

Rapport social unique 2023

Aix Marseille Université

Sommaire



Introduction	11
Edito	12
Emplois et effectifs	15
Plafond d'emplois	16
Effectif général	19
1. La répartition générale en Personnes physiques (PP)	19
1.1. Evolution des effectifs	19
1.2. Zoom sur les supports d'emplois en 2023	21
1.3. Zoom sur les spécificités des contrats BIATSS Contractuels	21
1.4. Zoom sur l'évolution de la population BIATSS	22
1.5. Evolution de la répartition par statut	24
1.6. Répartition par catégorie en 2023	25
2. Focus sur les personnels de recherche contractuels (en PP)	27
2.1. Personnels de recherche par type	27
2.2. Focus sur les Post Doctorants	29
3. Répartition en Equivalent Temps Plein (ETP) :	30
3.1. Evolution des effectifs	30
3.2. Répartition Femmes/hommes par affectation	31
3.3. Répartition des titulaires et des contractuels par affectation	32
4. Ratios BIATSS/Enseignants, Enseignants-chercheurs/Etudiants	34
Ancienneté et âges	36
1. Ancienneté moyenne des effectifs	36



2. Zoom sur les âges	37
2.1. Par type de population	40
2.2. Par statut	43
2.2.1. Age des titulaires	45
2.2.2. Ages des contractuels	46
2.3. Les apprentis	47

Cartographie 48

1. Répartition des effectifs par structure en ETP	48
1.1. Services centraux et communs	49
1.2. Composantes	53
1.3. Structures de recherche	56
2. Répartition des effectifs par campus/ site en ETP	57
3. Répartition des effectifs par activité en Personnes Physiques (PP)	59

Typologie des populations 60

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs en Personnes Physiques (PP)	60
1.1. Répartition générale des enseignants, enseignants chercheurs	60
1.2. Les enseignants titulaires du 1 ^{er} degré et autres personnels de l'enseignement	62
1.3. Les enseignants titulaires du 2 nd degré	63
1.3.1. Répartition par grade	65
1.4. Les enseignants-chercheurs mono-appartenants	67
1.4.1. Le Glass-Ceiling Index	72
1.4.2. Répartition par grade	74
1.4.3. Répartition par CNU	75
1.5. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	77
1.5.1. Répartition par grade	79
1.5.2. Répartition par CNU	79
1.6. Répartition genrée des directions de composantes, laboratoires et vice-présidences	80
1.7. Enseignants et enseignants-chercheurs contractuels	81
1.8. Focus sur les doctorants contractuels	87
2. Les BIATSS en Personnes Physiques (PP)	89
2.1. Répartition générale des BIATSS par filière en PP	89
2.2. Répartition des BIATSS titulaires par catégorie	94



2.2.1. Filière Administratifs Sociaux et de Santé titulaires (ASS)	95
2.2.2. Filière Ingénieurs et personnels Technique de Recherche et de Formation titulaires (ITRF)	97
2.2.3. Filière des bibliothèques titulaires	100
2.3. Les BIATSS Contractuels	101
2.3.1. Les BIATSS contractuels Hors recherche	102
2.3.2. Les BIATSS contractuels financés sur les contrats recherche	104
2.4. Répartition genrée des directeurs administratifs, responsables administratifs et directeur.ice.s des directions centrales	106

Carrières et parcours professionnels 107

Recrutement 108

1. Le recrutement des enseignants, enseignants-chercheurs 108

1.1. Les enseignants contractuels	108
1.2. Les enseignants titulaires	110
1.2.1. Les enseignants du second degré	110
1.2.2. Les enseignants-chercheurs mono appartenants	113
1.2.3. Les enseignants chercheurs hospitalo-universitaires	118
1.3. Constitution des jurys	121

2. Recrutement concours BIATSS ITRF 125

2.1. Volumétrie des concours	125
2.2. Constitution des jurys	129

3. Les recrutements et mobilités des agents BIATSS 130

3.1. Données générales	130
3.2. Focus sur les recrutements titulaires (TIT) et non titulaires (ANT)	134
3.2.1. Données générales	134
3.2.2. Recrutements externes	134
3.2.3. Mobilités internes	135
3.3. Focus sur les recrutements externes contractuels et titulaires	136
3.4. Focus sur les mobilités internes	139
3.5. Focus sur les mutations et détachements	142

Formation

1. La formation DRH	143
1.2. La typologie des stagiaires	150
1.3. Zoom sur les formations hybrides et e-learning	152
1.4. Zoom sur les formations management en lien avec la QVCT	153
1.5. Les dispositifs de formations	154
1.5.1. Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)	154
1.5.2. Le bilan de compétences	155
1.5.3. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	155
1.6. Focus sur l'Ecole de Développement des Talents (EDT)	156
2. La formation CIPE	157
3. La formation SCD	162

Promotions

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs	165
1.1. Les enseignants du second degré	166
1.2. Les enseignants-chercheurs mono-appartenant et hospitalo-universitaires	167
1.2.1. Promotions des Maîtres de conférences Classe Normale > Maîtres de conférences Hors Classe par genre	168
1.2.2. Promotions des Maîtres de conférences Hors Classe > Maîtres de conférences Hors Classe échelon exceptionnel	170
1.2.3. Avancement Professeurs 2 ^{ème} Classe > Professeurs 1 ^{ère} Classe	172
1.2.4. Avancement Professeurs 1 ^{ère} Classe > Professeurs Classe Exceptionnelle 1	174
1.2.5. Avancement Professeurs Classe Exceptionnelle 1 > Professeurs Classe Exceptionnelle 2	176
1.3. Vue d'ensemble des promotions des femmes enseignants et enseignants-chercheurs	177
2. Le personnel BIATSS	178
2.1. Répartition générale	179
2.2. Les personnels « Administratifs Sociaux et de Santé » (ASS)	180
2.2.1. Tableaux d'avancement (TA) - Promotion de grade	180
2.2.2. Liste d'Aptitude (LA) – Promotion de corps	182
2.3. Les personnels « Ingénieurs, Techniciens et administratifs de Recherche et de Formation » (ITRF)	183
2.3.1. Tableaux d'avancement (TA) - Promotion de grade	183
2.3.2. Liste d'Aptitude (LA) – Promotion de corps	185
2.4. Les personnels des Bibliothèques (BIB)	186





2.4.1. Tableaux d'avancement (TA) - Promotion de grade	186
2.4.2. Liste d'Aptitude (LA) – Promotion de corps	188
2.5. Zoom sur la répartition Femmes / Hommes des candidats promus en 2023	189
2.6. Zoom sur les âges moyens des agents classés et promus en 2023	190
2.7. Liste d'Aptitude exceptionnelle des BIATSS	192
2.8. Zoom par structure	194
2.8.1. Liste d'Aptitude (LA) et Tableau d'avancement (TA) - Promotion de corps et Promotion de grade	194
Rémunérations	200
1. La masse salariale	200
2. Les rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut et par catégorie	204
2.1. Le personnel BIATSS	204
2.2. Les personnels EEC, enseignants, chercheurs et doctorants contractuels	205
2.3. Le personnel BIATSS titulaire	206
2.4. Le personnel BIATSS contractuel	207
2.5. Les enseignants-chercheurs contractuels	208
3. Les rémunérations par quartile et par décile	209
3.1. Les Rémunérations par décile	210
4. La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	211
5. La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	213
6. La Prime d'Engagement Pédagogique	217
7. Le RIPEC C3	219
8. La Prime de Responsabilité Pédagogique	221
9. La Prime de Charges Administratives	224
10. Le RIPEC C2	227
11. Synthèse sur les écarts de rémunérations :	229
11.1. Synthèse sur les écarts de rémunérations des titulaires	229
11.1.1. Effet ségrégation des corps	231
11.1.2. Effet démographique au sein des corps	232
11.1.3. Effet temps partiel	234
11.1.4. Effet primes à corps-grade-échelon identique	235



11.2. Synthèse sur les écarts de rémunérations des contractuels	236
11.2.1. Effet ségrégation des corps	237
11.2.2. Effet primes à corps-grade-échelon identique	239
11.2.3. Effet temps partiel	240
Les vacataires d'enseignement	241
1. Les vacataires d'enseignement selon la structure principale	241
2. Les vacataires d'enseignement selon la structure d'origine	245
Les départs des titulaires	246
1. Les départs par motifs	246
2. Typologie des départs à la retraite	249
Vie des personnels	251
Congés pour raison de santé, congés familiaux, délégations et temps de travail	252
1. Les congés pour raison de santé et les congés familiaux	252
1.1. Les congés pour événements familiaux	252
1.1.1. Les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	252
1.1.2. Les congés maternité	253
1.1.3. Les congés paternité	254
1.2. Absences au travail pour raison de santé	255
1.2.1. CLD/CLM/CMO	255
1.2.2. Les temps partiels thérapeutiques	257
2. Les délégations/ mise à disposition	259
3. Le Compte Epargne Temps	260
4. Le Temps de travail	265
Personnels en situation de handicap et allocations temporaires d'invalidité	267
1. Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	267
1.1. Cartographie de la population BOE	270



1.2. Les mouvements des personnels BOE	273
1.3. Présentation du budget	274
2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	275
Le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC)	276
1. Présentation du budget et des dépenses de l'action sociale	277
2. Environnement de travail	279
2.1. Restauration collective	279
2.2. Animations et activités sur les campus	280
3. Enfance - Vie personnelle - Famille	281
3.1. Prestations d'action sociale	281
3.2. L'accompagnement social	284
3.3. Stages et séjours à destination des enfants	287
3.4. Crèches	288
3.5. Arbre de Noël	289
4. Accès à la culture	290
5. Activités sports et loisirs	292
Les relations professionnelles	294
1. Dialogue social : le CSA, la F3SCT, la CPE, la CCP et la CCI	294
2. Les instances de gouvernance	298
3. Les jours de grèves prélevés	300
4. Les locaux syndicaux	302
Le Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels (le SUMPP)	303
1. Les visites médicales	304
1.1. Le type et le nombre de visites réalisées	304
1.2. Les motifs de surveillance médicale particulière (SMP) : risques professionnels et/ou état de santé	306
1.3. Les prescriptions, orientations et conclusions des visites médicales	308
2. Les entretiens avec les psychologues du travail et les actions collectives sur les risques psycho-sociaux (RPS)	309

3. L'action en milieu de travail **309**

Santé et sécurité **310**

1. La direction Hygiène, Santé et Environnement **310**

- 1.1. Document de Prévention et d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) 310
- 1.2. Nombre et nature des accidents de travail et maladies professionnelles 311
- 1.3. Nombre d'agressions et signalements enregistrés 313
 - 1.3.1. Victimes d'agression ayant généré un accident de travail/service 313
 - 1.3.2. Victimes d'agression ayant fait l'objet d'un signalement dans les registres SST* 313

2. Protection des agents **314**

- 2.1. Protections fonctionnelles 314
- 2.2. Sanctions prises par l'établissement 315

3. Dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements, et les discriminations **318**

- 3.1. Présentation du nouveau dispositif d'Aix Marseille Université : le Service pour le Respect et l'Egalité (SpRE) 318
 - 3.1.1. Contexte de la création du SpRE 318
 - 3.1.2. Le fonctionnement du SpRE 319
- 3.2. Prévention 321
 - 3.2.1. Traitement des situations 321
 - 3.2.2. Origine du signalement 324
 - 3.2.3. Typologie des victimes présumées par genre et par communauté 326
- 3.3. Objet des saisines 327
 - 3.3.1. Evolution et répartition par genre des victimes présumées 327
 - 3.3.2. Focus en 2023 : objet des saisines par type de population et par genre chez les victimes présumées 329
 - 3.3.3. Répartition par voie de traitement et état d'avancement des dossiers 329

Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) **331**

1. Le télétravail **331**

- 1.1. Répartition des agents télétravailleurs 333
- 1.2. Les modalités de télétravail choisies 334

2. Le développement durable **335**

- 2.1. Auto-évaluation d'Aix Marseille Université 335
- 2.2. Les actions « Développement Durable et la Responsabilité Sociétale » mises en place au sein de l'Université 337

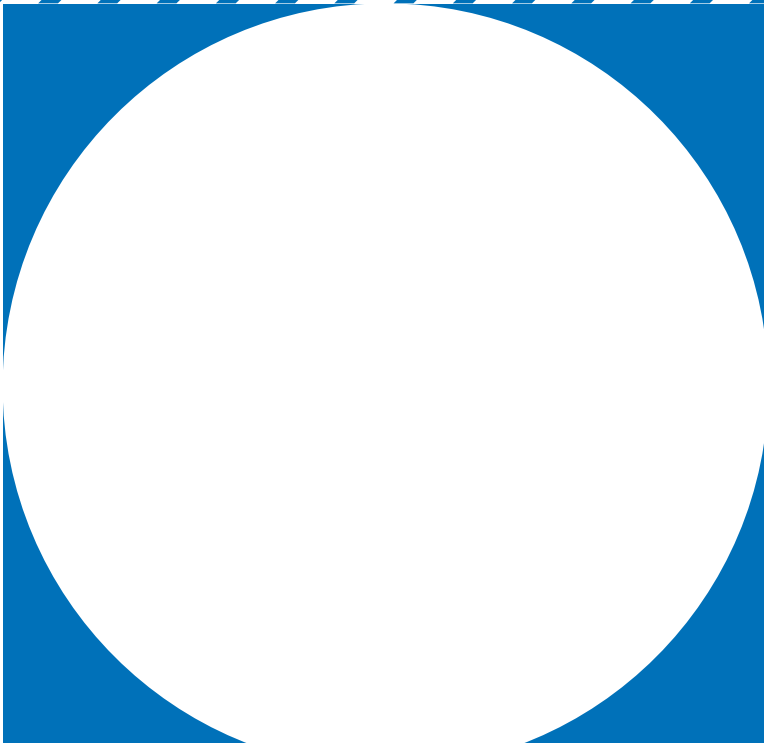


1. Evolution sur 3 ans de l'effectif par type de population, catégorie et statut en Personnes physiques	348
2. Types d'emploi titulaires et contractuels en ETP par structure	349
2.1. Type d'emploi des Enseignants, enseignants-chercheurs en ETP par structure	349
2.2. Type d'emploi des BIATSS et BIATSS Recherche en ETP par structure	352
3. Évolution sur 3 ans des âges moyens et médians par type de population, statut et catégorie	353
4. Répartition des Enseignants-chercheurs (hors HU) par CNU et par genre	354
5. Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire titulaires par section CNU et par genre	355
6. Répartition des BIATSS titulaires, par corps et BAP	356
7. Table de correspondance des spécialités CNU	357
8. Table de correspondance des disciplines du 2nd degré	360
Lexique	362
Glossaire	365



Introduction

Aix Marseille Université



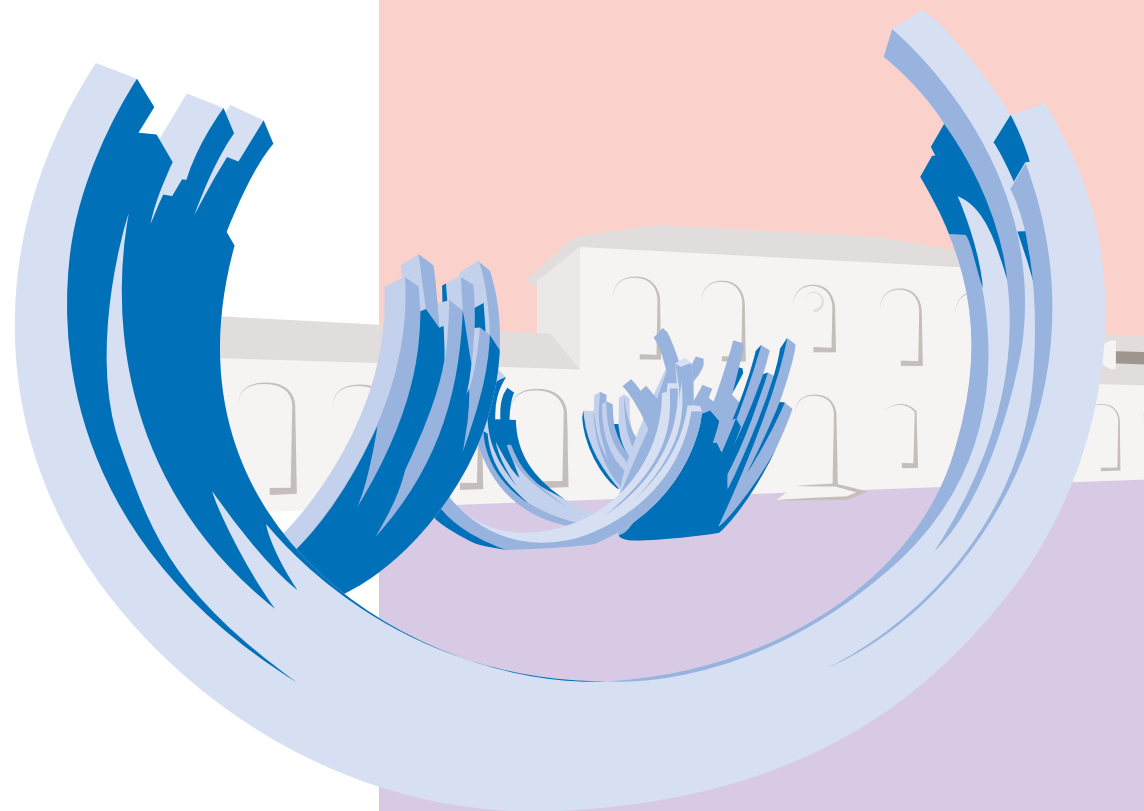
amU
Aix Marseille Université



Avec cette quatrième édition du Rapport Social Unique (RSU), Aix Marseille Université poursuit son engagement en faveur d'une politique sociale ambitieuse, fondée sur l'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail, sur l'inclusion, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le RSU 2023 propose une lecture approfondie des données sociales de l'université, en comparant la situation observée en 2023 à celles des deux années précédentes (2021 et 2022). Il dresse un état des lieux des dynamiques à l'œuvre dans les domaines clés : recrutement, avancement de carrière, rémunération, conditions de travail, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, sensibilisation et lutte contre les violences, les situations de harcèlement et les discriminations. Comme les éditions précédentes, ce rapport va au-delà des obligations réglementaires. Il propose une analyse différenciée selon le genre, en croisant les données avec les corps, grades, branches d'activités professionnelles (BAP), structures, champs disciplinaires ou sections du Conseil National des Universités (CNU) pour toutes les catégories de personnel. Ce choix méthodologique permet d'éclairer les leviers à mobiliser dans le cadre du plan d'action pour l'égalité au sein de l'université.

