3	-	-	3

Age moyen et médian par statut, genre et catégorie ^(T215)

	Age moyen			Age médian		
	Femme	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	46,0	44,1	45,3	43,5	44	43,50
A	43,3	41,7	42,6	44,5	43,5	44,00
B	47,2	45,9	46,8	45	43,5	44,50
C	47,7	46,6	47,3	43,5	44	43,50
Enseignants et enseignants-chercheurs	42,8	45,9	44,6	45,5	45,5	45,50

Age moyen et médian des titulaires par statut, genre et catégorie ^(T216)

	Age moyen			Age médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	49,5	50,3	50,0	47	46,5	46,5
A	49,0	49,2	49,1	48	46	46,5
B	49,1	50,3	49,8	47	47	46,5
C	50,4	51,0	50,8	48	47,5	47
Enseignants et enseignants-chercheurs	51,0	49,4	50,3	47,5	48,5	47,5

Age moyen et médian des contractuels par statut, genre et catégorie ^(T217)

	Age moyen			Age médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	36,1	39,2	38,1	43	40,5	43
A	35,4	37,2	36,4	42,5	40	42,5
B	35,6	40,7	39,4	43	36	42,5
C	38,3	40,9	40,1	42,5	40	42,5
Enseignants et enseignants-chercheurs	32,1	30,7	31,4	42	43,5	43,5

Détail des mobilités en 2021 (T218)

2021	MOBILITES INTERNES		RECRUTEMENTS EXTERNES		DETACHEMENTS ENTRANTS ET MUTATION		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
AUTRES STRUCTURES	4	2	12	10	-	-	28
AMIDEX	2	2	10	5	-	-	19
HEXAGONE	1	-	-	3	-	-	4
IMERA	1	-	2	2	-	-	5
GOUVERNANCE	1	-	3	-	-	-	4
DGS	1	-	2	-	-	-	3
PRESIDENCE	-	-	1	-	-	-	1
COMPOSANTES	40	8	103	33	1	-	185
ALLSH	4	-	21	3	-	-	28
EJCAM	-	-	1	-	-	-	1
FDSP	4	1	11	4	-	-	20
FEG	3	1	9	2	-	-	15
FSMPM	7	3	19	7	-	-	36
FSS	-	1	1	-	-	-	2
IAE	6	-	5	1	-	-	12
IMPGT	2	1	2	-	-	-	5
INSPE	4	-	4	5	-	-	13
IUT	2	1	7	3	-	-	13
MMSH	1	-	1	-	-	-	2
OSU-PYTHEAS	1	-	2	1	-	-	4
PHARMACIE	1	-	1	2	1	-	5
POLYTECH	-	-	3	-	-	-	3
SCIENCES	5	-	16	5	-	-	26
SERVICES CENTRAUX	17	6	53	32	-	-	108
AC	-	-	2	-	-	-	2
DAC	-	-	1	-	-	-	1
DAF	2	-	1	1	-	-	4
DCP	-	-	3	-	-	-	3
DCS	-	-	3	1	-	-	4
DDD	-	-	1	-	-	-	1
DDPI	-	-	1	1	-	-	2
DEPIL	2	2	-	9	-	-	13
DEVE	3	-	6	3	-	-	12
DFD	4	1	-	-	-	-	5
DHSE	-	-	1	2	-	-	3
DIRCOM	1	-	2	2	-	-	5
DRH	4	3	29	12	-	-	48
DRV	1	-	3	1	-	-	5
SERVICES COMMUNS	10	2	31	22	-	1	66
CISAM	-	-	2	2	-	-	4
DOSI	-	1	1	10	-	1	13
DRI	5	-	11	3	-	-	19
SCASC	-	-	-	1	-	-	1
SCD	1	-	8	3	-	-	12
SFPC	2	-	1	-	-	-	3
SIUMPPS	1	-	5	-	-	-	6
SUAPS	-	1	-	-	-	-	1
SUJO	1	-	2	3	-	-	6
SUMPP	-	-	1	-	-	-	1
Total général	72	18	202	97	1	1	391

Répartition des personnels BIATSS contractuels par structure en 2021 (T219)