L'année 2023 a également marqué la première année pleine de fonctionnement du Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE), créé en mai 2022. Initialement composé de deux juristes et d'une psychologue, le service a poursuivi sa structuration avec l'arrivée d'un appui administratif et d'une chargée de communication en alternance. Dès sa création, le SpRE s'est appuyé sur ses propres locaux situés





à La Canebière, à Marseille, et sur un principe de mobilité inter-campus. En 2023, des permanences hebdomadaires ont été instaurées sur les sites d'Aix-en-Provence et de Marseille Saint-Charles, renforçant ainsi la proximité du service avec les membres de la communauté universitaire. Le nombre de saisines reçues a continué d'augmenter, traduisant à la fois la confiance dans ce dispositif et la nécessité d'un accompagnement renforcé sur ces sujets.

L'édition 2023 met également en lumière la répartition femmes-hommes parmi les personnes occupant des fonctions de direction (composantes, écoles, instituts, directions administratives), propose une analyse des primes versées au titre du RIPEC (Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs), ainsi que le calcul de l'indice de plafond de verre pour les personnels des filières BIATSS. Une attention particulière est portée à la question de la protection de l'ensemble de nos personnels, qui constitue un axe fort de notre politique de ressources humaine.

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, les différentes données mobilisées ont été rassemblées de manière dématérialisée et mises à disposition des comités sociaux.

Ce rapport est le fruit d'un travail collectif associant les équipes de la vice-présidence, les services, directions et composantes de l'université. Nous remercions sincèrement toutes celles et tous ceux qui y ont contribué avec professionnalisme et engagement. Leur mobilisation renforce notre capacité à faire d'Aix Marseille Université un lieu de travail plus juste, plus solidaire et plus attentif à chacune et chacun.



Eric Berton

**Président
d'Aix Marseille Université**



Isabelle Régner

**Vice-présidente
à l'égalité femmes-hommes
et lutte contre les discriminations**



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 1er 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.

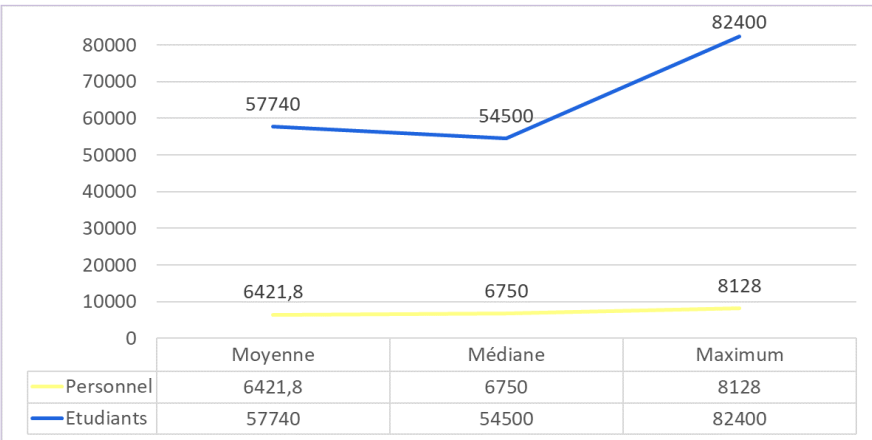
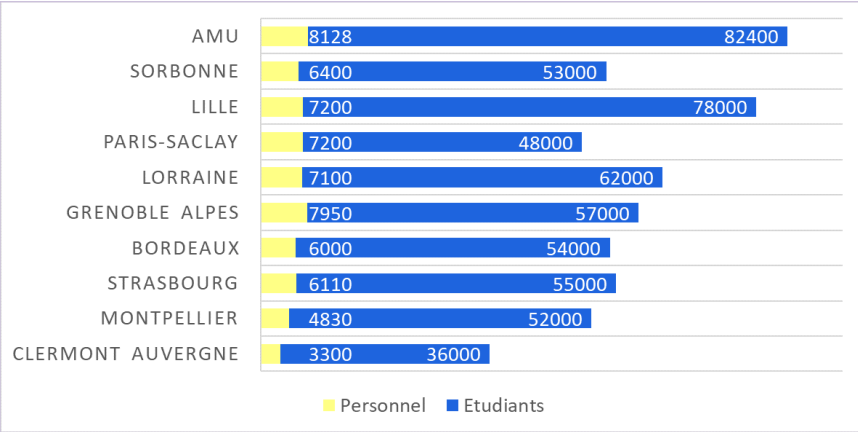
De ce fait, n'ont pas été comptabilisés les agents en détachement sortant, ceux placés en disponibilité ou en congé parental, les contractuels étudiants ou les agents pour lesquels l'établissement n'est pas l'employeur principal (exemple : chargés d'enseignement vacataires), etc.

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

Au 31 décembre 2022, 5,70 millions d'agents travaillent dans la fonction publique en France, soit 30 000 de plus que fin 2021 (+ 0,5 % sur un an). À ces agents publics s'ajoutent 29 800 contrats aidés, effectifs en légère baisse par rapport à 2021 (-26,3%). L'emploi dans la fonction publique (y compris bénéficiaires de contrats aidés) augmente de 0,3 %, tous versants confondus.

Hors contrats aidés, l'emploi est en hausse dans la fonction publique de l'État (+ 0,6 %), après une quasi-stabilité en 2021 (- 0,1 %). Cette hausse est plus forte que l'évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021 (+ 0,4 %). L'emploi augmente dans les ministères (+ 0,3 %) et dans les établissements publics (+ 1,7 %).

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, où elles représentent 63 % des effectifs sur ces trois dernières années. Entre 2011 et 2022, la part des femmes dans les effectifs augmente de deux points, et de six points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, où les femmes représentent seulement 44 % des effectifs.

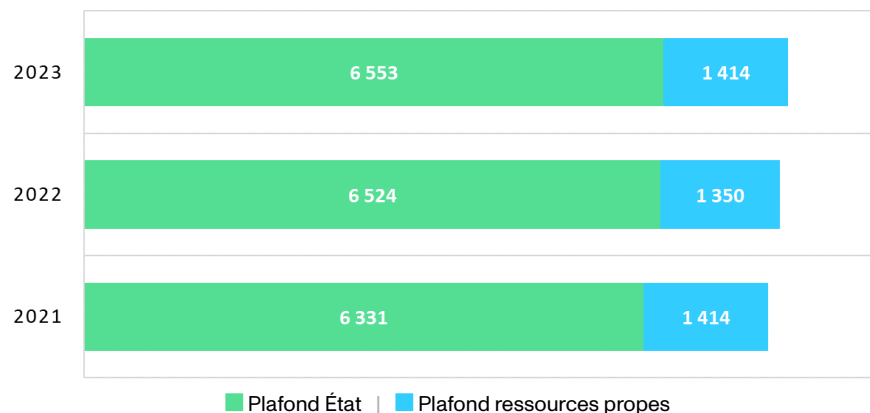


Emplois et effectifs

Aix Marseille Université

Plafond d'emplois

RÉPARTITION DU PLAFOND ETAT ET DU PLAFOND RESSOURCES PROPRES (EN ETPT) (g1.1)



PLAFOND D'EMPLOIS 2023 VOTÉ (EN ETPT) (t1)

	Enseignants, enseignants chercheurs, chercheurs			BIATSS			Total EC + BIATSS
	Permanents		Non permanents	Permanents		Non permanents	
	Titulaires	CDI	CDD	Titulaires	CDI	CDD	
Plafond Etat	2760	26	1200	1995	282	290	6553
Plafond Ressources propres		27	375		70	942	1414
Plafond global	2760	53	1575	1995	352	1232	7967

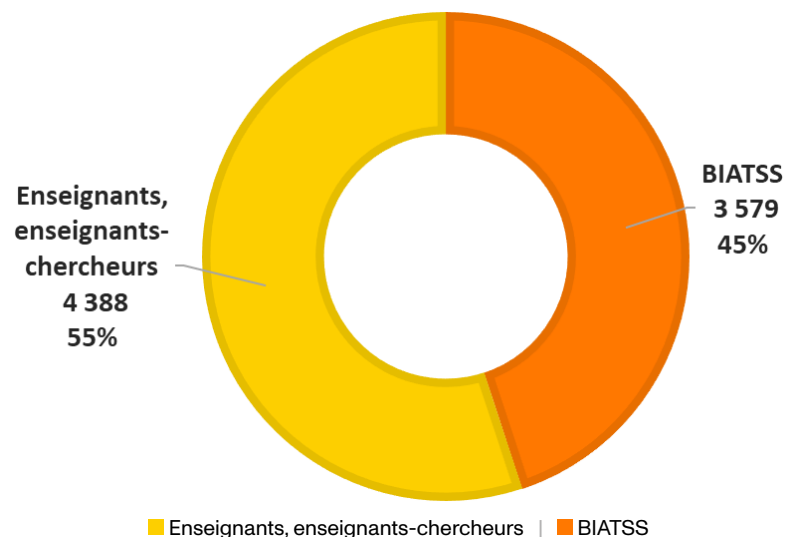
Les plafonds d'emplois votés représentent le budget voté en 2023

En 2023 le plafond d'emplois s'élevait à 7 967 ETPT (voté en Conseil d'Administration).

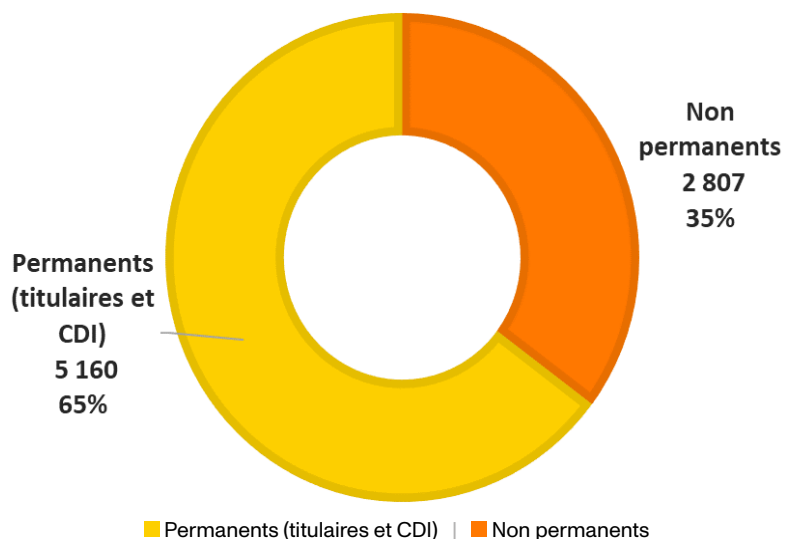
Pour déterminer le plafond d'emplois, Aix Marseille Université poursuit son travail en tenant compte des consignes du MESRI.

Le plafond exécuté en 2023 est de 7 836 pour une prévision à 7 967 ETPT, soit un taux d'exécution de 98,4%, contre 98,6% en 2022.

RÉPARTITION DE LA CONSOMMATION DU PLAFOND D'EMPLOI
PAR TYPE DE POPULATION (EN ETPT, EN %) (g1.2.1)



RÉPARTITION DE LA CONSOMMATION DU PLAFOND D'EMPLOI
PAR TYPE DE POSTE (EN ETPT, EN %) (g1.2.2)



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



PLAFOND D'EMPLOIS 2023 CONSOMMÉS (EN ETPT) (t2)

Financement Etat	Agents sur support Etat	5 957
	Contractuels Doctorants	524
Sous total financement état		6 481
Financement	MS RP des composantes et services	507
Ressources	AMIDEX	416
Propres (RP)	Recherche	432
Sous total financement RP		1 355
TOTAL		7 836

EVOLUTION DES PLAFONDS D'EMPLOIS 2023 CONSOMMÉS (EN ETPT) (t3)

Budget/dépensé		2023	2022	2021
Financement Etat	Agents sur support Etat	5957	5953	5747
	Contractuels Doctorants	524	525	523
Sous total financement état		6481	6478	6271
Financement Ressources Propres	MS RP des composantes et services	507	516	712
	AMIDEX	416	381	342
	Recherche	432	385	341
Sous total financement RP		1355	1282	1395
TOTAL		7836	7760	7666

Les plafonds d'emplois consommés représentent une moyenne annuelle des ETPT consommés par plafond.

En ce qui concerne la consommation réelle d'ETPT observée en 2023, nous constatons une surestimation du plafond d'emplois voté en CA (+131 ETPT) compte tenu d'une consommation moyenne annuelle de 7 836 ETPT en 2023.

Le plafond d'emplois 2023 augmente de 93 ETPT par rapport à 2022.

Le plafond ETAT augmente de 222 ETPT par rapport à 2021 et 29 par rapport à 2022. Le positionnement des agents en CDI RP (Ressources propres), et également des agents financés sur loi ORE ; sur ETAT. Les mesures prises en Campagne d'emploi par la gouvernance (Plan titularisation + 46.3) expliquent également cette augmentation.

Le plafond RP augmente de 64 ETPT sur cette dernière année. Les projets AMIDEX et Recherche ont vu leurs crédits augmenter, entraînant une hausse importante des recrutements. La baisse des agents sur RP des composantes et services s'explique par le transfert des CDI et agents financés sur loi ORE sur plafond ETAT.

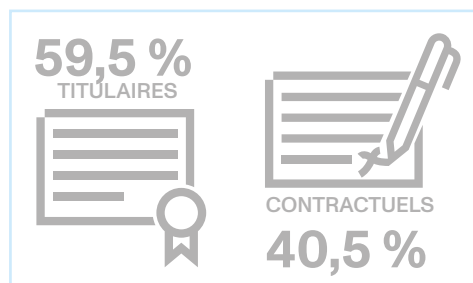
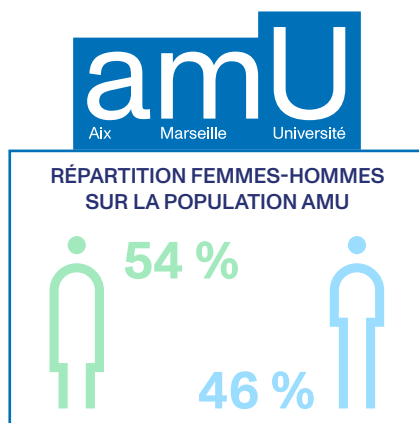
Effectif général

1. La répartition générale en Personnes physiques (PP)

1.1. Evolution des effectifs

EVOLUTION SUR 3 ANS DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE POPULATION, CATÉGORIE ET STATUT EN PERSONNES PHYSIQUES (PP) (t4)

Effectifs (en PP)			2021		2022		2023	
Type de population/ Catégorie/ Statut			Effectifs	% femmes	Effectifs	% femmes	Effectifs	% femmes
BIATSS	Cat A	Titulaires	655	58%	535	60%	512	63%
		Contractuels	318	62%	452	63%	420	65%
		Total cat A	973	59%	987	61%	932	64%
	Cat B	Titulaires	577	65%	527	67%	507	70%
		Contractuels	256	74%	276	18%	274	76%
		Total Cat B	833	68%	803	70%	781	72%
	Cat C	Titulaires	908	68%	826	70%	704	70%
		Contractuels	435	71%	448	70%	423	70%
		Total Cat C	1343	69%	1274	70%	1127	70%
	Total apprentis		16	56%	21	40%	27	33%
	Total BIATSS		3165	66%	3085	67%	2867	69%
BIATSS Recherche		Titulaires	422	50%	216	46%	307	44%
		Contractuels			358	46%	435	49%
		Total BIATSS Recherche			574	46%	742	47%
Enseignants, enseignants-chercheurs		Titulaires	2826	41%	2810	41%	2817	41%
		Contractuels	1720	50%	1750	51%	1721	51%
		Total enseignants, enseignants-chercheurs	4546	44%	4560	45%	4538	45%
Total			8133	53%	8218	53%	8147	54%



La population des BIATSS Recherche est définie selon les critères suivants :

Les BIATSS Recherche sont des personnels administratifs, techniques de sociaux et de santé qui exercent une activité au sein d'une BAP scientifique (BAP A, B, C, D) ou bien qui appartiennent aux BAP E, F, G, J et qui exercent une activité d'appui à la recherche au sein d'un laboratoire.

Les effectifs d'Aix Marseille Université sont relativement stables sur les 3 dernières années, avec une légère diminution de 1% entre 2022 et 2023.

Les effectifs BIATSS Recherche ont augmenté de manière significative depuis 2021, dont une augmentation de 29% entre 2022 et 2023. Simultanément, les effectifs BIATSS ont diminué de 7%. Ces deux phénomènes s'expliquent partiellement par une modification de la méthode d'identification des BIATSS Recherche et donc, un déplacement d'une partie de la population BIATSS vers les BIATSS Recherche.

Globalement, la population des titulaires BIATSS (BIATSS Recherche inclus) fait face à une légère baisse de 3,5%. Néanmoins, 17 postes titulaires ont été créés dans le cadre du plan de titularisation mené au sein d'amU en 2023. Cette analyse sera détaillée dans la partie Typologie des populations BIATSS.

Les tendances à la baisse sont d'avantage marquées au sein de la catégorie C. En effet, l'année 2023 est la 2^{ème} année d'application de la loi de Programmation de la Recherche (LPR). Dans ce contexte, environ 30 postes de la catégorie C ont été réhaussés en catégorie B par liste d'aptitude. De plus, de moins en moins de concours ATRF sont ouverts (catégorie C). En 2023 il y avait 40 concours TECH (catégorie B) pour seulement 7 concours ATRF (catégorie C). En interne, les structures réhaussent également certains postes de catégorie C en B sur liste d'aptitude, ceci est notamment le cas pour les gestionnaires de scolarité. A ceux-ci s'ajoutent les départs à la retraite survenus lors de l'année 2023. L'ensemble de ces facteurs explique la diminution globale de 12% des effectifs de catégorie C, soit 15% au sein des titulaires BIATSS. Ce phénomène est similaire au niveau national, où la représentation des agents de catégorie C a diminué de 2 points entre 2021 et 2022.

Les effectifs des enseignants-chercheurs restent relativement stables avec une légère diminution des contractuels et donc, une légère augmentation des titulaires. Le facteur principal de ces mouvements est l'ouverture de concours importante lors de la Campagne d'Emploi 2023. Globalement, il est également important de noter que les chiffres présentés dans le RSU représentent les effectifs de l'université à une date précise (31/12/2023). La vacance des postes due aux délais de recrutements et au renouvellement des effectifs contractuels est à l'origine de décalage avec le nombre de postes occupés au cours de l'année.



1.2. Zoom sur les supports d'emplois en 2023

SUPPORTS D'EMPLOIS BIATSS (t5.1)

Type de contrat \ Financement	Titulaires	Contractuels		Total
		CDI	CDD	
Support pérenne : plafond d'Etat	2013	141	473	2627
Ressources propres	17	91	874	982

SUPPORTS D'EMPLOIS ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (EN PP) (t5.2)

Type de contrat \ Financement	Titulaires	Contractuels		Total
		CDI	CDD	
Support pérenne : plafond d'Etat	2816	90	1198	4104
Ressources propres		45	388	433

Les supports d'emploi représentent les emplois d'amU au 31/12/2023, ils sont exprimés en PP (Personnes Physiques)

En 2023, 73% des agents BIATSS ont un emploi financé sur support d'Etat.

La présence de 17 titulaires en ressources propres (RP) s'explique par la pérennisation de l'IDEX et des emplois financés par AMIDEX ainsi que des agents issus de la titularisation par la voie du concours dit « Sauvadet ». Les lauréats positionnés sur des emplois RP basculent progressivement sur le plafond d'Etat.

La part des agents contractuels sur support pérenne représente 32% des effectifs d'amU. Cette répartition est semblable au niveau national où elle représente 33,7% de l'effectif total.

90% des enseignants chercheurs sont financés sur un support pérenne d'Etat. La population restante reste financée sur les ressources propres des composantes.

Rappel : les supports d'emplois présentés ici sont ceux présents au sein de l'université au 31/12/2023. Les informations présentées ici sont différentes de celles des tableaux t2 et t3.

1.3. Zoom sur les spécificités des contrats BIATSS Contractuels

Description contrats

CDD de projet :

Créé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le contrat de projet est un nouvel outil réglementaire permettant de moderniser et faciliter la gestion des ressources humaines. Son objectif est de pourvoir aux besoins de compétences spécifiques en plus des compétences détenues par les équipes permanentes, et mobiliser ainsi de nouveaux profils le temps de la conduite d'un projet précis.

Contrat de mission scientifique :

Créé par la loi de programmation de la recherche du 24 décembre 2020 et intégré dans le Code de la recherche (article L.436-1), le contrat de mission scientifique (CMS) a pour objectif de permettre le recrutement d'agents contribuant à un projet ou une opération de recherche identifié, financé majoritairement sur les ressources propres d'Aix Marseille Université qui s'insère dans sa politique scientifique et dans la stratégie nationale de la recherche.

SPÉCIFICITÉS DES CONTRATS BIATSS (t6)

Genre \ Type de contrat	Genre		Total	% femmes
	Femmes	Hommes		
AD HOC	745	449	1194	62%
Apprenti	9	18	27	33%
BOE	3	3	6	50%
CDD	50	25	75	67%
CDD PROJET	29	25	54	54%
CDD/ CDI LRU	10	1	11	91%
CDI	153	52	205	75%
CDI Sauvadet	1	2	3	33%
CONTRAT DE MISSION SCIENTIFIQUE	2	2	4	50%

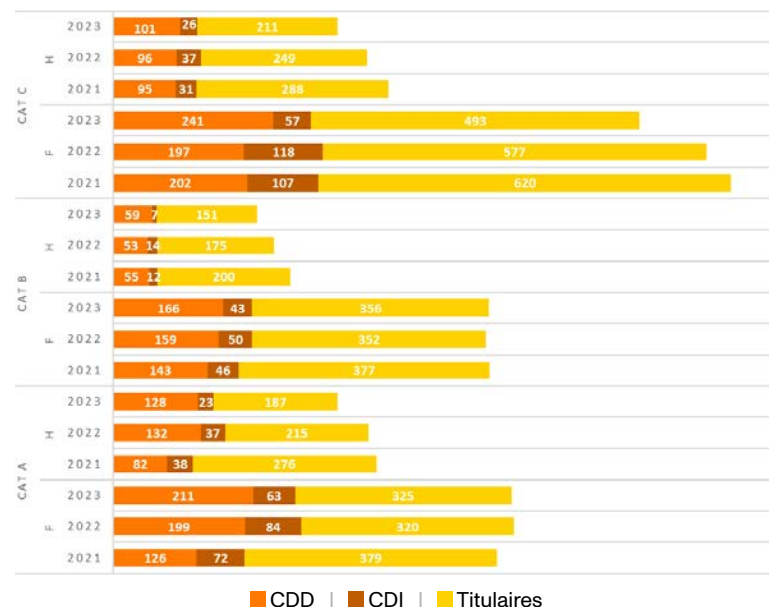
En 2023, 54 agents sont recrutés sur des CDD de projet et 4 agents sur des contrats de mission scientifique soit 3,7% de la population BIATSS Contractuelle.

6 agents contractuels ont des contrats bénéficiant de l'obligation d'emploi (BOE)



1.4. Zoom sur l'évolution de la population BIATSS

ÉVOLUTION SUR 3 ANS DE LA POPULATION BIATSS HORS RECHERCHE PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE (ENPP) (g1.4)



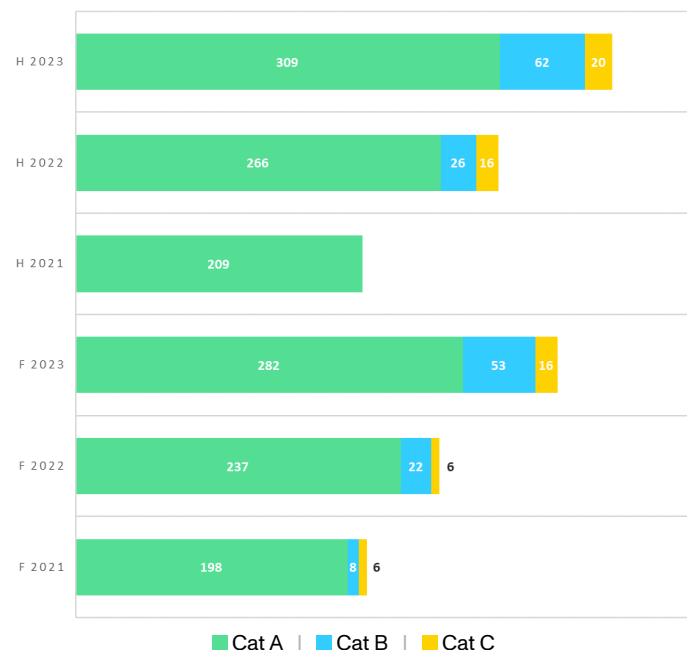
Comme expliqué précédemment, les effectifs titulaires de catégorie C ont significativement diminué au sein de la population BIATSS hors recherche. La diminution au sein cette catégorie de titulaires, notamment due à la campagne d'emploi, a entraîné simultanément l'augmentation des contractuels de catégorie C avec la création de contrats en CDD, particulièrement auprès de la population féminine. En effet, les CDD représentent 30% de la population de catégorie C en 2023 contre 23% en 2022.

Les effectifs titulaires au sein de la catégorie B ont légèrement diminué de 4%, cette variation s'explique principalement par la modification de l'identification des BIATSS Recherche (voir encadré page 20).

Les effectifs de catégorie A restent relativement stables sur ces trois dernières années. Plus précisément, la population titulaire féminine a légèrement augmenté de 2%. Simultanément, la population contractuelle féminine a diminué de 3%. La population masculine quant à elle, a diminué de 9%. Ces variations s'expliquent notamment par l'augmentation simultanée de la population des BIATSS Recherche.



ÉVOLUTION SUR 3 ANS DE LA POPULATION BIATSS RECHERCHE PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE (ENPP) (g1.5)



Pour rappel, la population des BIATSS Recherche est définie selon les critères suivants :

Les BIATSS Recherche sont des personnels administratifs et techniques qui exercent une activité au sein d'une BAP scientifique (BAP A, B, C, D) ou bien qui exercent une activité d'appui à la recherche au sein d'un laboratoire.

Entre 2022 et 2023, la population des BIATSS recherche s'est élargie avec une augmentation de 29% dans l'ensemble des catégories. Cette augmentation est principalement due au transfert de population opéré dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR). De nombreux postes BIATSS Recherche sont également créés dans le cadre des projets lancés par AMIDEX et France 2023. La population masculine a augmenté de 27% et la population féminine a augmenté de 32%.

Au sein de la catégorie A, les effectifs ont augmenté de 17%. En effet, plusieurs repyramidages de postes appartenant au corps des Techniciens (cat B) ont eu lieu vers le corps des Assistants ingénieurs (ASI, cat A). Plusieurs postes d'Ingénieur d'Etudes (IGE) et Ingénieur de Recherche (IGR) BIATSS Recherche ont également été créés dans le cadre des appels à projets portés par amU.

Les variations au sein des catégories B et C s'expliquent par les mêmes facteurs et également par l'ajustement de l'identification des BIATSS Recherche. En effet, 29 postes ont été réhaussés en TECH en 2023. Ces variations d'effectifs de BIATSS Recherche sont opérés dans le cadre de la Loi de la Programmation de la Recherche (LPR)

Globalement, les effectifs titulaires ont augmenté de 76% entre 2021 et 2023 et de 29% entre 2022 et 2023.

1.5. Evolution de la répartition par statut

EVOLUTION SUR 3 ANS DE LA PART DES TITULAIRES SUR LA POPULATION D'AMU
(BIATSS + ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS)



EVOLUTION SUR 3 ANS DE LA PART DES AGENTS EN CDD (HORS APPRENTIS) SUR LE NOMBRE
TOTAL DE CONTRACTUELS (BIATSS + ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS)



EVOLUTION SUR 3 ANS DE LA PART DES CONTRACTUELS (CDD ET CDI) SUR LA
POPULATION D'AMU (BIATSS ET ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS)



EVOLUTION SUR 3 ANS DE LA PART DES AGENTS EN CDI SUR LE NOMBRE TOTAL
DE CONTRACTUELS (BIATSS + ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS)



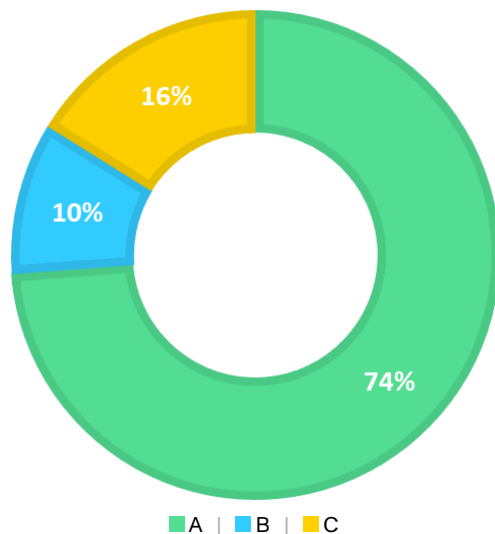
La représentation des agents contractuels a augmenté progressivement de 1,5 points depuis 2021, dont 0,5 point sur cette dernière année.

Parmi les agents contractuels, la proportion des contrats en CDD a augmenté d'environ 1 point sur ces trois dernières années. En effet, plusieurs postes CDD ont été créés lors de la Campagne d'Emplois 2023 pour répondre au besoin des projets de recherche. A titre d'exemple, 82 ETP supplémentaires ont été créés en 2023 sur des supports propres à AMIDEX et à la Recherche. Par conséquent, la représentation des agents en CDI a diminué de 1 point.

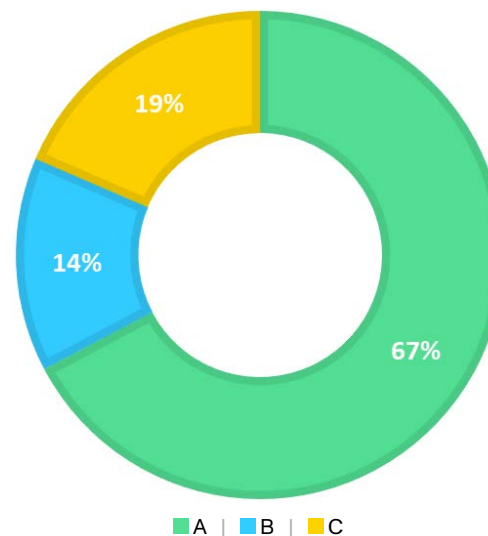
La représentation des titulaires a simultanément diminué de 0,5 point depuis 2022. Ceci s'explique en partie par les départs à la retraite ainsi que par l'augmentation des recrutements contractuels qui augmente leur représentation au sein de la population d'amU.

1.6. Répartition par catégorie en 2023

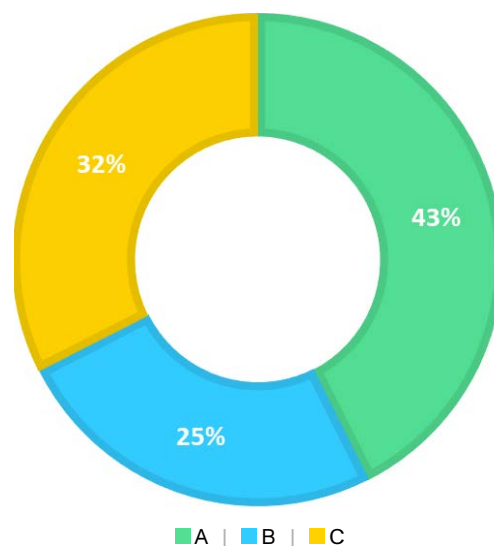
RÉPARTITION EN % DU PERSONNEL AMU
(BIATSS + EC) PAR CATÉGORIE EN 2023 (g1.6.1)



RÉPARTITION EN % DES FEMMES
PAR CATÉGORIE EN 2023 (g1.6.2)



RÉPARTITION EN % DES BIATSS
(RECHERCHE INCLUS) PAR CATÉGORIE (g1.7)



La majorité du personnel amU, soit 74%, est répartie au sein de la catégorie A (graphique 1.6.1). Ces variations d'effectifs de BIATSS Recherche sont opérés dans le cadre de la Loi de la Programmation de la Recherche (LPR) représentation de la catégorie A est identique aux années précédentes.

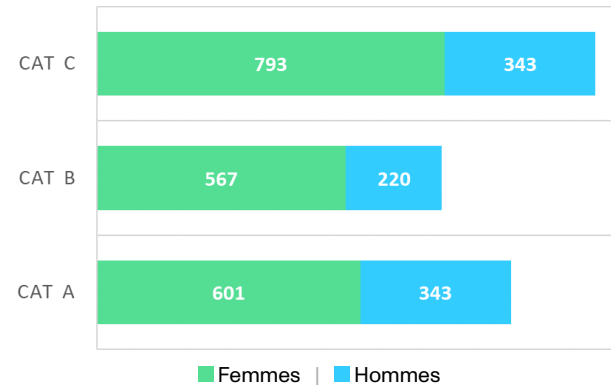
Au sein d'amU, la catégorie A est composée de l'ensemble des enseignants, enseignants-chercheurs ainsi que de 43% des BIATSS (graphique 1.7)

La représentation des femmes au sein de la catégorie A a augmenté de 1 point depuis 2022. Elles restent cependant sous-représentées au sein de cette catégorie. En effet, la catégorie A ne représente que 67% du personnel féminin (graphique 1.6.2) contre 74% au sein de l'ensemble du personnel amU. Cette différence est principalement liée à la présence à hauteur de 43% du personnel enseignant-chercheur (HU et mono-appartenant) au sein de la catégorie A où les femmes sont minoritaires. Elles représentent seulement 39% de la population EC tous confondus.

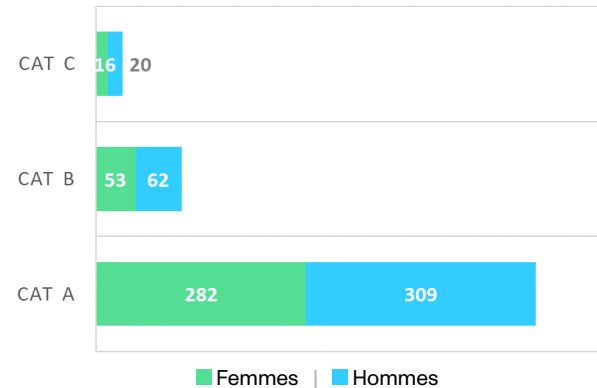
La répartition par catégorie reste similaire aux années précédentes malgré les variations d'effectifs.



RÉPARTITION GENRÉE DES BIATSS HORS RECHERCHE
PAR CATÉGORIE EN 2023 (EN PP) (g1.8.1)



RÉPARTITION GENRÉE DES BIATSS RECHERCHE
PAR CATÉGORIE EN 2023 (EN PP) (g1.8.2)



Les hommes restent majoritaires dans les BAP scientifiques et la population BIATSS Recherche.

La catégorie C reste la catégorie majoritaire à 40% au sein de la population BIATSS Hors Recherche. Les femmes y sont majoritaires, elles représentent 70% de cette catégorie au sein des BIATSS Hors recherche. Cette répartition est cohérente avec la typologie des métiers de catégorie C présents au sein des composantes. Par conséquent, ces métiers sont peu concernés par la LPR et le repyramidage des postes.

2. Focus sur les personnels de recherche contractuels (en PP)

2.1. Personnels de recherche par type

Le contrat de recherche

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 déterminées et spécifiques. Ils peuvent également engager d'autres institutions telles que le CNRS, l'INSERM, l'IRD, l'INRAE...

Les agents contractuels 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).

NOMBRE ET ÉVOLUTIONS DES EFFECTIFS RECHERCHE (t7)

Effectif généré Type de personnel de recherche	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Doctorants sans enseignement	279	281	560	50%	338	303	641	53%	360	325	685	53%
Chercheurs CDD	0	5	5	0%	0	7	7	0%	1	3	4	25%
BIATSS financés sur contrat de recherche (agents contractuels recrutés par référence au corps ITRF)	147	99	246	60%	191	195	386	49%	215	220	435	49%
Post-doctorants	65	110	175	37%	75	113	188	40%	80	108	188	43%
Total	491	495	986	50%	604	618	1222	49%	656	656	1312	50%

Le personnel de recherche représente 16% de la population totale d'amU.