		Cat A			Cat B			Cat C			Total	Total général	
		CDD	CDI	Total Cat A	CDD	CDI	Total Cat B	CDD	CDI	Total Cat C			
Gouvernance	Femmes	3	5	8	10	4	14	16	5	21	43	54	
	Hommes	1	1	2	-	-	-	8	1	9	11		
Services Centraux	Femmes	62	27	89	59	20	79	17	12	29	197	300	
	Hommes	38	19	57	17	3	20	18	8	26	103		
Services Communs	Femmes	40	18	58	20	6	26	24	15	39	123	195	
	Hommes	24	6	30	25	6	31	10	1	11	72		
Composantes	ALLSH	Femmes	5	-	5	1	1	2	26	7	33	40	50
		Hommes	1	-	1	1	1	2	6	1	7	10	
	CFMI	Femmes	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2	3
		Hommes	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	
	EJCAM	Femmes	-	1	1	-	-	-	1	1	2	3	5
		Hommes	-	-	-	1	-	1	1	-	1	2	
	FDSP	Femmes	2	-	2	3	-	3	16	6	22	27	33
		Hommes	1	-	1	1	-	1	3	1	4	6	
	FEG	Femmes	2	2	4	13	3	16	16	5	21	41	49
		Hommes	-	-	-	-	-	-	6	2	8	8	
	FSMPM	Femmes	4	4	8	7	2	9	19	10	29	46	63
		Hommes	2	1	3	1	-	1	11	2	13	17	
	FSS	Femmes	-	-	-	-	-	-	2	-	2	2	7
		Hommes	-	-	-	-	-	-	3	2	5	5	
	IAE	Femmes	1	1	2	6	3	9	4	5	9	20	22
		Hommes	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2	
	IMPGT	Femmes	6	-	6	1	-	1	1	1	2	9	11
		Hommes	1	-	1	-	-	-	1	-	1	2	
	INSPE	Femmes	5	2	7	3	-	3	3	11	14	24	33
		Hommes	2	1	3	1	-	1	4	1	5	9	
	IRT	Femmes	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1
		Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	IUT	Femmes	-	-	-	3	2	5	15	8	23	28	42
		Hommes	4	-	4	-	-	-	6	4	10	14	
	MMSH	Femmes	3	1	4	-	1	1	3	-	3	8	15
		Hommes	5	1	6	-	-	-	-	1	1	7	
	PHARMACIE	Femmes	-	-	-	1	1	2	1	-	1	3	8
		Hommes	-	-	-	-	-	-	4	1	5	5	
	POLYTECH	Femmes	2	1	3	1	-	1	3	2	5	9	10
		Hommes	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	
PYTHEAS	Femmes	1	-	1	-	-	-	1	1	2	3	5	
	Hommes	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2		
SCIENCES	Femmes	9	1	10	5	-	5	24	13	37	52	74	
	Hommes	2	1	3	3	-	3	11	5	16	22		
Unités de recherche	Femmes	151	17	168	11	4	15	8	3	11	194	407	
	Hommes	197	10	207	2	-	2	3	1	4	213		
Fondation	Femmes	10	8	18	-	-	-	-	1	1	19	22	
	Hommes	3	-	3	-	-	-	-	-	-	3		
Autres structures	Femmes	2	-	2	1	1	2	3	1	4	8	12	
	Hommes	2	2	4	-	-	-	-	-	-	4		
Total	Femmes	308	88	396	146	49	195	204	107	311	902	1421	
	Hommes	285	42	327	56	12	66	95	31	126	519		

Table de correspondance des spécialités CNU

Code	Libellé long
0100	Droit privé et sciences criminelles
0200	Droit public
0300	Histoire du droit et des institutions
0400	Science politique
0500	Sciences économiques
0600	Sciences de gestion et du management
0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique
0800	Langues et littératures anciennes
0900	Langue et littérature françaises
1000	Littératures comparées
1100	Études anglophones
1200	Études germaniques et scandinaves
1300	Études slaves et baltes
1400	Études romanes
1500	Langues et littératures arabes, chinoises, japonais
1600	Psychologie et ergonomie
1700	Philosophie
1800	Architecture, arts appliqués/ plastiques/ spectacle
1900	Sociologie, démographie
2000	Ethnologie, préhistoire & Anthropologie biologique
2100	Histoire & civilisation, art mondes anciens
2200	Histoire & civilisation mondes modernes/contemporaines
2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale
2400	Aménagement de l'espace, urbanisme
2500	Mathématiques
2600	Mathématiques appliquées & application maths
2700	Informatique
2800	Milieux denses et matériaux
2900	Constituants élémentaires
3000	Milieux dilués et optique
3100	Chimie théorique, physique, analytique
3200	Chimie organique, minérale, industrielle
3300	Chimie des matériaux
3400	Astronomie, astrophysique
3500	Structure et évolution Terre et autres planètes
3600	Terre solide : géodynamique enveloppes supérieures
3700	Météorologie Océanographie physique
3900	Sc physico-chimique & technologie pharmaceutique
4000	Sciences du médicament
4100	Sciences biologiques pharmaceutiques
4200	Morphologie et morphogénèse
4201	Anatomie
4202	Histologie, embryologie et cytogénétique
4203	Anatomie et cytologie pathologiques
4300	Biophysique et imagerie médicale
4301	Biophysique et médecine nucléaire
4302	Radiologie et imagerie médicale
4400	Biochimie Biologie cellulaire & moléculaire
4401	Biochimie et biologie moléculaire
4402	Physiologie