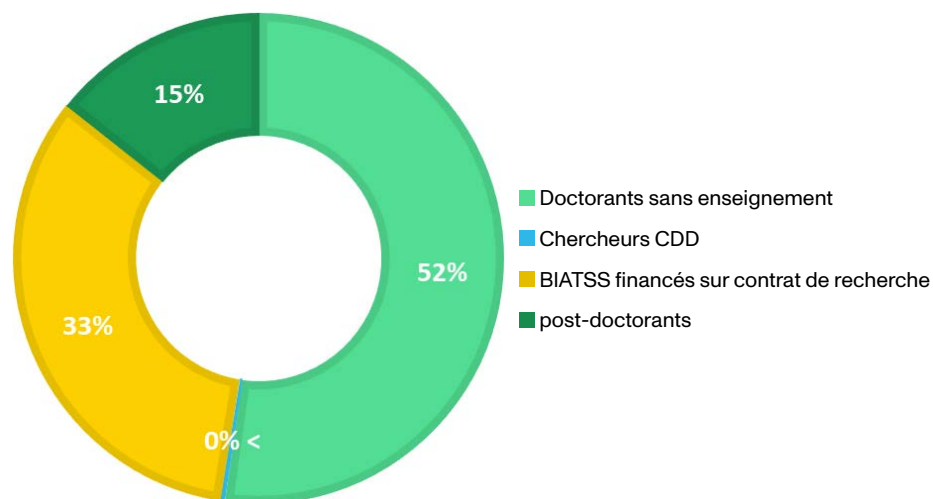
Les effectifs de la population contractuelle de recherche ont augmenté de 7% entre 2022 et 2023 et de 33% depuis 2021.

Ces effectifs font face à une augmentation progressive d'année en année en cohérence avec la Loi de Programmation de la Recherche qui favorise la création de contrats doctoraux ainsi que d'emplois pour les BIATSS Recherche. En effet, le MESR a permis la création de 11 nouveaux contrats doctoraux en 2023. La population des doctorants a ainsi augmenté de 7% et les BIATSS Recherche de 13% entre 2022 et 2023 au sein d'amU.

Plus précisément, l'université a accueilli 335 doctorants supplémentaires (169 femmes et 166 hommes) en 2023 contre 276 en 2022, soit une hausse de 21%. Ce chiffre n'apparaît pas dans le tableau car il comptabilise les mouvements entrants et sortants des doctorants qui quittent les effectifs à la fin du contrat de thèse (3 ans ou plus). La parité reste atteinte au sein de la population des doctorants ainsi que dans leur recrutement



RÉPARTITION DES PERSONNELS DE RECHERCHE PAR TYPE DE CONTRAT EN 2023 (EN%) (g1.9)



La LPR a fait émerger de nouveaux types de contrats

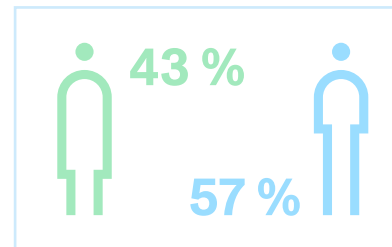
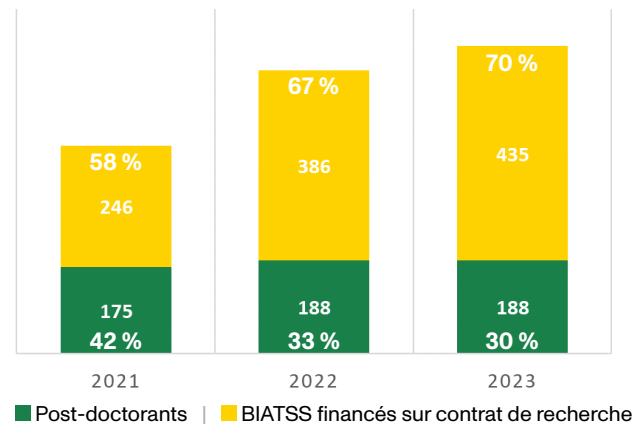
- **Contrat post doctoral** : Il permet le recrutement de titulaires d'un doctorat sur un projet retenu au titre d'un appel à projets international, national ou d'établissement ;
- **Contrat de chaire de professeur junior** : Il vise à recruter, après sélection par une commission, des titulaires d'un doctorat par contrat en vue de la titularisation des bénéficiaires sur un corps de PR ;
- **Contrat de mission scientifique** : Il permet le recrutement d'un agent public sur contrat dont la durée est liée à l'accomplissement d'un projet ou une opération de recherche. Tout emploi est éligible dès lors qu'il est lié au projet visé. Ce mode de recrutement ne peut être mis en place qu'après définition par la CR des catégories de projet et d'opération de recherche y ouvrant droit ;
- **Accueil des doctorants et chercheurs étrangers dans le cadre d'un séjour de recherche** : Il permet de cadrer par convention l'accueil d'étudiants de nationalité étrangère accueillis en France pour réaliser leur recherche et éventuellement une activité complémentaire d'enseignement.

La loi prévoit également des dispositions visant à favoriser les interactions public/privé (nouveau cas de valorisation de la recherche auprès d'entreprises privées) et la facilitation du cumul d'activités pour les agents exerçant des fonctions d'enseignement au profit d'établissements d'enseignement supérieur ou public de recherche.



2.2. Focus sur les Post Doctorants

RÉPARTITION DES POST-DOCTORANTS SUR
LE PERSONNEL DE RECHERCHE (EN PP, EN %) (g1.10)



Les post-doctorants font partie des chercheurs titulaires d'une thèse de doctorat engagés sous contrat à durée déterminée au sein d'un laboratoire de recherche.

Depuis 2021, la loi de programmation de la recherche a mis en place un nouveau contrat concernant les post-doctorants. Créé par l'article 7 de la loi de programmation de la recherche et prévu par l'article L. 412-4 du code de la recherche, le contrat de droit public dénommé « contrat post-doctoral » permet de recruter un jeune chercheur, ayant obtenu son doctorat depuis trois ans au plus, pour exercer une activité de recherche dans le cadre d'un projet retenu au titre d'un appel à projets. Ce contrat doit permettre au chercheur d'approfondir sa pratique de la recherche, de faciliter sa transition professionnelle vers des postes permanents en recherche publique ou privée ou de prendre, le cas échéant, des responsabilités scientifiques au sein de l'établissement. Ce contrat a été mis en place en 2023 au sein d'Aix Marseille Université.

Le contrat post-doctoral n'étant pas effectif en 2023, les agents sont répertoriés dans le Rapport social unique au sein de la population des BIATSS financés sur contrats de recherche.



3. Répartition en Equivalent Temps Plein (ETP) :

3.1. Evolution des effectifs

EVOLUTION SUR 3 ANS DE L'EFFECTIF PAR TYPE DE POPULATION, CATÉGORIE ET STATUT EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) (t8)

ETP Type de population/ Catégorie/ Statut			2021				2022				2023			
			Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femme	Hommes	Total	% femmes
BIATSS	Cat A	Titulaires	367,92	273,97	641,89	57%	292,84	210,20	503,04	58%	314,40	184,30	498,70	63%
		Contractuels	192,91	118,44	311,35	62%	260,80	165,50	426,30	61%	264,90	154,25	419,15	63%
		Total	560,83	392,41	953,24	59%	553,64	375,70	929,34	60%	579,30	338,55	917,85	63%
	Cat B	Titulaires	367,02	197,82	564,84	65%	315,53	166,70	482,23	65%	343,80	149,90	493,70	70%
		Contractuels	186,93	68,00	254,93	73%	187,40	59,00	246,40	76%	204,55	68,50	273,05	75%
		Total	553,95	265,82	819,77	68%	502,93	225,70	728,63	69%	548,35	218,40	766,75	72%
	Cat C	Titulaires	597,27	286,40	883,67	68%	510,90	232,00	742,90	69%	465,55	204,10	669,65	70%
		Contractuels	299,83	129,08	428,91	70%	277,47	130,60	408,07	68%	282,80	126,70	409,50	69%
		Total	897,10	415,48	1312,58	68%	788,37	362,60	1150,97	68%	748,35	330,80	1079,15	69%
	Total		2011,87	1073,71	3085,58	65%	1844,94	964,00	2808,94	66%	1876,00	887,75	2763,75	68%
BIATSS Recherche (titulaires + contractuels)	Cat A		196,72	208,53	405,25	49%	223,30	253,80	477,10	47%	277,50	306,50	584,00	48%
	Cat B		8,00	0,00	8,00	100%	23,70	30,00	53,70	44%	51,20	61,80	113,00	45%
	Cat C		6,00	0,00	6,00	100%	5,00	12,00	17,00	29%	15,90	19,50	35,40	45%
	Total		210,72	208,53	419,25	50%	252,00	295,80	547,80	46%	344,60	387,80	732,40	47%
Enseignants, enseignants chercheurs	Titulaires		1140,70	1668,41	2809,11	41%	1168,46	1655,38	2823,83	41%	1148,80	1641,50	2790,30	41%
	Contractuels		828,59	830,25	1658,84	50%	890,10	813,49	1703,59	52%	855,00	782,70	1637,70	52%
	Total		1969,29	2498,66	4467,95	44%	2058,56	2468,87	4527,43	45%	2003,80	2424,20	4428,00	45%
Total			4191,88	3780,90	7972,78	53%	4155,49	3728,67	7884,16	53%	4224,40	3699,75	7924,15	53%

Les effectifs en ETP ont augmenté de 1% entre 2022 et 2023 alors que les effectifs en PP ont tendance à légèrement diminuer. Cette variation opposée s'explique par le changement de méthodologie dans le traitement des données entre 2022 et 2023.*

Les ETP BIATSS ont diminué de 2% soit 45 ETP, ce qui s'explique par l'augmentation simultanée des ETP BIATSS Recherche de 34% soit 185 ETP.

Les effectifs en ETP des enseignants, enseignants-chercheurs ont également diminué de 2% tandis que les effectifs en Personnes Physiques (PP) sont stables.

* La prise en charge (comptabilité) des temps partiels thérapeutiques a été modifiée entre 2022 et 2023. En 2022, les données sont extraites de SIHAM où les agents titulaires en temps partiel thérapeutiques sont comptabilisés en ETP<1. En 2023, les données sont extraites de Winpaie où les agents titulaires en temps partiel thérapeutique sont comptabilisés en 1 ETP.



3.2. Répartition Femmes/hommes par affectation

Indications sur la modification de la méthodologie d'affectation des agents :

- Les enseignants-chercheurs sont désormais rattachés à 100% dans la composante à laquelle ils appartiennent. Ils n'ont plus de double affectation enseignement-recherche.
- L'affectation gouvernance a été modifiée : l'agence comptable n'en fait plus partie. Elle est désormais rattachée aux services centraux.

Définitions

- Fondations :

La rubrique Fondations regroupe AMIDEX et IméRA

- Autres structures :

Les autres structures sont : la CISAM, le collège doctoral et les écoles doctorales, le CRFCB, le pôle de GAP

* Modification de la définition

Gouvernance = Cabinet du président + DGS

Avant 2023 : Gouvernance = Cabinet du président + DGS + Agence comptable

RÉPARTITION GENRÉE DES ETP ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES ET CONTRATUELS PAR AFFECTATION (t9)

ETP Structure par secteur disciplinaire	2021		2022		2023	
	EEC	% femmes	EEC	% femmes	EEC	% femmes
Arts, lettres, langues et sciences humaines	355,13	55%	350,75	56%	779,70	58%
Droit, sciences politiques	144,25	48%	131,05	49%	301,80	49%
Economie et gestion	117,50	49%	107,30	49%	248,00	53%
Santé	359,37	44%	459,52	43%	892,80	47%
Sciences et technologies	657,41	34%	645,35	35%	1669,10	36%
Multidisciplinaire	332,34	48%	364,44	48%	475,30	47%
Laboratoires de recherche	2275,15	45%	2404,39	0,45	-	-
Autres structures	55,79	50%	64,63	49%	61,30	46%
Total	4296,94	42%	4527,43	42%	4428,00	45%

Les ETP de la population enseignante ont diminué de 2% entre 2022 et 2023. Les variations considérables au sein des différents secteurs disciplinaires s'expliquent par la modification en ETP des affectations des enseignants-chercheurs. Ce phénomène est détaillé dans la partie Cartographie.

Les ETP de la population BIATSS, recherche inclus, ont augmenté de 4%. Plus précisément, les ETP au sein des rubriques « Autres structures » et « Fondations » ont augmenté respectivement de 32%, soit 5.5 ETP, et 8% soit 2.7 ETP. Ces variations sont cohérentes avec l'accroissement des appels à projets portés par amU évoqués précédemment.

Au sein des services communs, les ETP ont augmenté de 3%. Les variations des effectifs au sein de la gouvernance et des services centraux sont dues aux modifications de définitions. Les variations au sein des rubriques « Recherche » et « Composantes » sont dues à la modification d'affectation.

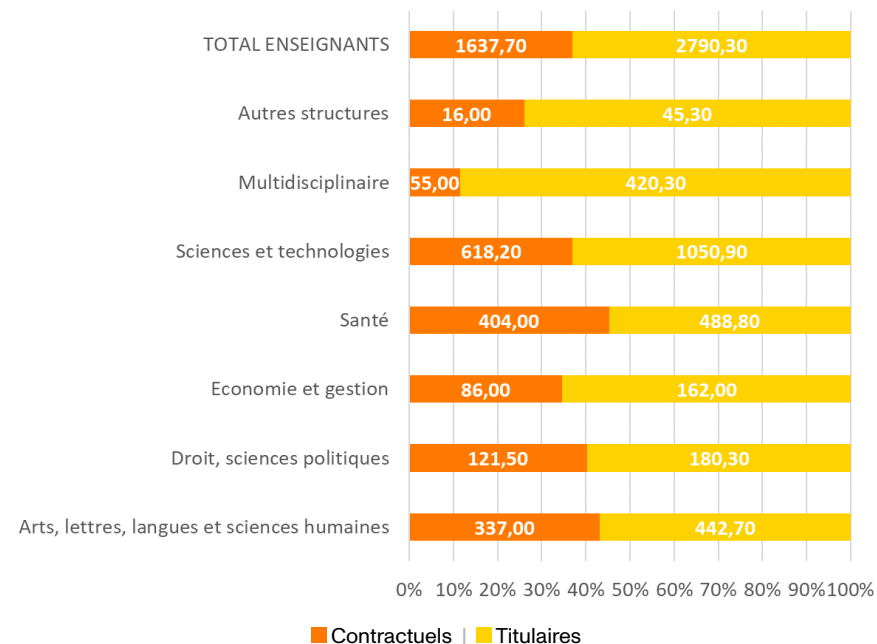
RÉPARTITION GENRÉE DES ETP TITULAIRES ET CONTRATUELS (RECHERCHE INCLUS) PAR TYPES DE STRUCTURE (t10)

ETP Type de structure	2021		2022		2023	
	BIATSS	% femmes	BIATSS	% femmes	BIATSS	% femmes
Fondations	26,88	69%	35,00	69%	37,70	66%
Composantes	1304,99	71%	1231,10	69%	2057,20	64%
Gouvernance*	94,83	77%	94,24	79%	30,20	70%
Unités de recherche	744,21	53%	748,08	54%	-	-
Services centraux	710,84	61%	644,73	60%	743,80	64%
Services communs	601,56	60%	587,20	58%	603,55	59%
Autres structures	21,53	77%	16,40	76%	23,7	62%
Total	3504,83	64%	3356,75	63%	3496,15	64%

les rubriques « Laboratoires de recherche » et « Unités de recherche » ne comptabilisent plus d'ETP en 2023 suite au changement d'affectation. En effet, les ETP EEC et BIATSS anciennement affectés aux unités de recherche sont désormais rattachés à l'affectation principale des agents en composante.

3.3. Répartition des titulaires et des contractuels par affectation

RATIO DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN 2023 (EN ETP) (g1.11)



ETP GENRÉS DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR STATUT (t11)

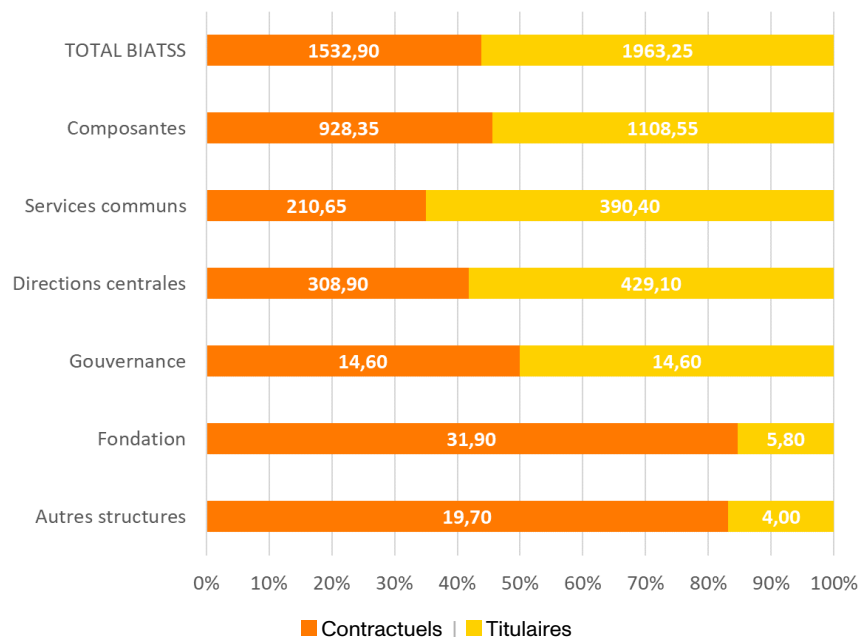
Statut \ ETP	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires	1136,95	1665,91	1169,16	1675,05	1148,80	1641,50
Contractuels	831,09	832,50	882,10	807,09	855,00	782,70
PROPORTION CONTRACTUELS	42%	33%	43%	33%	43%	32%

Entre 2022 et 2023, les effectifs en ETP des enseignants, enseignants-chercheurs ont diminué de 2% comme indiqué précédemment.

Cette diminution est présente dans l'ensemble de la population au sein des titulaires (2%) ainsi que des contractuels (3%). Ces diminutions sont équivalentes au sein des genres, les ETP ont diminué de 2% au sein de la population titulaire masculine et également au sein de la population titulaire féminine. De la même manière, les ETP au sein de la population contractuelle des hommes et des femmes ont diminué de 3% chacun.