4403	Biologie cellulaire
4404	Nutrition
4500	Microbiologie Maladie transmissible & hygiène
4501	Bactériologie-virologie Hygiène hospitalière (2 options)
4502	Parasitologie et mycologie
4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale (2 options)
4600	Santé publique, environnement et société
4601	Épidémiologie, économie de la santé et prévention
4602	Médecine et santé au travail
4603	Médecine légale et droit de la santé
4604	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication
4605	Médecine palliative
4700	Cancérologie Génétique Hématologie Immunologie
4701	Hématologie ; transfusion (2 options)
4702	Cancérologie ; radiothérapie (2 options)
4703	Immunologie
4704	Génétique
4800	Anesthésiologie Réanimation Médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique
4801	Anesthésiologie-réanimation
4802	Médecine intensive-réanimation
4803	Pharmacologie fondamentale Clinique, addictologie (3 options)
4804	Thérapeutique ; addictologie (2 options)
4805	Médecine d'urgence
4900	Pathologie nerveuse & musculaire Pathologie mentale, handicap et rééducation
4901	Neurologie
4902	Neurochirurgie
4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie (2 options)
4904	Pédopsychiatrie; addictologie (2 options)
4905	Médecine physique et de réadaptation
5000	Pathologie ostéo-articulaire Dermatologie & chirurgie plastique
5001	Rhumatologie
5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique
5003	Dermato-vénérologie
5004	Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique (2 options)
5100	Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire
5101	Pneumologie; addictologie (2 options)
5102	Cardiologie
5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire
5104	Chirurgie vasculaire Médecine vasculaire (2 options)
5200	Maladies des appareils digestif et urinaire
5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie (3 options)
5202	Chirurgie viscérale et digestive
5203	Néphrologie
5204	Urologie
5300	Médecine interne, gériatrie, chirurgie générale
5301	Médecine interne, gériatrie, biologie vieillissement
5302	Chirurgie générale
5303	Médecine générale
5400	Développement pathologie enfant Gynécologie-obstétrique Endocrinologie
5401	Pédiatrie
5402	Chirurgie infantile

5403	Gynécologie-Obstétrique Gynécologie médicale (2 options)
5404	Endocrinologie, Diabète maladies métaboliques (2 options)
5405	Biologie Médecine du développement & reproduction, Gynécologie médicale (2 options)
5500	Pathologie de la tête et du cou
5501	Oto-rhino-laryngologie
5502	Ophthalmologie
5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie
5600	Développement, croissance et prévention
5601	Odontologie pédiatrique, Orthopédie Dento-faciale
5602	Prévention, épidémiologie, économie santé, odontologie légale
5700	Chirurgie orale, parodontologie, biologie orale
5701	Chirurgie orale, parodontologie, biologie orale
5800	Réhabilitation orale
5801	Dentisterie restauratrice Endodontie Prothèses Fonction Imagerie Biomatériaux
5802	Prothèses (conjointe, adjointe partielle)
5803	Sciences anatomiques & physiologiques occlusodontique
6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil
6100	Génie informatique Automatique & traitement signal
6200	Énergétique, génie des procédés
6300	Génie électrique Electronique Photonique
6400	Biochimie et biologie moléculaire
6500	Biologie cellulaire
6600	Physiologie
6700	Biologie des populations et écologie
6800	Biologie des organismes
6900	Neurosciences
7000	Sciences de l'éducation et de la formation
7100	Sciences de l'information et de la communication
7200	Épistémologie Histoire des Sciences & techniques
7300	Cultures et langues régionales
7400	Sciences & techniques activités physiques & sportives
7500	Théologie
7600	Théologie Catholique
7700	Théologie Protestante
8000	Sciences physico-chimique & ingénierie appliquée à la santé
8100	Sciences du médicament et autres produits santé
8200	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques
8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé
8600	Sciences du médicament & autres produits santé
8700	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques
9000	Mateutique
9100	Disciplines sciences rééducation réadaptation
9200	Disciplines des sciences infirmières

Table de correspondance des disciplines du 2nd degré

Code	Libellé
S0030	ÉTABLISSEMENTS ET VIE SCOLAIRE
S0031	ACTIVITÉ ÉDUCATIVE SOCIALE CULTURE SPORT
S0039	AUTRE
S0040	INFORMATION ET ORIENTATION
S0080	DOCUMENTATION
S0085	LANGUE ÉTRANGÈRE
S0100	PHILOSOPHIE
S0200	LETTRES
S0201	LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE
S0202	LETTRES MODERNES
S0210	LETTRES HISTOIRE GÉOGRAPHIE
S0211	HISTOIRE GÉO LETTRES
S0212	FRANÇAIS LATIN
S0217	LETTRES ÉDUCATION MUSICALE
S0218	LETTRES ARTS PLASTIQUES
S0219	LETTRES ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE
S0220	LETTRES LANGUES VIVANTES
S0221	LETTRES ALLEMAND
S0222	LETTRES ANGLAIS
S0223	LETTRES ARABE
S0226	LETTRES ESPAGNOL
S0229	LETTRES ITALIEN
S0233	LETTRES PORTUGAIS
S0234	LETTRES RUSSE
S0250	TAHITIEN FRANÇAIS
S0251	LETTRES CATALAN
S0252	LETTRES OCCITAN
S0270	LETTRES LV DOMINANTE ANGLAIS
S0271	LETTRES LV DOMINANTE ALLEMAND
S0272	LETTRES LV DOMINANTE ESPAGNOL
S0273	LETTRES LV DOMINANTE LETTRES
S0274	LETTRES HIST-GÉO DOMINANTE HIST-GÉO
S0275	LETTRES HIST-GÉO DOMINANTE LETTRES
S0421	ALLEMAND
S0422	ANGLAIS
S0423	ARABE
S0424	LANGUE ET CULTURE CHINOISES
S0425	DANOIS
S0426	ESPAGNOL
S0427	GREC
S0428	HÉBREU
S0429	ITALIEN
S0430	JAPONAIS
S0431	NÉERLANDAIS
S0432	POLONAIS
S0433	PORTUGAIS
S0434	RUSSE
S0435	VIETNAMIEN
S0436	ARMÉNIEN
S0437	TURC
S0438	SUÉDOIS

S0438	SUÉDOIS
S0439	PERSAN
S0440	LANGUE ET CULTURE . REGION. BASQUE
S0441	LANGUE ET CULTURE . REGION. BRETON
S0442	LANGUE ET CULTURE . REGION. CATALAN
S0443	LANGUE ET CULTURE . REGION. CORSE
S0444	LANGUE ET CULTURE . REGION . OCCITAN LANGUE D'OC
S0445	PROVENÇAL
S0446	NIÇOIS
S0447	NORVÉGIEN
S0448	LANGUE MÉLANÉSIENNE
S0449	CRÉOLE
S0450	TAHITIEN
S0451	ALLEMAND LETTRES
S0452	CRÉOLE LETTRES
S0453	ARABE LETTRES
S0454	TAHITIEN LETTRES
S0455	TAHITIEN ANGLAIS
S0456	ESPAGNOL LETTRES
S0457	ESPAGNOL CATALAN
S0458	ESPAGNOL OCCITAN
S0459	ITALIEN LETTRES
S0460	CRÉOLE ANGLAIS
S0461	CRÉOLE ESPAGNOL
S0462	CRÉOLE HISTOIRE GÉOGRAPHIE
S0463	PORTUGAIS LETTRES
S0464	RUSSE LETTRES
S0465	TAHITIEN ESPAGNOL
S0466	LETTRES ESPAGNOL
S0467	TAHITIEN HISTOIRE GÉOGRAPHIE
S0469	LETTRES ITALIEN
S0471	LETTRES ALLEMAND
S0473	LETTRES JAPONAIS
S0483	LETTRES ARABE
S0484	CATALAN ESPAGNOL
S0485	CATALAN HISTOIRE GÉOGRAPHIE
S0486	CATALAN LETTRES
S0487	OCCITAN ESPAGNOL
S0488	OCCITAN HISTOIRE GÉOGRAPHIE
S0489	OCCITAN LETTRES
S0493	PORTUGAIS MUSIQUE
S0498	LANGUES RÉGIONALES
S1000	HISTOIRE-GÉOGRAPHIE
S1100	SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES
S1300	MATHÉMATIQUES
S1400	TECHNOLOGIE
S1411	SII OPTION ARCHITECTURE ET CONSTRUCTION
S1412	SII OPTION ENERGIE
S1413	SII OPTION INFORMATION ET NUMÉRIQUE
S1414	SII OPTION INGÉNIERIE MÉCANIQUE
S1415	SII OPTION INGÉNIERIE ELECTRIQUE
S1416	SII OPTION INGÉNIERIE DES CONSTRUCTIONS

S1500	PHYSIQUE - CHIMIE
S1510	SCIENCE PHYSIQUE - PHYSIQUE APPLI
S1511	MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES
S1512	PROCÉDÉS PHYSICO-CHIMIQUES
S1600	SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE
S1700	ÉDUCATION MUSICALE
S1800	ARTS PLASTIQUES
S1802	ARTS PLASTIQUES LETTRES
S1900	ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE
S2000	SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES
S2200	GÉNIE INDUSTRIEL TEXTILE ET CUIRS
S2300	GÉNIE INDUSTRIEL VERRE ET CÉRAMIQUE
S2400	GÉNIE INDUSTRIEL STRUCTURES MÉTALLIQUES
S2500	GÉNIE INDUSTRIEL PLASTIQUES ET COMPOS.
S2600	GÉNIE CHIMIQUE - CHIMIE
S3000	GÉNIE CIVIL
S3020	GÉNIE CIVIL CONSTRUCTION RÉALISATION OUV
S3030	CARTOGRAPHIE
S4100	GÉNIE MÉCANIQUE - MÉCANIQUE
S5100	GÉNIE ELECTRIQUE
S5101	ELECTRONIQUE
S6500	ARTS APPLIQUES
S6690	ARTS DU SPECTACLE
S6980	AUDIO VISUEL
S7000	SCIENCES BIOLOGIQUES ET SCIENCES SOCIALES APPLIQUÉES
S7100	BIOCHIMIE-GÉNIE BIOL. - BIOTECHNO.
S7200	BIOTECHNOLOGIE
S7202	BIOTECHNOLOGIE : GÉNIE BIOLOGIQUE
S7300	SCIENCES TECH. MÉDICO-SOCIALES
S8010	ÉCONOMIE ET GESTION
S8011	COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE
S8012	COMPTABILITÉ ET BUREAUTIQUE
S8013	VENTE
S8014	COMMUNICATION DES ENTREPRISES
S8030	INFORMATIQUE ET GESTION
S8031	ÉCONOMIE : INFORMATIQUE ET GESTION
S8036	ÉCO-GESTION OPTION COMPTABILITÉ ET GESTION
S8037	ÉCO-GESTION OPTION COMMERCE ET VENTE
S8038	ÉCO-GESTION OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE
S8039	ÉCO-GESTION OPTION GESTION ET ADMINISTRATION
S8040	BUREAUTIQUE
S8041	SECRÉTARIAT
S8042	COMPTABILITÉ
S8043	VENTE PLP
S8044	NOTARIAT
S8049	AUTRE ÉCONOMIE GESTION
S8050	ÉCO-GESTION OPTION COMM. ORG. GRH
S8051	ÉCO-GESTION OPTION COMPTABILITÉ ET FINANCE
S8052	ÉCO-GESTION OPTION MARKETING