RATIO DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS BIATSS EN 2023 (EN ETP) (g1.12)



ETP GENRÉS DES BIATSS PAR STATUT (t12)

Statut \ ETP	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires	1128,61	606,83	1212,97	725,00	1255,55	707,70
Contractuels	730,20	423,19	883,97	534,80	965,05	567,85
PROPORTION CONTRACTUELS	39%	41%	42%	42%	43%	45%

Entre 2022 et 2023, les effectifs en ETP des BIATSS, recherche inclus, ont augmenté 4% dont une augmentation de 1% des ETP titulaires. Plus précisément les ETP de la population titulaire féminine ont augmenté de 3,5% tandis que les ETP des hommes titulaires ont diminué de 2%.

La population contractuelle en ETP a augmenté de 8% soit une augmentation de 9% des ETP femmes et 6% des ETP hommes. Ces variations sont cohérentes avec la conjoncture actuelle de l'établissement qui mène des actions de sensibilisation sur le plan de l'égalité Femmes-Hommes, y compris des biais cognitifs présents lors du recrutement.

Enfin, la proportion des contractuels a augmenté de 4 points depuis ces trois dernières années au sein de la population féminine et masculine.



4. Ratios BIATSS/Enseignants, Enseignants-chercheurs/Etudiants

PART BIATSS/ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (EEC) (t13)

	2021	2022	2023
BIATSS	44%	45%	44%
EEC	56%	55%	56%

1 pour 1,27	1 pour 21*	1 pour 22
• 1 BIATSS pour 1,27 Enseignant, Enseignant-chercheur et Chercheur	• 1 Enseignant, Enseignant-chercheur et Chercheur pour 21 étudiants (sur une base de 80 000 étudiants)	• 1 BIATSS pour 22 étudiants (sur une base de 80 000 étudiants)

** en 2023, les doctorants sans enseignement ont été retirés des effectifs enseignants pour ce calcul*

Le ratio se calcule de la façon suivante :

la population comparée / la population de référence

Exemple : Pour les enseignants comparés aux étudiants : $80\,262 / 4538 = 18$

La répartition BIATSS / enseignants, enseignants-chercheurs reste stable :

En 2023, on comptabilise 1 BIATSS pour 1.26 Enseignant, enseignant-chercheur contre 1 BIATSS pour 1.27 EEC les années passées. Ce résultat au niveau national est de 1 BIATSS pour 2 EEC dans les établissements ESR entre 2015 et 2019. Ceci signifie qu'il y a plus de personnel administratif par enseignant, enseignant-chercheur à amU que dans les autres universités. Cependant, ce ratio global est à nuancer avec les résultats par composante et par structure.

En 2023, la tendance a légèrement diminué pour le ratio étudiant / enseignant, enseignant-chercheur. L'établissement comptabilise 1 enseignant, enseignant-chercheur pour 21 étudiants par rapport à 1 pour 17 les années précédentes. Il est important de noter ici le changement de méthodologie entre 2022 et 2023. En effet, les effectifs des doctorants sans enseignement ont été retirés lors du calcul de cet indicateur. A titre de comparaison, l'indicateur avec la méthodologie de 2022 s'élève à 1 enseignant, enseignant-chercheur pour 18 étudiants.

Au niveau national, 1 personnel enseignant est comptabilisé pour 28 étudiants.

Le ratio de 1 BIATSS pour 22 étudiants en 2023 reste inchangé. La base étant 80 262 étudiants au sein d'amU.

Ces chiffres reflètent la tendance nationale liée à la croissance démographique étudiante qui comptabilisait 1 BIATSS pour 19 étudiants en 2019 contre 1 BIATSS pour 17 étudiants en 2015.



RATIO PAR COMPOSANTE (t14)

Ratio Secteur disciplinaire	Nb BIATSS par EEC	Nb EEC par étudiant
Arts, lettres, langues et sciences humaines	1 pour 3,65	1 pour 22
Droits, sciences politiques	1 pour 2,34	1 pour 34
Economie et gestion	1 pour 1,44	1 pour 27
Santé	1 pour 1,72	1 pour 18
Sciences et technologies	1 pour 2,15	1 pour 11
Multidisciplinaire	1 pour 2,07	1 pour 16

RATIO PAR STRUCTURE (t15)

Ratio Secteur disciplinaire		Nb BIATSS par EEC	Nb EEC par étudiant
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	1 pour 4,8	1 pour 22
	CFMI	1 pour 0,33	1 pour 22
Droit et sciences politiques	FDSP	1 pour 2,58	1 pour 34
	IMPGT	1 pour 1	1 pour 33
Economie et gestion	EJCAM	1 pour 0,87	1 pour 37
	FEG	1 pour 1,76	1 pour 28
	IAE	1 pour 0,77	1 pour 26
	IRT	1 pour 1,33	0
Santé	FSMPM	1 pour 1,86	1 pour 18
	PHARMACIE	1 pour 1,14	1 pour 20
Sciences et technologies	FSS	1 pour 1,76	1 pour 20
	POLYTECH	1 pour 3	1 pour 10
	PYTHEAS	1 pour 3	1 pour 4
	FS*	1 pour 2,13	1 pour 12
Composantes mutlidisciplinaires	INSPE	1 pour 1,76	1 pour 17
	IUT	1 pour 2,28	1 pour 15

*FS : Faculté des Sciences

Ancienneté et âges

1. Ancienneté moyenne des effectifs

ANCIENNETÉ MOYENNE PAR TYPE DE POPULATION, CATÉGORIE ET STATUT DES EFFECTIFS D'AMU (TITULAIRES ET CONTRACTUELS) (t16)

Type de population/ Catégorie		Genre	Ancienneté moyenne (années)		
			Femmes	Hommes	Total
BIATSS	Cat A	Titulaires	18	20	19
		Contractuels (CDD + CDI)	6	5	5
		Total	12	13	13
	Cat B	Titulaires	21	20	21
		Contractuels (CDD + CDI)	6	4	6
		Total	15	15	15
	Cat C	Titulaires	22	22	22
		Contractuels (CDD + CDI)	6	6	6
		Total	16	16	16
	Total Titulaires		21	21	21
	Total Contractuels (CDD + CDI)		6	5	6
	Apprentis		1	2	2
Total		15	15	15	
BIATSS Recherche	Cat A	8	9	9	
	Cat B	15	20	17	
	Cat C	12	12	12	
	Total	9	11	10	
Enseignants, enseignants chercheurs	Titulaires	19	20	19	
	Contractuels (CDD + CDI)	3	4	3	
	Total	12	14	13	
TOTAL			13	14	13

L'ancienneté moyenne des agents d'amU est de 13 ans en 2023. Cette ancienneté a globalement diminué d'une année par rapport à l'année passée. Cette variation concerne majoritairement les hommes pour qui l'ancienneté moyenne est passée de 15 à 14 ans.

Des différences d'ancienneté sont observables selon le statut des agents. En effet, la population contractuelle représente une population plus jeune avec une ancienneté moyenne de 4 ans contre 20 ans pour les agents titulaires.

Concernant la population titulaire BIATSS, l'ancienneté moyenne a augmenté de 2 ans. L'ancienneté des agents BIATSS contractuels est globalement restée similaire avec quelques disparités selon les catégories.

L'ancienneté du personnel enseignant titulaire d'amU a augmenté de 1 an avec une ancienneté moyenne de 19 ans pour les femmes et 20 ans pour les hommes. Cette ancienneté du personnel enseignant titulaire est supérieure de deux années à celle du niveau national avec 17 ans pour les femmes et 18 ans pour les hommes.



2. Zoom sur les âges

EVOLUTION SUR 3 ANS DES ÂGES MOYENS ET MÉDIANS PAR TYPE DE POPULATION ET CATÉGORIE DES AGENTS D'AMU
TITULAIRES ET CONTRACTUELS (t17)

Année Type de population/ Catégorie		2021		2022		2023	
		Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
BIATSS	Cat A	47	45	45	45	45	46
	Cat B	47	48	46	48	47	49
	Cat C	47	49	48	50	48	50
	Total	47	48	46	48	47	49
BIATSS Recherche	Cat A	34	32	41	40	39	36
	Cat B	43	32	46	50	45	47
	Cat C	28	21	50	50	41	39
	Total	34	32	39	36	40	38
Enseignants, enseignants-chercheurs	Femmes	41	41	41	41	42	42
	Hommes	44	45	44	44	45	46
	Total	43	43	43	45	43	44
TOTAL	Femmes	44	45	44	44	44	45
	Hommes	44	45	44	45	45	46
	Total	44	45	44	45	44	45

L'âge de la population d'Aix Marseille Université est stable sur ces trois dernières années :

La population masculine est en moyenne plus âgée d'un an que la population féminine. Cette population a vieilli d'une année par rapport aux années précédentes. L'âge médian masculin suit les mêmes tendances avec un vieillissement d'une année en 2023 et une valeur supérieure d'une année à l'âge médian des femmes.

En moyenne, la population enseignante est moins âgée que celle des BIATSS de 5 années, avec une répartition genrée similaire.



EVOLUTION SUR 3 ANS DES ÂGES MOYENS ET MÉDIANS DES TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION ET CATÉGORIE (t18)

Année Type de population/ Catégorie		2021		2022		2023	
		Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
BIATSS	Cat A	50	48	49	50	50	51
	Cat B	50	50	50	51	51	52
	Cat C	51	51	52	53	52	53
	Total	50	49	51	52	51	52
BIATSS Recherche	Cat A	44	31	48	48	48	48
	Cat B	50	50	50	52	49	49
	Cat C	-	-	51	53	53	54
	Total	46	32	49	49	48	49
Enseignants, enseignants-chercheurs	Femmes	49	50	50	50	50	51
	Hommes	51	51	51	52	51	52
	Total	50	47	50	51	51	51
TOTAL	Femmes	50	45	50	51	50	51
	Hommes	51	45	51	51	51	52
	Total	50	45	50	51	51	52

EVOLUTION SUR 3 ANS DES ÂGES MOYENS ET MÉDIANS DES CONTRACTUELS PAR TYPE DE POPULATION ET CATÉGORIE (t19)

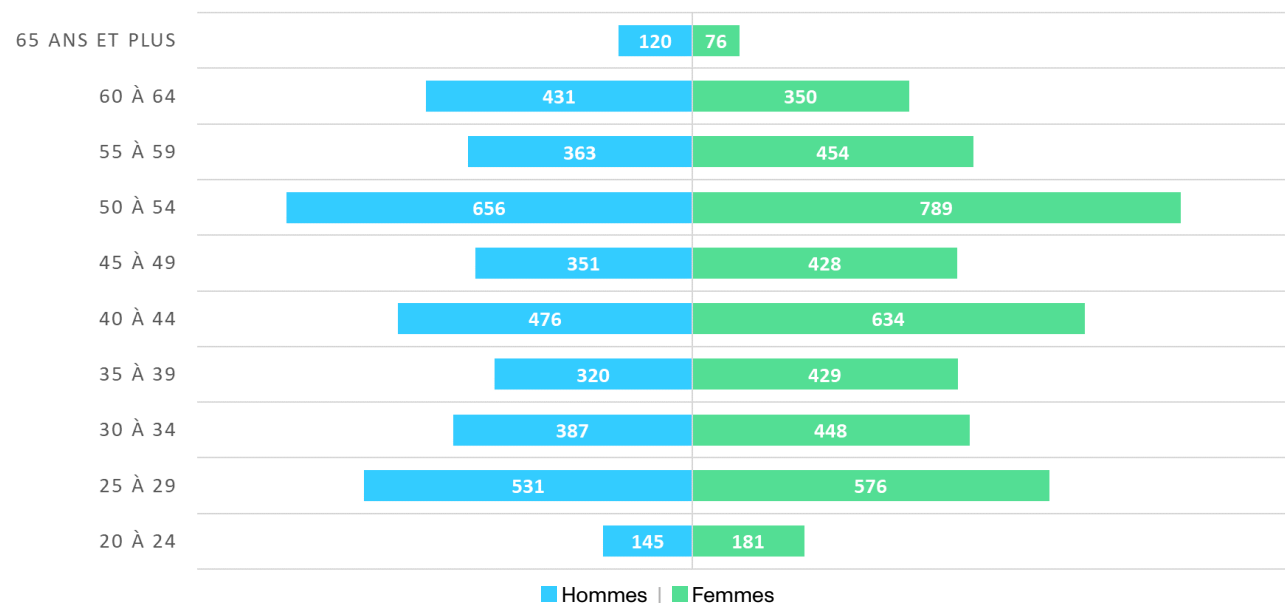
Année Type de population/ Catégorie		2021		2022		2023	
		Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
BIATSS	Cat A	40	39	39	38	40	38
	Cat B	39	33	39	38	40	41
	Cat C	40	49	41	40	41	34
	Total BIATSS	40	48	40	38,5	40	39
BIATSS Recherche	Cat A	34	32	33	32	34	39
	Cat B	42	37	28	25	33	40
	Cat C	28	26	35	32	31	39
	Total	34	32	33	32	34	32
Enseignants, enseignants-chercheurs	Femmes	30	28	31	28	31	40
	Hommes	31	29	32	28	32	40
	Total	31	33	31	31	31	37
TOTAL	Femmes	35	43	35	32	35	39
	Hommes	33	42	33	30	34	33
	Total	34	42	34	31	34	32

La population titulaire de l'établissement est plus âgée que la population d'amU de 6 ans en moyenne. Il y a peu d'écart entre l'âge moyen et l'âge médian au sein de la population titulaire, ce qui signifie que cette population est homogène.

En moyenne, il y a une différence d'âge de 17 années entre la population titulaire et contractuelle.



PYRAMIDE GLOBALE DES ÂGES DE L'ÉTABLISSEMENT (g1.13)

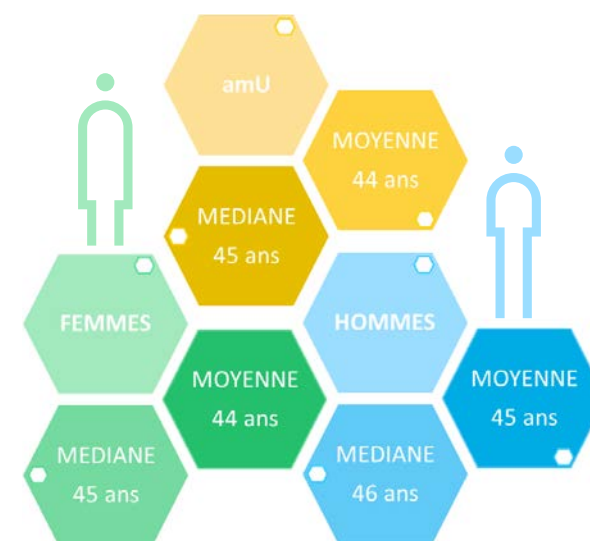


La pyramide des âges globale d'Aix Marseille Université est «idéale» et équilibrée. L'ensemble des catégories d'âges sont représentées dans les effectifs globaux.

Une concentration des effectifs est observable dans certaines tranches d'âges.

La tranche d'âge la plus représentée est celle entre 50 et 54 ans, elle regroupe 17% des effectifs.

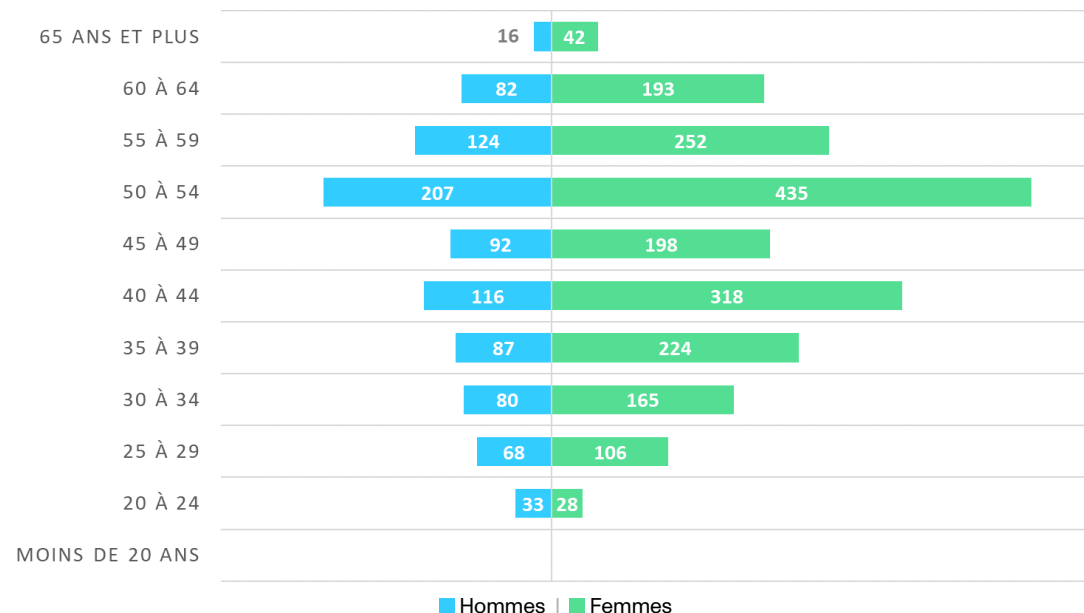
Les tranches d'âges entre 25 ans 29 ans et entre 40 et 45 ans regroupent 14% des effectifs chacune.





2.1. Par type de population

BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS (g1.14)

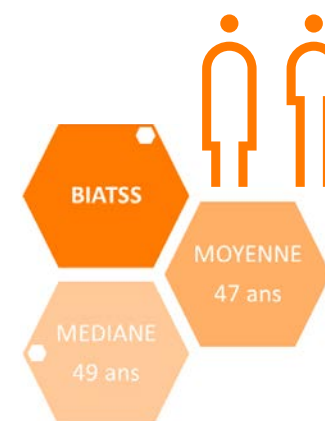


Au sein de l'université, la pyramide des âges genrée de la population BIATSS titulaires a une forme de champignon. Cette répartition reflète le vieillissement de la population titulaire BIATSS.

En effet, l'augmentation de l'âge médian signifie qu'en 2023, 50% de la population BIATSS possède 49 ans ou plus et 50% de la population est âgée de 49 ans ou moins. En 2022 cette valeur médiane était de 48 ans. Plus précisément, 12% des agents ont 60 ans ou plus.