Lexique

A

AAE : Attaché d'administration de l'État
AC : Agence comptable
ADJAENES : Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AIP : Aide à l'Installation des personnels de l'État
ALOTRA : Association pour le logement des travailleurs
ANT : Agent non titulaire = contractuel
AP : Assistant de prévention
APAE : Attaché principal d'administration de l'État
AS : Accident de service
ASI : Assistant ingénieur
ASS : Personnels administratifs sociaux et de santé
AT : Accident du travail
ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATI : Allocation temporaire d'invalidité
ATRF : Adjoint technique de recherche et de formation

B

BAP : Branche d'activité professionnelle
BIATSS : Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques
BIB : Bibliothécaire
BIBAS : Bibliothécaire assistant spécialisé
BIEP : Bourse interministérielle de l'emploi public
BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

C

1C : 1^{ère} classe
CA : Conseil d'Administration
CAS : Commission d'action sociale
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée

CE : Classe exceptionnelle
CET : Compté épargne temps
CFP : Congé de Formation Professionnelle
CH : Chercheur
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIPE : Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation
CLD : Congé longue durée
CLM : Congé longue maladie
CNU : Conseil national des universités
CONS : Conservateur des bibliothèques
CONS en chef : Conservateur en chef des bibliothèques
CPE : Commission Paritaire d'Établissement
CRCT : Congés pour recherches ou conversions thématiques
CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS : Classe supérieure
CT : Comité technique

D

DACI : Direction de l'Audit et du Contrôle Interne
DAF : Direction des Affaires Financières
DAJI : Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles
DCP : Direction de la Commande Publique
DDD : Direction du Développement Durable
DDPI : Direction du Développement du Patrimoine Immobilier
DEPIL : Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique
DEVE : Direction des Études et de la Vie Étudiante
DFD : Direction de la Formation Doctorale
DIRCOM : Direction de la Communication
DGS : Direction Générale des Services
DHSE : Direction Hygiène Sécurité Environnement
DOCT : Doctorant contractuel
DOSI : Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information
DPCG : Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion
DPMSE : Direction du Partenariat avec le monde Socioéconomique
DRH : Direction des Ressources Humaines
DRI : Direction des Relations Internationales
DRV : Direction de la Recherche et de la Valorisation

E

EC : Enseignant-chercheur

ECHU : Enseignant Chercheur Hospitalo-Universitaire

EECC : Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

ENS : Enseignant

EJCAM : École de Journalisme et de Communication d'Aix-Marseille

EPSCP : Établissement Public à caractère scientifique, culturel et professionnel

EPST : Établissement Public à caractère scientifique et technologique

ERP : Établissement recevant du public

ETPT : Équivalent temps plein travaillé

EU3M : École Universitaire de Maïeutique

F

FP : Famille professionnelle

FDSP : Faculté de Droit et de Science Politique

FEG : Faculté d'Économie et de Gestion

FSMPM : Faculté des Sciences Médicales et Para Médicales

FSS : Faculté des Sciences du Sport

G

GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

I

IAE : Institut d'Administration des Entreprises

IECJ : Institut Inter-universitaire d'Études et de Culture Juives

IFSE : Indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise

IGESR : Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

IGE : Ingénieur d'étude

IGH : Immeuble de grande hauteur

IGR : Ingénieur de recherche

IMPGT : Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale

INSPE : Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation

IREM : Institut de recherche pour l'enseignement des mathématiques

ITRF : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation

IUT : Institut Universitaire de Technologie

L

LA : Liste d'aptitude

LP : Liste principale

LC : Liste complémentaire

M

MAG : Magasinier

MCF : Maître de conférences

MCU-PH : Maître de conférences des universités - praticien hospitalier

MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

MIRREL : Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches En Langues

MMSH : Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme

N

NBI : Nouvelle Bonification Indemnitare

NON TIT : Non Titulaire

O

OS : Organisations Syndicales

P

P1 : Principal 1^{ère} classe

P2 : Principal 2^e classe

PACTE : Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'État

PAST : Professeur associé

PCA : Prime pour charge administrative

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PEP : Prime d'engagement pédagogique
PES : Prime d'enseignement supérieur
PFI : Prime de fonctions informatiques
PP : Personnes physiques
PR : Professeur
PRAG : Professeur agrégé
PRCE : Professeur certifié
PRP : Prime de responsabilité pédagogique
PU-PH : Professeur des universités - praticien hospitalier