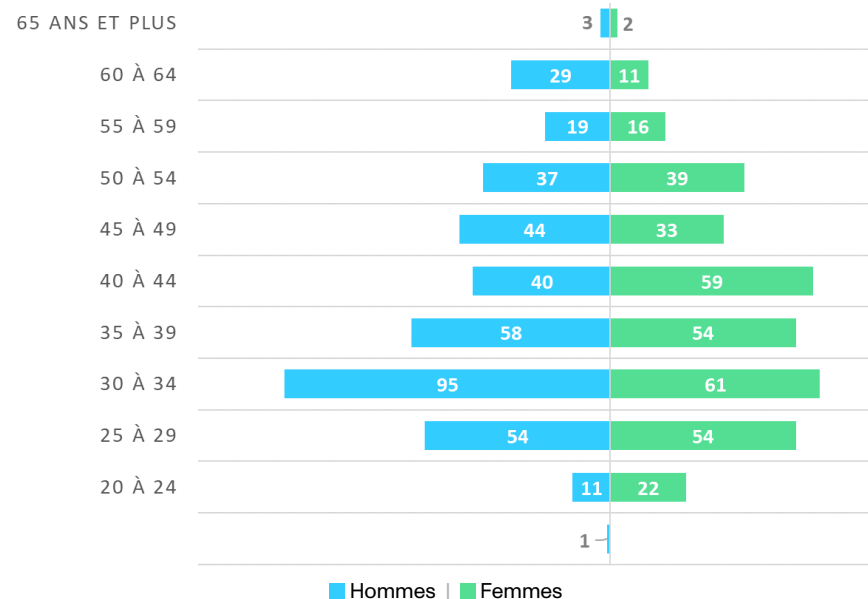
En 2023, la moyenne d'âge des BIATSS est de 47 ans, soit une augmentation d'une année par rapport à 2022. La médiane est supérieure à la moyenne d'âge de deux années, ce qui témoigne de la concentration d'une population très jeune. En effet, 17% des agents BIATSS ont moins de 30 ans.

Cette pyramide des âges démontre également le nombre plus important de femmes que d'hommes au sein de chaque catégorie d'âges. Elles représentent 68% de la population BIATSS.



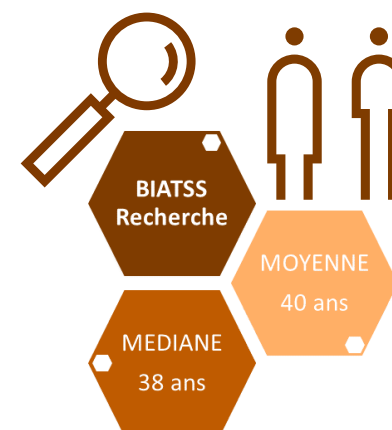


BIATSS RECHERCHE TITULAIRES ET CONTRACTUELS (g1.15)



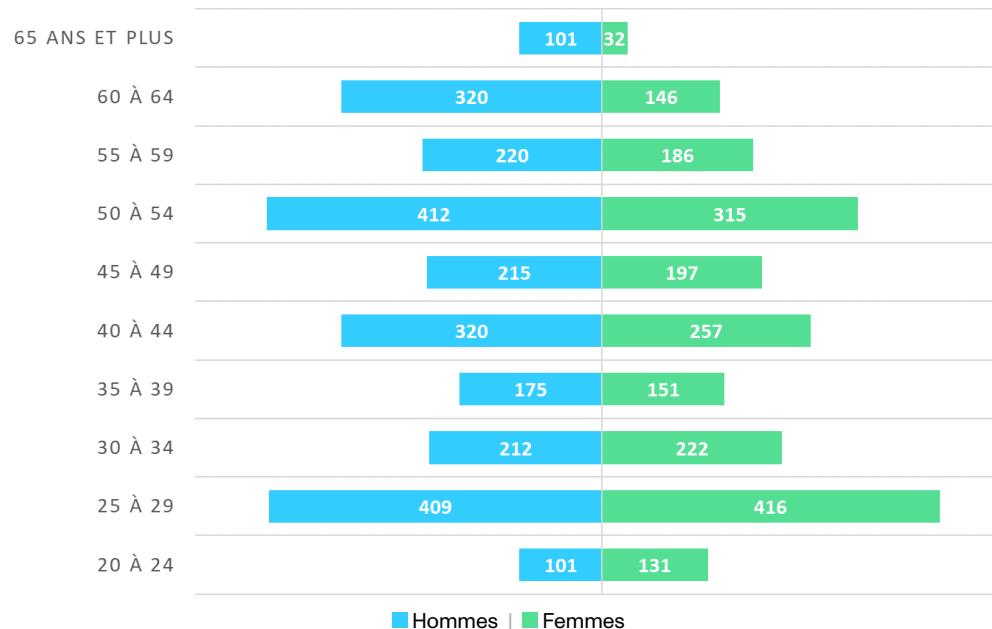
La pyramide des âges des BIATSS Recherche a une forme de pyramide. 35% de la population est concentrée dans les tranches d'âges de 25 à 34 ans. Cette répartition s'explique par la présence des post-doctorants qui représentent 25% de la population des BIATSS Recherche.

La parité femmes-hommes est quasiment atteinte dans l'ensemble des tranches d'âge.





ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES ET CONTRACTUELS (g1.16)



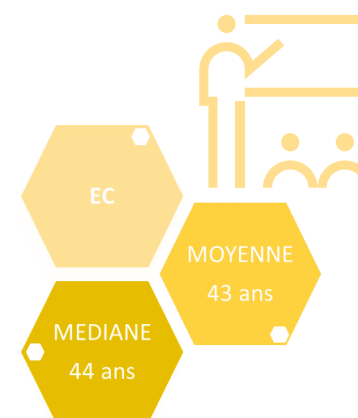
Encore une fois, la pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs tend à être équilibrée.

Deux types de 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 51 ans.
- Les enseignants contractuels qui 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.

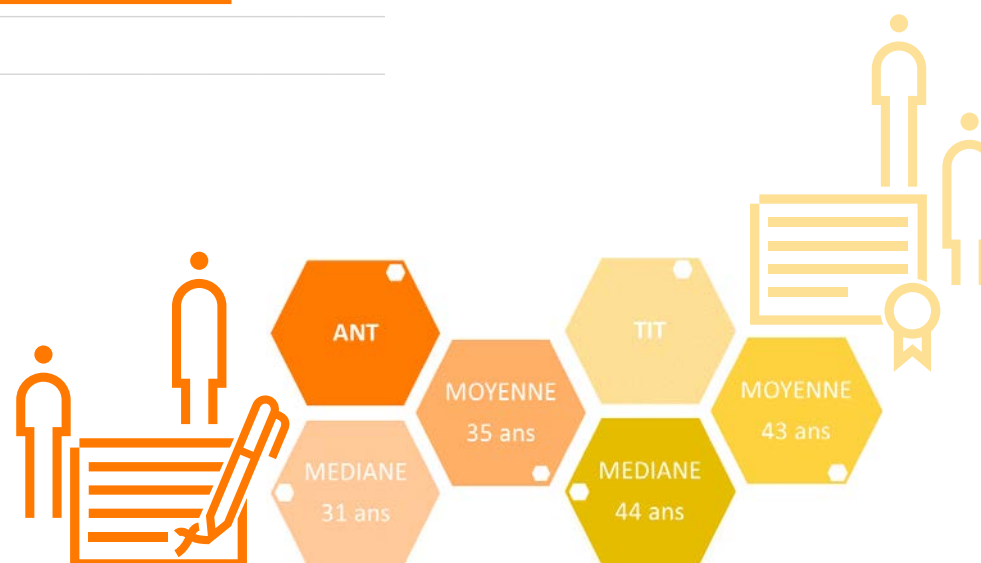
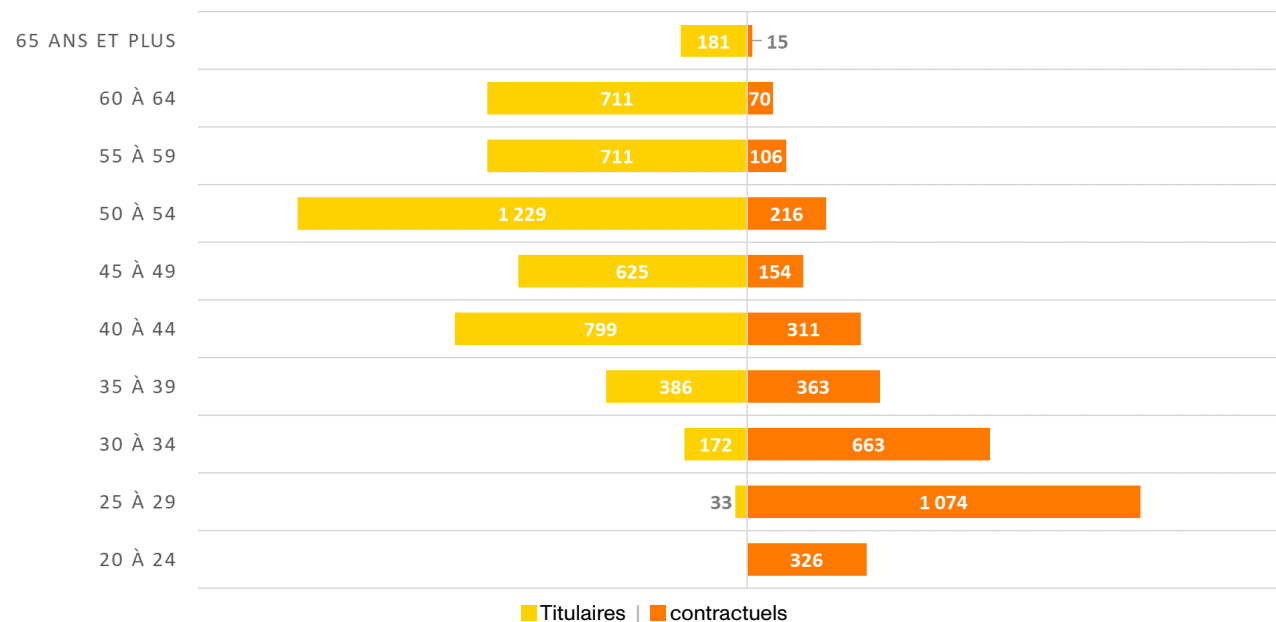
Ce type de pyramide permet de favoriser les échanges intergénérationnels et le transfert de compétences.



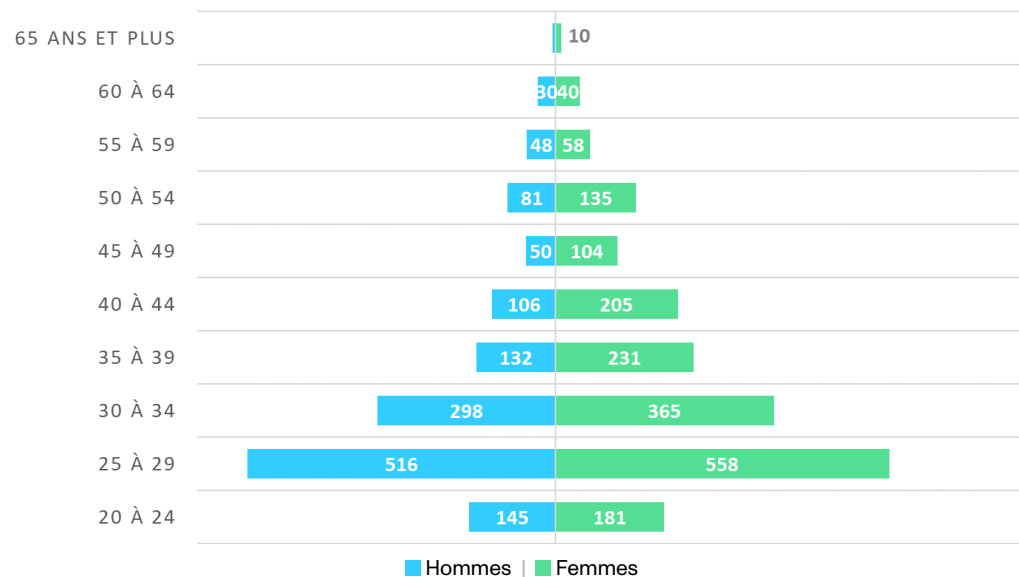


2.2. Par statut

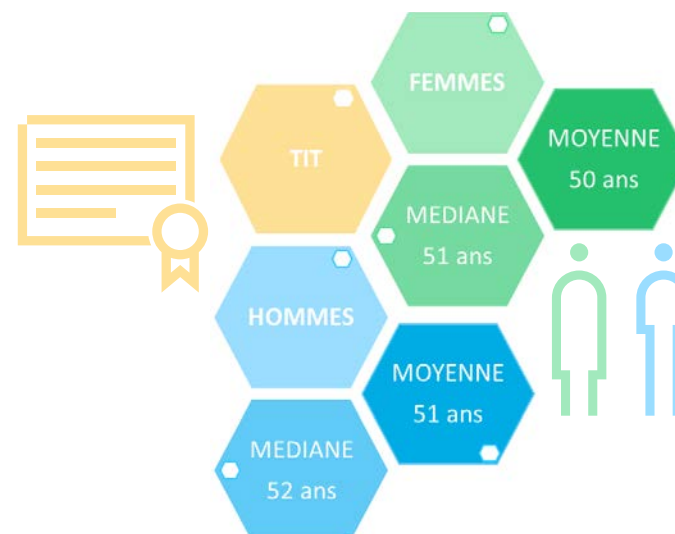
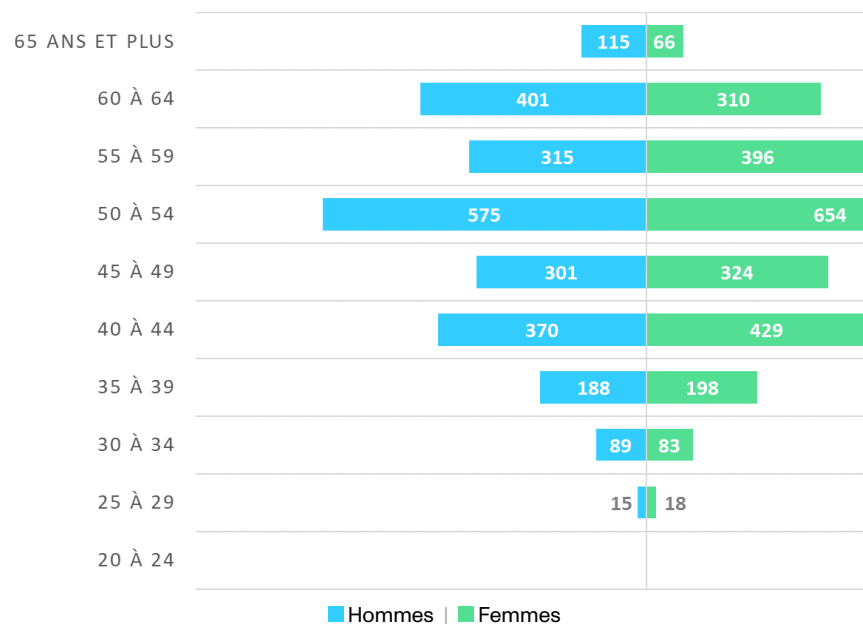
PYRAMIDE DES AGES DES CONTRACTUELS ET TITULAIRES (g1,17)



PYRAMIDE DES ÂGES GENRÉE DES CONTRACTUELS (g1,18)

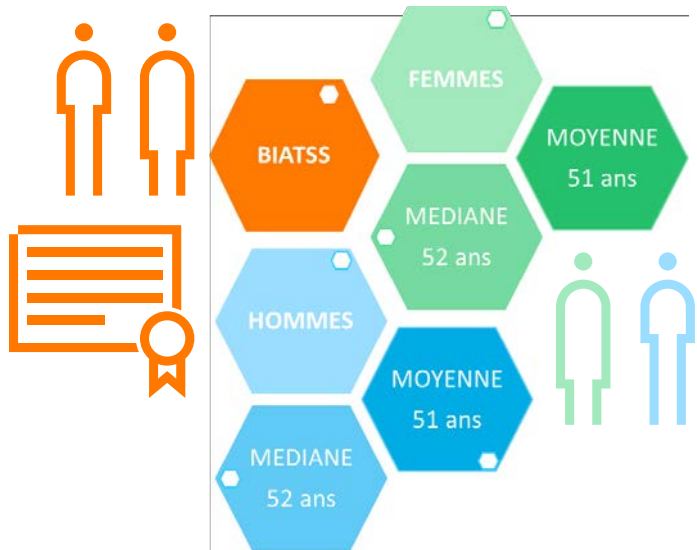
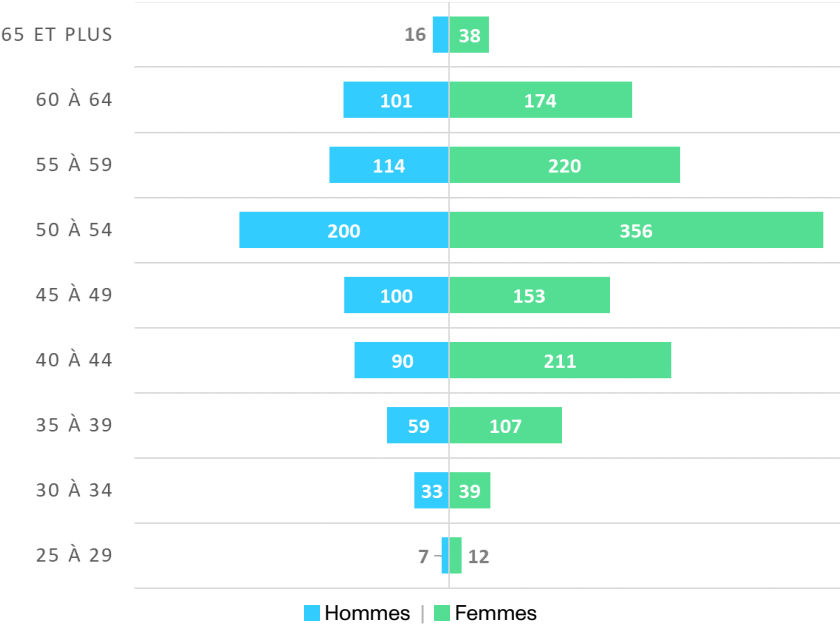


PYRAMIDE DES ÂGES GENRÉE DES TITULAIRES (g1,19)