Q

QF : Quotient Familial

R

RCE : Responsabilités et compétences élargies
REFERENS : Référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RP : Ressources propres
RPS : Risques psycho-sociaux

S

SAENES : Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SCASC : Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles
SCD : Service Commun de Documentation
SCPU : Service Commun des Presses Universitaires
SFT : Supplément familial de traitement
SIUMPP : Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
SMP : Surveillance médicale particulière
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.

Commission administrative paritaire (CAP) : C'est une instance de représentation et de dialogue, composée en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Les CAP sont en charge de l'examen des situations individuelles des personnels de la Fonction publique. Les décisions des CAP ont un caractère consultatif.

Composante : Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, Titre I, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel. Elle assure en règle générale des missions d'enseignement (par le biais de départements de formation) et de recherche (par le biais d'unités de recherche). Le synonyme Unité de formation et de recherche (UFR) est souvent employé.

Concours : Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e 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 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents contractuels, cette appellation correspond effectivement à un congé.

Congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) : Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

Congés bonifiés : Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale,) dans un DOM qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

Conseil national des astronomes et physiciens : Le Conseil national des astronomes et physiciens (CNAP) est un corps d'État dont les missions se répartissent entre recherche scientifique, services d'observation, et enseignement. Le CNAP est composé de trois sections : la section Astronomie, la section Terre Interne, la section Surfaces continentales-Océan-Atmosphère.

Contractuel : Agent lié à l'établissement par un contrat d'engagement. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés.

Contrat de travail : Document précisant le lien de subordination entre d'une part un agent et d'autre part l'établissement public. Il contient un certain nombre de mentions obligatoires fixées par la réglementation (disposition législative base légale du recrutement, missions, durée, conditions de rémunération, droits et obligations s'ils ne relèvent pas d'un texte à portée générale, etc.).

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

Corps : Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

D

Délégation : Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, CSERD ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

Détachement : Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

Disponibilité : Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

Doctorant contractuel : Les doctorants contractuels sont des étudiants inscrits en thèse. Ils sont intégrés au sein d'une équipe de recherche et bénéficient d'un contrat doctoral. Le contrat doctoral est un contrat à durée déterminée de droit public, d'une durée de 3 ans (des prolongations sont possibles mais la durée totale du contrat doctoral ne peut excéder 6 ans). Outre une mission de recherche, ils peuvent assurer des missions d'enseignement, de diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche, ou des missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation.

E

Échelon : Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

Effectif : Nombre de personnes physiques.

Emploi : Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

Emploi-type : Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

Équivalent temps plein (ETP) : La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

Équivalent temps plein travaillés (ETPT) : Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP.

À titre d'exemple :

- un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT ;

- un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80 % sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé ;
- un agent à temps partiel à 80 % recruté le 16 mai et qui part le 1^{er} novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuel ;
- un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80 %, correspond à $0,8 \times 3/12 = 0,2$ ETPT.

L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères. L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.

Écoles supérieures du professorat et de l'éducation : Les ESPE proposent une formation des enseignants renouvelée, innovante et favorisant la réussite pour tous, quels que soient les territoires, l'origine culturelle ou sociale. Ces écoles forment à des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), des formations de haut niveau, alliant enseignements, stages et formation en alternance. Ce master comporte notamment une initiation à la recherche, une ouverture sur l'international et un volet numérique.

Emploi fonctionnel : Les emplois fonctionnels sont des postes de responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

Enseignant-chercheur : Enseignant du supérieur (Professeur des Universités : PU et Maîtres de conférences : MCF). Il a une double mission d'enseignement et de recherche. Son temps de travail est constitué pour moitié par les services d'enseignement d'une durée annuelle de 192 heures équivalent TD (Travaux Dirigés) et pour moitié par une activité de recherche. Par convenance un enseignant-chercheur est dit "mono-appartenant" quand son service ne concerne que l'université, un enseignant-chercheur est dit "bi-appartenant" quand son service est partagé entre l'université et un service hospitalier : il s'agit des praticiens hospitaliers et de quelques pharmaciens.

Enseignant contractuel : Enseignant non permanent recruté par contrat à durée déterminée (ATER, doctorant contractuel, PAST...).

Enseignant du premier degré : Instituteur ou professeur des écoles.

Enseignant du second degré : Enseignant professeur certifié (PRCE) ou agrégé (PRAG), en collège ou en lycée, professeur de lycée professionnel, professeur d'EPS, Inspecteur, COP, professeur de l'ENSAM. Il a une obligation de service de 384 heures équivalent TD.

Enseignant invité : Personnalité extérieure de nationalité française ou étrangère qui exerce des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. L'enseignant invité est recruté pour une durée de 1 à 12 mois maximum.

Enseignant fonctionnaire : enseignant-chercheur, enseignant hospitalo-universitaire et enseignant du 1^{er} ou du 2nd degré.

Établissement : Structure créée par décret et immatriculée dans RAMSESE (ex-Répertoire National des Établissements, RNE) ; l'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

Examen professionnel : Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité. Certains recrutements de fonctionnaires réservés à des agents contractuels peuvent se faire sur examen professionnel.

F

Famille professionnelle : Elle regroupe l'ensemble des emplois-types entre lesquels existe une proximité de compétences professionnelles. Elle détermine une zone naturelle de mobilité et d'évolution de carrière.

Fonction : Il existe trois types de fonctions pour un agent :

- les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement) ;
- les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres)
- les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail).

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

Fonctions soutien : Peuvent être identifiées comme fonctions de soutien, la gestion de la scolarité et de la formation, l'assistance technique et administrative de la recherche, les ressources documentaires, l'informatique scientifique et pédagogique ou encore la médecine préventive. Ces fonctions dépendent directement de l'activité de production des composantes, des départements de formation et des laboratoires. Source IGEANR

Fonctionnaire : Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

G

GIPA : Instaurée en 2008, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. La GIPA ou Garantie individuelle du pouvoir d'achat du traitement indiciaire des fonctionnaires concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, des trois versants de la fonction publique, les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à HEB (hors échelle B), et les agents contractuels employés de manière continue. Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique. Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

Grade : Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

GVT : Glissement vieillesse technicité. C'est la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle). Il est calculé à effectifs constants et ramené à des effectifs temps plein.

H

Hébergé : Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement.

Heure équivalent travaux dirigés (HETD) : Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

Heures complémentaires : Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

I

Indice brut : Indice de classement hiérarchique. Il correspond à un corps / grade échelon-chevron donné à une date donnée.

Indice nouveau majoré (INM) : À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

Instance : Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

Institut universitaire de technologie : Les Instituts universitaires de technologie assurent la formation de techniciens supérieurs partout sur le territoire. Les IUT préparent leurs étudiants à la fois à une insertion professionnelle immédiate, à Bac+2 ou à Bac+3, et à la poursuite d'études longues, en France ou à l'étranger.

Avec des diplômes construits à la fois par des universitaires et par des professionnels, les IUT offrent aux étudiants des connaissances pluridisciplinaires solides et des compétences professionnelles précises pour réussir intelligemment dans l'enseignement supérieur et répondre efficacement aux besoins des entreprises.

Investissement d'avenir : Le programme des Investissements d'avenir a été prévu dans la loi de finances rectificative du 9 mars 2010. L'objectif est d'investir :

Dans l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, dans la recherche, dans l'industrie et les PME,

Dans le développement durable enfin et dans tous les secteurs d'avenir comme le numérique, les biotechnologies ou le nucléaire.

De profiter pleinement de la reprise économique et de retrouver le chemin d'une croissance forte et durable en encourageant la recherche et l'innovation et en faisant basculer la France dans la société de la connaissance.

L

Lecteur de langue étrangère : Enseignant contractuel en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

Liste d'aptitude : Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

M

Masse salariale : Crédits destinés au financement des rémunérations rattachées au plafond d'emplois. Ces crédits comprennent l'ensemble des rémunérations (cotisations patronales, cotisations salariales et primes).

Modalité de service : Les différentes modalités de service sont :

- le temps partiel, la cessation progressive d'activité ;
- le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants) ;
- la mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).

Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation « enseignante ».

Mutation/mobilité : Changement d'établissement d'affectation.

Mutation/mobilité interne : Changement de service au sein du même établissement.

N

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) : Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

O

Obligations de service : Les enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MC et assistants ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures.

Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 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

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

Plafond ressources propres : Voté au Conseil d'Administration, détermine le nombre maximum des emplois rémunérés par l'établissement.

Plafond État : Le « Plafond État » intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à être rémunérés à partir de la subvention pour charge de service public (SCSP) qu'il verse à AMU. Des moyens budgétaires, permanents ou temporaires, permettent à AMU de créer des postes, supports budgétaires nécessaires à la rémunération des agents.

Le poste correspond au support issu d'un emploi (budget État) ou de crédits sur ressources contractuelles destiné à être occupé par au moins un agent.

Physicien : Les physiciens sont des fonctionnaires assimilés à des professeurs des universités. Leur situation est définie par le décret n°86-434 du 12 mars 1986 portant statuts du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints. L'université a recruté une physicienne en 2017, actuellement rattachée à l'OSU Pythéas.