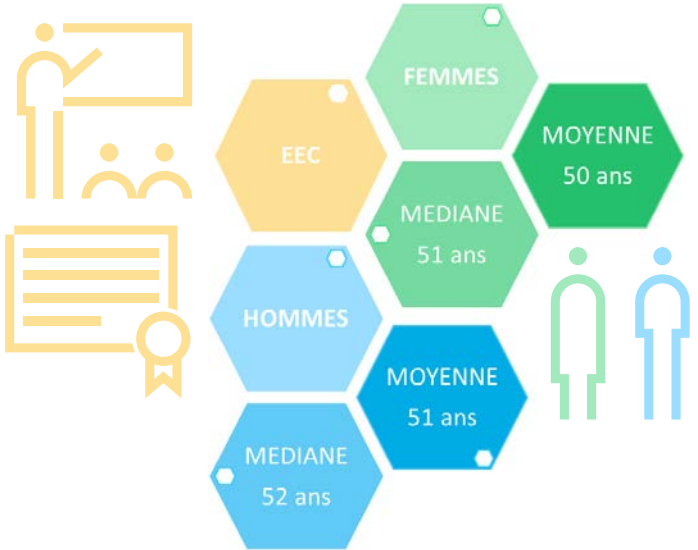
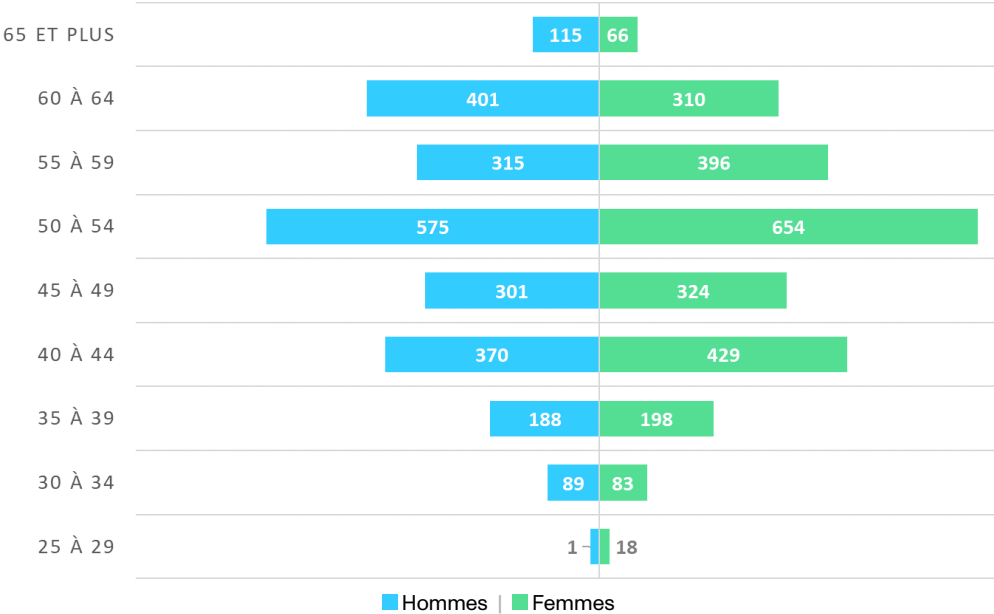


2.2.1. Age des titulaires

PYRAMIDE DES ÂGES GENRÉE DES BIATSS TITULAIRE (g1,20)

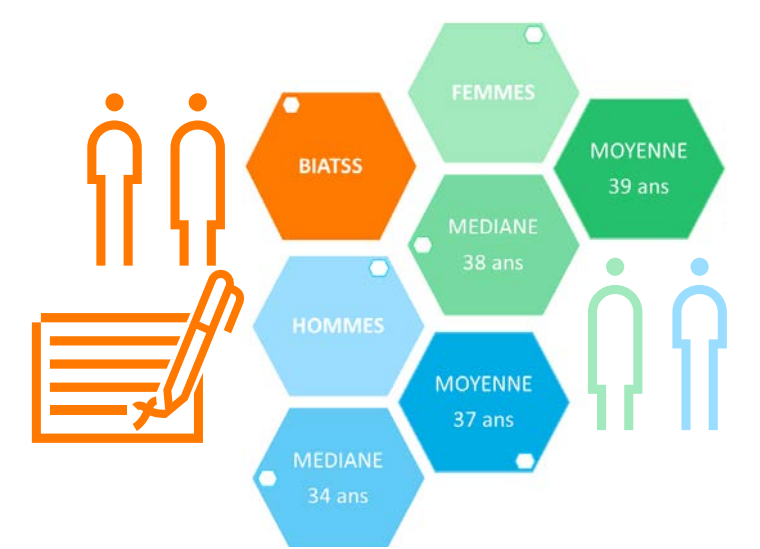
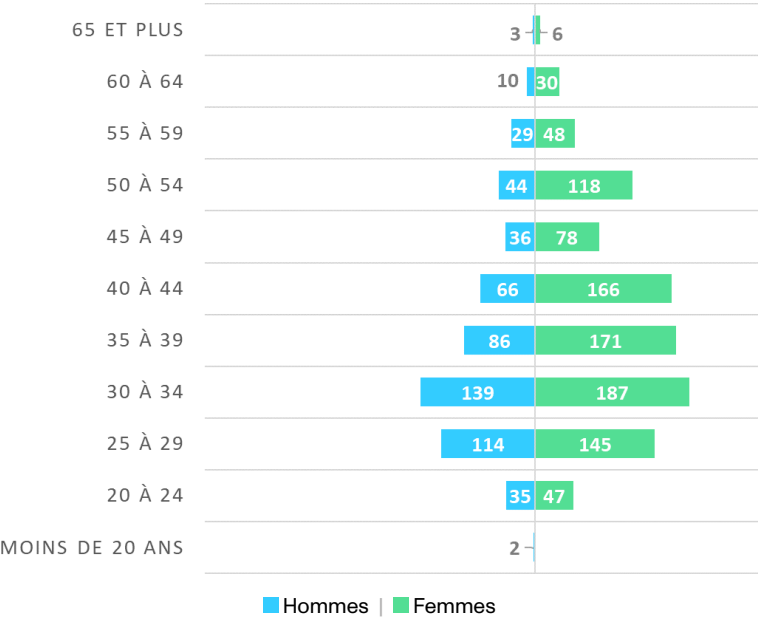


PYRAMIDE DES ÂGES GENRÉE DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES (g1,21)

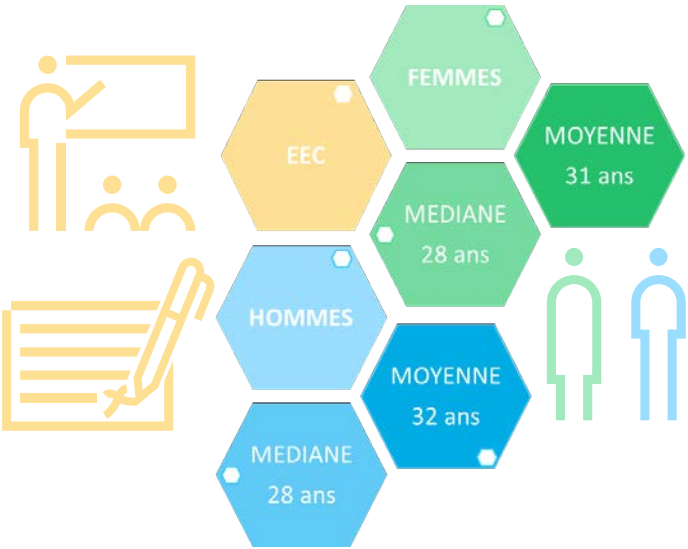
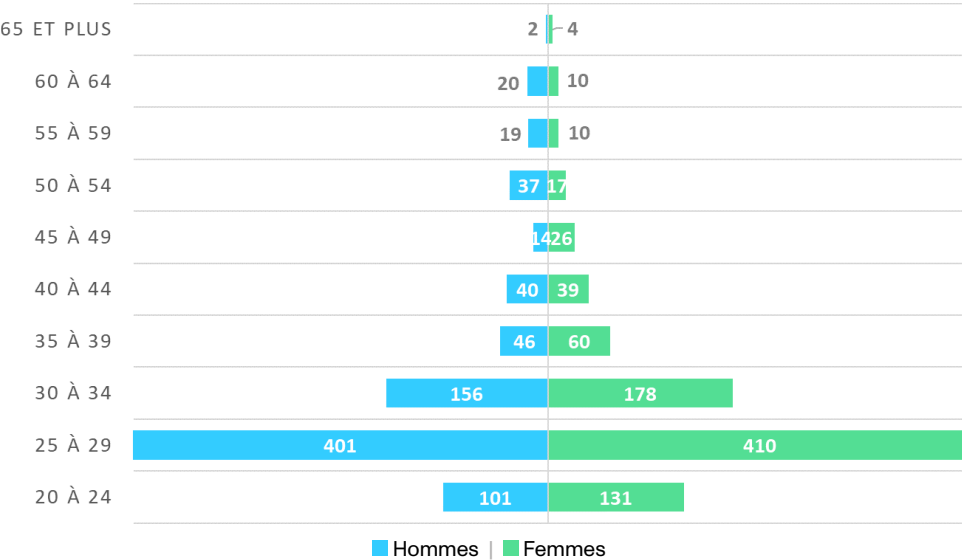


2.2.2. Ages des contractuels

PYRAMIDE DES ÂGES GENRÉE DES BIATSS CONTRACTUELS (g1,22)



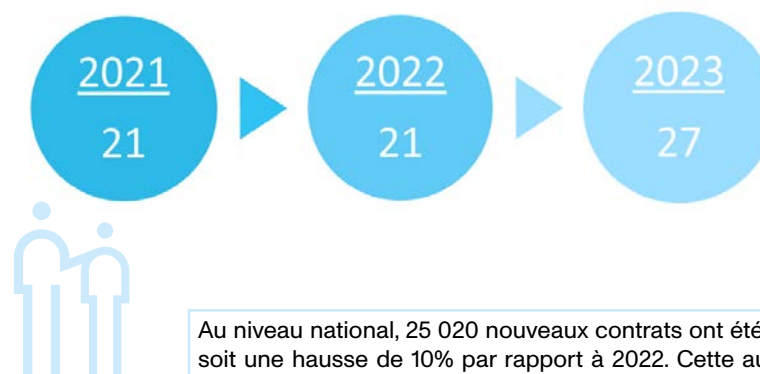
PYRAMIDE DES ÂGES GENRÉE DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS CHERCHEURS CONTRACTUELS (g1,23)



2.3. Les apprentis

Le contrat d'apprentissage

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.



Au niveau national, 25 020 nouveaux contrats ont été signés en 2023, soit une hausse de 10% par rapport à 2022. Cette augmentation des recrutements d'apprentis concerne principalement la fonction publique de l'Etat (+29%) et la fonction publique hospitalière (+35%). Cependant, la fonction publique territoriale reste le principal recruteur et regroupe 55% des nouveaux contrats d'apprentissage de cette année.

Au sein d'Aix Marseille Université, 27 apprentis sont enregistrés pour l'année 2023 soit une augmentation de 29% par rapport à l'année précédente. Les femmes représentent un tiers de cette population. Parmi les 27 apprentis, 15 ont débuté leur contrat d'apprentissage en 2023 et 12 étaient déjà présents l'année précédente. L'âge moyen des apprentis est de 24 ans et demi au sein de l'établissement.

La majorité des apprentis sont répartis au sein de la DEPIL (5 apprentis soit 18%), de la DIRNUM (5 apprentis), d'AMIDEX et de la CISAM (2 apprentis chacun soit 7%)

1. Répartition des effectifs par structure en ETP

Les effectifs par structure sont communiqués en ETP. La règle d'affectation des Enseignants-chercheurs a été modifiée, ils sont désormais rattachés à 100% dans leur composante d'origine. Pour rappel, les années précédentes un enseignant-chercheur était rattaché à 50% dans une composante (pour sa mission d'enseignement) et à 50% dans une unité de recherche (pour sa mission de recherche).

La section Cartographie présente la répartition des effectifs ETP par structure, par campus et par activité.

Définitions

- **Gouvernance** : La Gouvernance est constituée du Cabinet de la Présidence et de la Direction Générale des Services.
- **Fondations** : La rubrique Fondations regroupe AMIDEX et l'IMERA
- **Autres structures** : Les autres structures sont : la CISAM, le collège doctoral et les écoles doctorales, le CRFCB, le pôle de GAP

Indications sur la modification de la méthodologie d'affectation des agents :

- L'affectation gouvernance a été modifiée : l'agence comptable n'en fait plus partie. Elle est désormais rattachée aux services centraux.
- Les enseignants-chercheurs sont désormais rattachés à 100% dans la composante à laquelle ils appartiennent. Ils n'ont plus de double affectation enseignement-recherche.

NOMBRE D'ETP PAR TYPE DE STRUCTURE (t20)

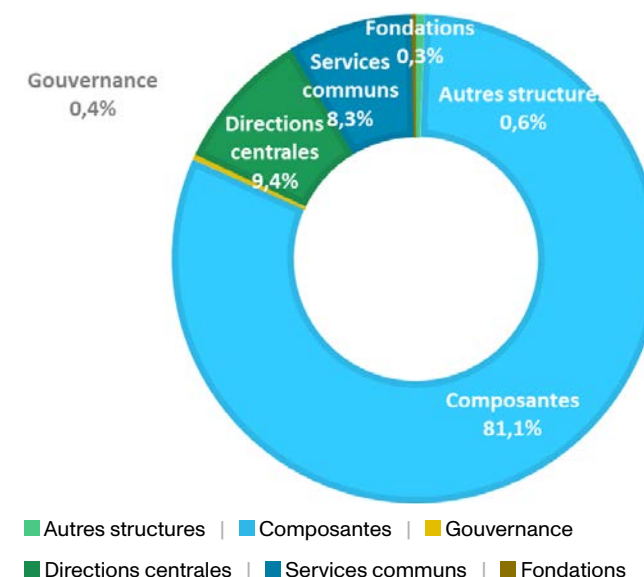
Type de structure	Nb ETP			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Gouvernance	21,20	10,00	31,20	68%
Services centraux	478,40	267,40	745,80	64%
Services communs	383,10	271,75	654,85	59%
Composantes	3 299,30	3 124,60	6 423,90	51%
Fondations	28,70	17,00	45,70	63%
Autres structures	13,70	9,00	22,70	60%
Total	4 224,40	3 699,75	7 924,15	53%

En 2023, Aix Marseille Université comptabilise 7 924.15 ETP dont 53% sont occupés par des femmes.

La majorité des ETP de l'université, soit 81%, sont répartis en composantes. Cette répartition est similaire à celle de l'année précédente avec également 18% d'ETP en services centraux et services communs. Au sein de l'université de Bordeaux, la répartition est similaire avec 80% d'agents dans une composante et 16% dans les pôles et directions administratives (source : Rapport social unique 2023 - université de Bordeaux).

Les ETP en gouvernance regroupent les effectifs définis ci-dessus ainsi que certains membres temporaires qui interviennent dans le cadre de missions spécifiques.

RÉPARTITION DES ETP PAR STRUCTURE (EN %) (g1.24)





1.1. Services centraux et communs

EVOLUTION SUR 3 ANS DES ETP EN SERVICES CENTRAUX ET COMMUNS PAR STRUCTURE POUR LES PERSONNELS BIATSS (t21)

ETP Structure par service		2021				2022				2023			
		BIATSS				BIATSS				BIATSS			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
S. centraux	AC									47	12	59,00	80%
	DAC	4,50	2,00	6,50	69%	5,60	1,00	6,60	85%	7,60	0,00	7,60	100%
	DAF	48,11	15,00	63,11	76%	46,53	16,00	62,53	74%	51,80	14,00	65,80	79%
	DAJI	8,77	2,00	10,77	81%	7,70	4,00	11,70	66%	8,20	4,80	13,00	63%
	DCP	19,72	2,00	21,72	91%	15,80	1,00	16,80	94%	12,80	1,00	13,80	93%
	DCS	4,50	1,00	-	-	3,00	1,00	4,00	75%	4,00	1,50	5,50	73%
	DDD	3,00	1,00	4,00	75%	3,50	1,00	4,50	78%	3,00	4,00	7,00	43%
	DDPI	14,00	12,00	26,00	54%	13,00	11,00	24,00	54%	8,00	7,00	15,00	53%
	DEPIL	57,56	147,50	205,06	28%	58,20	143,60	201,80	29%	66,90	138,30	205,20	33%
	DEVE	74,35	17,86	92,21	81%	65,80	19,60	85,40	77%	73,50	16,60	90,10	82%
	DFD	6,63	3,00	9,63	69%	7,60	3,00	10,60	72%	10,40	3,00	13,40	78%
	DHSE	6,72	24,00	30,72	22%	4,30	23,00	27,30	16%	4,50	20,80	25,30	18%
	DIRCOM	10,72	4,00	14,72	73%	11,03	7,00	18,03	61%	11,60	8,00	19,60	59%
	DPCG	1,00	4,00	5,00	20%	1,00	3,00	4,00	25%	2,00	3,00	5,00	40%
	DPMSE	10,86		10,86	100%	7,70	1,00	8,70	89%	8,80	1,00	9,80	90%
	DRH	123,30	29,86	153,16	81%	117,30	21,90	139,20	84%	115,40	22,90	138,30	83%
	DRV	40,88	5,00	45,88	89%	39,40	6,00	45,40	87%	37,40	6,00	43,40	86%
	DSSD	2,00	4,00	6,00	-	1,00	3,00	4,00	-	2,00	2,00	4,00	-
	SPRE	-	-	-	-	2,80	0,00	2,80	-	3,00	0,00	3,00	
	TOTAL	434,62	270,22	699,34	62%	407,46	263,10	670,56	61%	477,90	265,90	743,80	64%
S. communs	DOSI / DIRNUM	33,40	144,81	178,21	19%	29,20	147,20	176,40	17%	32,20	156,70	188,90	17%
	DRI	52,60	7,00	59,60	88%	53,90	7,00	60,90	89%	52,90	7,00	59,90	88%
	IREM	2,00	1,00	3,00	64%								
	SUL	8,00	4,00	12,00	67%	9,00	3,00	12,00	75%	8,80	4,00	12,80	69%
	SCASC	12,02	2,50	14,52	83%	13,90	1,50	15,40	90%	14,20	1,50	15,70	90%
	SCCDS	0,70	3,00	3,70	19%	0,70	3,00	3,70	19%				
	SCD	139,12	55,27	194,39	72%	131,10	56,30	187,40	70%	135,40	51,40	186,80	72%
	SCPU	8,86	3,35	12,21	73%	9,70	3,00	12,70	76%	10,90	3,00	13,90	78%
	SFPC	27,07	3,00	30,07	90%	23,20	5,00	28,20	82%	21,10	4,00	25,10	84%
	SIUMPPS/ CSU/SSE	26,17	0,50	26,67	98%	26,80	0,40	27,20	99%	26,90	0,45	27,35	98%
	SUAPS	5,86	7,50	13,36	44%	7,30	7,00	14,30	51%	7,30	7,00	14,30	51%
	SUIO	29,65	9,91	39,56	75%	28,60	10,90	39,50	72%	33,10	9,90	43,00	77%
	SUMPP	7,27	0,00	7,27	100%	9,20	0,00	9,20	100%	7,80	0,00	7,80	100%
	UTL	7,00	0,00	7,00	100%	7,00	0,00	7,00	100%	7,00	0,00	7,00	100%
	TOTAL	359,72	241,84	601,56	60%	349,60	244,30	593,90	59%	357,60	244,95	602,55	59%
TOTAL		794,34	512,06	1300,90	61%	757,06	507,40	1264,46	60%	835,50	510,85	1346,35	62%

Indication : les données de 2021 et 2022 pour l'agence comptable ne sont pas disponibles car les effectifs étaient comptabilisés au sein de la gouvernance



Les ETP de la population BIATSS au sein des services centraux et communs ont augmenté de 3% sur ces trois dernières années, dont 6% entre 2022 et 2023 suite à la légère diminution survenue en 2022.