Les personnels régis par le présent décret sont chargés des missions suivantes : Recherche fondamentale, appliquée ou technologique, valorisation de ses résultats, diffusion de la culture scientifique et information scientifique et technique en astronomie et sciences de la planète ;

Organisation et réalisation de tâches scientifiques d'intérêt général d'observation ou d'accompagnement de la recherche en astronomie et sciences de la planète ayant un caractère national ou international et labellisées par l'Institut national de sciences de l'univers du Centre national de la recherche scientifique ;

Formation et enseignement à et par la recherche. A ce titre, ils participent à des jurys d'examen et de concours.

Il est créé un corps d'astronomes et physiciens classé dans la catégorie A prévue à l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Les personnels de ce corps sont notamment chargés de la conception et de la direction des programmes et travaux découlant des missions énumérées à l'article 2.

Le corps est divisé en deux branches comprenant l'une les astronomes, l'autre les physiciens. Ce corps comporte une deuxième classe comprenant sept échelons, une première classe comprenant trois échelons et une classe exceptionnelle comprenant deux échelons.

Les astronomes et les physiciens sont recrutés par concours nationaux, conformément aux dispositions de l'article 17 ci-dessous, parmi les candidats remplissant au moins l'une des conditions suivantes :

Etre titulaires soit d'une habilitation à diriger des travaux de recherche soit d'un doctorat d'État ;

Etre titulaire de titres universitaires étrangers ou de travaux de recherche jugés par la section compétente du Conseil national des astronomes et physiciens équivalents, pour l'application du présent article, à une habilitation à diriger des travaux de recherche ou à un doctorat d'État.

Position : Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des quatre positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, congé parental.

Post-Doctorant : Un post-doctorant ou post-doctorante fait partie des chercheurs titulaires d'une thèse de doctorat engagé sous contrat à durée déterminée au sein d'un laboratoire de recherche.

Promotion : Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

Q

Quotité d'affectation : Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

R

RCE : Responsabilités et compétences élargies en référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

Recrutement : Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. À l'exception des autres corps de la fonction publique, les enseignants-chercheurs ne sont pas recrutés par concours, mais sur titres et travaux.

Recrutement endogène et exogène : L'endo-recrutement des MCF désigne le recrutement de MCF dans l'établissement où ils ont obtenu leur doctorat. Inversement, les MCF exo-recrutés ont obtenu leur doctorat dans un établissement distinct de celui où ils ont été recrutés.

L'endo-recrutement des PR désigne le recrutement de PR dans l'établissement où ils étaient préalablement MCF. Inversement, les PR exo-recrutés n'étaient préalablement pas MCF ou l'étaient dans un établissement distinct de celui où ils ont été recrutés.

REFERENS : Recueil des emplois-types répertoriés et ordonnés par famille professionnelle et branche d'activité professionnelle. Il a pour objectif d'aider au processus de recrutement, d'accompagner les mobilités et de faciliter les parcours professionnels. Il est destiné aux candidats au recrutement, à la formation et à l'évolution de carrière, aux personnels RH, aux équipes d'encadrement et aux partenaires sociaux.

Responsabilité structurelle : Type de responsabilité exercée par des personnes ayant une activité au sein de l'établissement. Une responsabilité structurelle se définit comme une charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement.

S

Section CNU : Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale. La liste des sections CNU est disponible sur www.cpcnu.fr/listes-des-sections-cnu.

Stagiaire (dans le cadre de la formation) : Un stagiaire est une personne qui a suivi au moins une formation. Ils sont comptés autant de fois que de nombre de formations qu'ils ont suivies.

Statut : Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

Structures : Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

T

Tableau d'avancement : Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

Temps incomplet : Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100 %.

Temps partiel : Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail peut être de 50, 60, 70, 80 ou 90 %. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

Temps partiel thérapeutique : Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée, de grave maladie ou après un congé pour accident de service ou de travail ou maladie professionnelle. L'intéressé doit présenter une demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique, accompagnée d'un certificat médical favorable établi par le médecin traitant. Le temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps ; toute quotité comprise entre 50 % et 90 % peut être octroyée. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration.

À défaut, le comité médical ou la commission de réforme est saisi. Les agents perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. En revanche, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

Temps plein : Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100 %.

Titulaire : Qualité du fonctionnaire ayant accompli avec succès son stage. Le stage revêt la forme, soit d'une période probatoire destinée à vérifier l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions, soit d'une période de formation. Certains fonctionnaires sont nommés directement titulaires (lauréats d'un concours interne, nomination des professeurs des universités).

V

Vacataire : Il s'agit d'une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, enseignement ponctuel, etc.) et qui l'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative.

Vacataire d'enseignement : Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'éducation nationale peuvent faire appel pour des fonctions d'enseignement, dans les disciplines autres que médicales et odontologiques, à des chargés d'enseignement vacataires et, dans toutes les disciplines, à des agents temporaires vacataires. Les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale.

Les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur ou être âgés de moins de soixante-sept ans, ou bénéficier d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement.



+



+



+



 **Aix*Marseille**
université
Socialement engagée

+

Rejoignez le réseau !



www.univ-amu.fr

+