L'augmentation des ETP au sein de la DAJI et de la DAC s'expliquent par un turn-over entre 2022 et 2023. L'augmentation des ETP au sein de la Direction du Développement Durable est directement liée à la création de postes au sein de cette structure suite à un accroissement d'activité. L'augmentation au sein du SUIO est, quant à elle, due aux postes créés dans le cadre de France 2030.

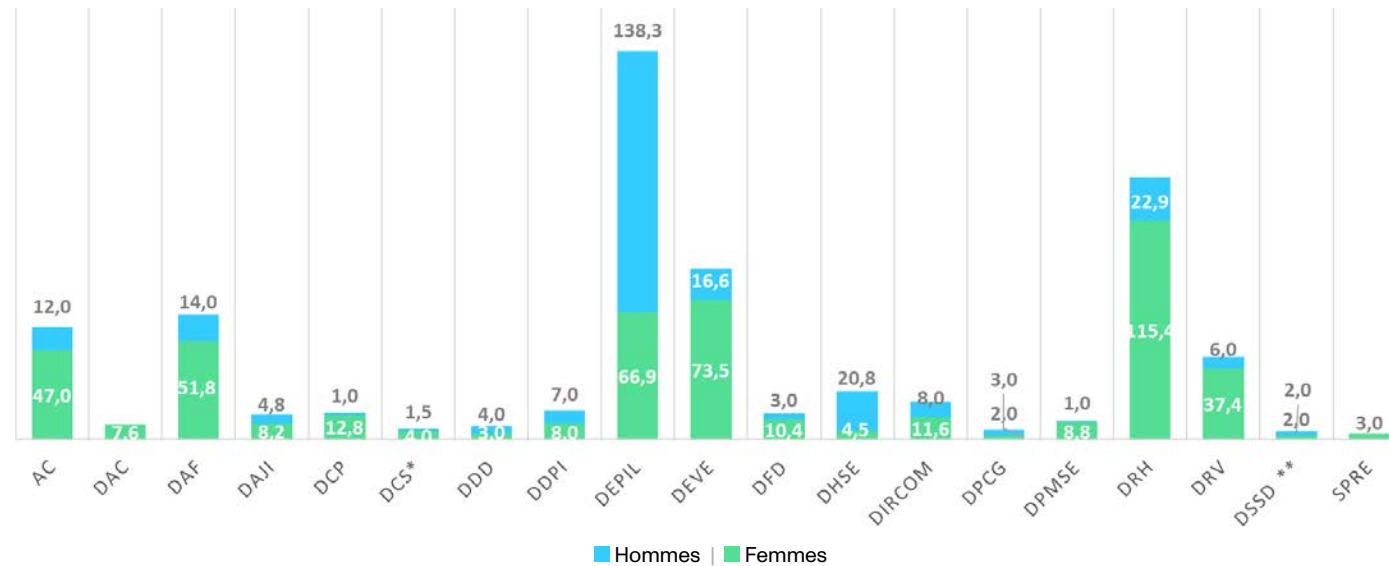
De manière générale, les diminutions d'effectifs au sein des structures sont principalement dues aux vacances de postes au 31 décembre 2023 ou par des choix budgétaires internes aux structures.

La diminution des ETP sur ces trois dernières années dans les structures telles que la DRH, la DCP, la DDPI, la DHSE, la DRV et la SFPC s'explique par les décalages de données entre les effectifs au sein de cette structure et la vacance des postes causée par le turn-over et les délais de recrutement à la date d'observation.

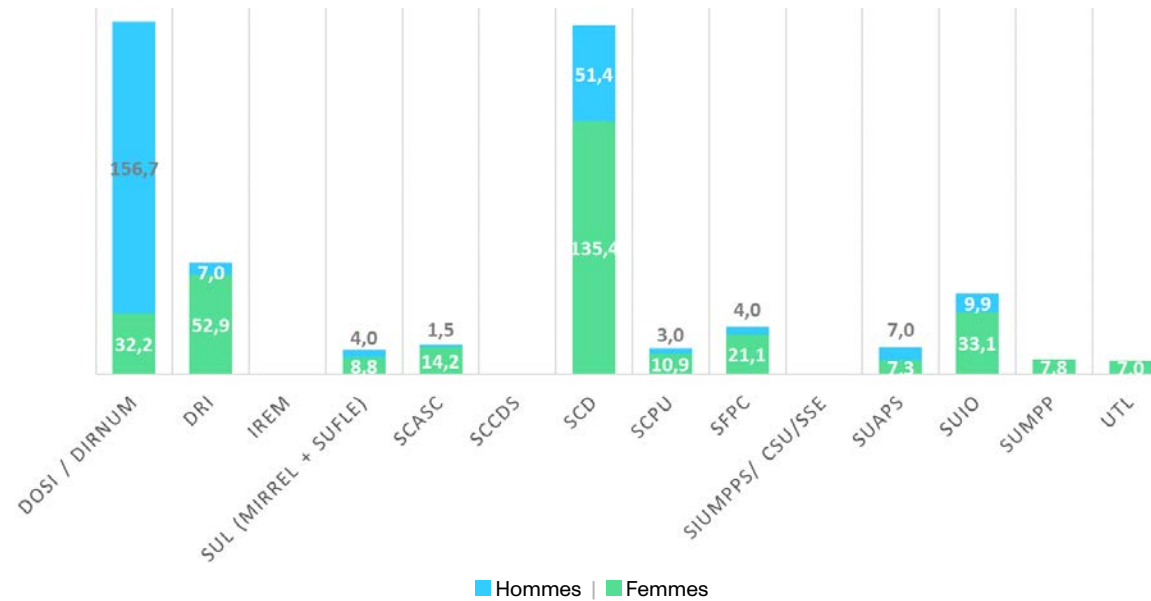
L'absence d'effectifs au sein de la SCCDS et de l'IREM s'expliquent par une intégration de ces structures au sein de leur composante le 1^{er} janvier 2023. Ils ne sont donc plus comptabilisés dans cette partie.



RÉPARTITION DES ETP BIATSS GENRÉS PAR STRUCTURE DANS LES SERVICES CENTRAUX EN 2023 (g1.25)



RÉPARTITION DES ETP BIATSS GENRÉS PAR STRUCTURE DANS LES SERVICES COMMUNS EN 2023 (t1.26)





EVOLUTION SUR 3 ANS DES ETP EN SERVICES CENTRAUX ET COMMUNS PAR STRUCTURE POUR LES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (t22)

ETP Structure par service		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Services centraux	DCS*	0,5	0,75	1,25		0,50	0,5	1		0,50	0,5	1,00	
	TOTAL	0,5	0,75	1,25		0,5	0,5	1		0,50	0,50	1,00	
Services communs	SUL	15,46	5	20,46	-	16,5	6,5	23	-	15,5	4	19,5	-
	SCD		1	1			1	1		0	0,8	0,80	
	SFPC	2	1,75	3,75		1	0,5	1,5		1	1	2,00	
	SUAPS	9	20	29		8	19	27		8	20	28,00	
	SUIO	0,25		0,25		-	-	0		0	0	0,00	
	TOTAL	26,71	27,75	54,46		25,5	27	52,5		24,5	25,8	50,30	
TOTAL		27,21	28,5	55,71	49%	26	27,5	53,5	49%	25	26,3	51,30	49%

* DCS = Direction de la Culture et la Société

Au sein des services centraux et communs, les ETP des enseignants, enseignants-chercheurs ont diminué de 3,5 entre 2022 et 2023. Le SFPC a vu ses effectifs diminuer de 1,75 ETP. Le SUAPS et le SUL ont perdu 1 ETP sur cette dernière année. Ces fluctuations sont majoritairement dues à des vacances de poste au 31.12.2023.



1.2. Composantes

RÉPARTITION SUR 3 ANS DES ETP EN COMPOSANTE PAR SECTEUR D'ENSEIGNEMENT, PAR STRUCTURE DE LA POPULATION BIATSS HORS RECHERCHE TITULAIRES ET CONTRACTUELS (t23)

Structure par secteur d'enseignement		2021				2022				2023			
		BIATSS				BIATSS				BIATSS			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Composantes pluridisciplinaires	INSPE	76,28	23,86	100,14	76%	69,20	26,80	96,00	72%	64,60	25,00	89,60	72%
	IUT	90,01	44,61	134,62	67%	88,90	50,90	139,80	64%	84,10	34,50	118,60	71%
	TOTAL	166,29	68,47	234,76	71%	158,1	77,7	235,8	67%	148,7	59,5	208,2	71%
Droit et sciences politiques	FDSP	88,73	15,38	104,11	85%	84,30	10,50	94,80	89%	92,90	12,90	105,80	88%
	IMPGT	12,72	4,00	16,72	76%	13,90	3,00	16,90	82%	17,10	4,00	21,10	81%
	TOTAL	101,45	19,38	120,83	84%	98,2	13,5	111,7	88%	110	16,9	126,9	87%
Economie et gestion	EJCAM	9,86	4,00	13,86	71%	9,80	4,00	13,80	71%	11,20	3,00	14,20	79%
	FEG	79,65	14,06	93,71	85%	75,30	11,50	86,80	87%	80,80	11,70	92,50	87%
	IAE	34,36	6,00	40,36	85%	34,80	11,00	45,80	76%	32,95	9,50	42,45	78%
	IRT	3,00		3,00	100%	2,00		2,00	100%	3,00	0,00	3,00	100%
	TOTAL	126,87	24,06	150,93	84%	121,9	26,5	148,4	82%	127,95	24,2	152,15	84%
Santé	FSMPM	109,70	74,86	184,56	59%	119,40	62,30	181,70	66%	154,90	69,70	224,60	69%
	PHARMACIE	39,56	20,50	60,06	66%	31,90	22,50	54,40	59%	27,50	11,00	38,50	71%
	TOTAL	149,26	95,36	244,62	61%	151,3	84,8	236,1	64%	182,4	80,7	263,1	69%
Sciences et technologies	FSS	15,10	21,36	36,46	41%	14,27	21,80	36,07	40%	20,10	21,30	41,40	49%
	POLYTECH	29,92	13,00	42,92	70%	32,20	12,00	44,20	73%	30,60	9,50	40,10	76%
	PYTHEAS	28,75	10,42	39,17	73%	20,80	11,00	31,80	65%	30,80	15,00	45,80	67%
	FS *	181,23	86,27	267,50	68%	182,00	97,80	279,80	65%	220,00	84,50	304,50	72%
	TOTAL	255	131,05	386,05	66%	249,265	142,6	391,865	64%	301,5	130,3	431,8	70%
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	110,04	29,86	139,90	79%	98,00	32,30	130,30	75%	99,95	27,30	127,25	79%
	CFMI	1,70	1,00	2,70	63%	1,70	1,00	2,70	63%	2,70	1,00	3,70	73%
	IECI	0,00	1,00	1,00	0%	0,00	2,00	2,00	0%	1,00	0,00	1,00	-
	MMSH	13,20	12,00	25,20	52%	13,20	9,00	22,20	59%	14,20	8,00	22,20	64%
	TOTAL	124,94	43,86	168,8	74%	112,9	44,3	157,2	72%	117,85	36,3	154,15	76%
n.c										6,5	3	9,5	68%
TOTAL		923,81	382,18	1305,99	71%	891,67	389,40	1281,07	70%	994,90	350,90	1345,80	74%

* FS pour Faculté des Sciences remplace l'appellation « SCIENCES »

Les effectifs BIATSS en ETP au sein des composantes ont augmenté de 2% depuis 2021 et de 5% entre 2022 et 2023 suite à la baisse des effectifs survenue entre 2021 et 2022.

Sur ces deux dernières années les effectifs en ETP ont augmenté de 8% au sein du secteur santé (19 ETP), soit une augmentation de 22% au sein de la FSMPM malgré une baisse en Pharmacie (-36%). En effet, de nombreux projets ont été lancés en 2023 et des recrutements ont eu lieu au sein de l'IFSI en 2023 (Institut de formation en soins infirmiers).

Les ETP BIATSS ont augmenté de 12% en Sciences et technologies avec des augmentations dans l'ensemble des structures à l'exception de POLYTECH (-3 ETP environ). Cette augmentation s'explique également par les projets portés dans le cadre des instituts et des laboratoires de la composante.

Cependant, les ETP BIATSS ont diminué de 11% dans les deux composantes pluridisciplinaires (-25 ETP), soit une baisse de 10% à l'INSPE et de 12% à l'IUT.

RÉPARTITION SUR 3 ANS DES ETP EN COMPOSANTES PAR SECTEUR D'ENSEIGNEMENT, PAR STRUCTURE DE LA POPULATION ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (t24)

ETP Structure par secteur d'enseignement			2021				2022				2023			
			Enseignants, enseignants chercheurs				Enseignants, enseignants chercheurs				Enseignants, enseignants chercheurs			
			Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Composantes	Composantes pluridisciplinaires	INSPE	67,36	45,50	112,86	60%	88,30	56,50	144,80	61%	93,00	59,50	152,50	61%
		IUT	91,16	128,32	219,48	42%	88,41	131,23	219,64	40%	132,00	190,80	322,80	41%
		TOTAL	158,52	173,82	332,34	48%	176,71	187,73	364,44	48%	225	250,3	475,3	47%
	Droit et sciences politiques	FDSP	62,00	71,25	133,25	47%	52,38	59,07	111,45	47%	135,30	145,00	280,30	48%
		IMPGT	7,75	3,25	11,00	70%	13,00	7,50	20,50	63%	14,00	7,50	21,50	65%
		TOTAL	69,75	74,5	144,25	48%	65,38	66,57	131,95	50%	149,3	152,5	301,8	49%
	Economie et gestion	EJCAM	3,00	5,50	8,50	35%	4,00	4,00	8,00	50%	8,00	4,50	12,50	64%
		FEG	41,75	44,75	86,50	48%	38,00	42,55	80,55	47%	102,00	96,00	198,00	52%
		IAE	10,75	7,75	18,50	58%	9,00	7,75	16,75	54%	18,00	15,50	33,50	54%
		IRT	1,50	0,50	2,00	75%	1,50	0,50	2,00	75%	3,00	1,00	4,00	75%
		TOTAL	57	58,5	115,5	49%	52,5	54,8	107,3	49%	131	117	248	53%
	Santé	FSMPM	121,51	167,91	289,42	42%	163,56	235,46	399,02	41%	360,00	418,00	778,00	46%
		PHARMACIE	35,73	26,90	62,63	57%	33,32	27,34	60,65	55%	61,80	53,00	114,80	54%
		TOTAL	157,24	194,81	352,05	45%	196,875	262,795	459,67	43%	421,8	471	892,8	47%
	Sciences et technologies	FSS	18,86	35,09	53,95	35%	17,80	31,25	49,05	36%	35,50	64,50	100,00	36%
		POLYTECH	18,00	53,25	71,25	25%	16,50	57,65	74,15	22%	47,00	133,00	180,00	26%
		PYTHEAS	35,80	49,11	84,91	42%	41,68	55,23	96,90	43%	104,50	132,80	237,30	44%
		FS *	152,29	295,02	447,30	34%	150,55	275,58	426,13	35%	406,50	746,30	1152,80	35%
		TOTAL	224,94	432,465	657,405	34%	226,525	419,7	646,225	35%	593,5	1076,6	1670,1	36%
	Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	194,18	158,95	353,13	55%	196,05	154,00	350,05	56%	425,20	308,50	733,70	58%
		CFMI	1,00	1,00	2,00	50%	0,70	0,00	0,70	100%	1,00	0,00	1,00	-
		IECJ									0,00	1,00	1,00	
		MMSH									29,00	15,00	44,00	
		TOTAL	195,18	159,95	355,13	55%	196,75	154	350,75	56%	455,2	324,5	779,7	58%
TOTAL			862,63	1094,05	1956,68	44%	914,74	1145,60	2060,34	44%	1975,80	2391,90	4367,70	45%

La modification d'affectation des EC a pour conséquence une multiplication par deux des ETP en composante. Ce contexte est nécessaire pour la compréhension des variations des chiffres présentés dans le tableau ci-dessus.

Les effectifs en ETP ont pratiquement doublé dans les secteurs disciplinaires Droit et sciences politiques, Economie et gestion, Arts, lettres langues et sciences humaines et Santé. Ces variations sont cohérentes avec le changement d'affectation des enseignants-chercheurs. En effet, les effectifs enseignants-chercheurs sont relativement stables en PP dans ces secteurs disciplinaires.

Les ETP ont plus que doublé dans la discipline Sciences et technologies. En effet, les effectifs en PP présentent une augmentation de 10 EC suite à l'ouverture de concours plus importante dans ces structures.

Cependant, les ETP dans les composantes pluridisciplinaires ont seulement augmenté de 43%. En effet, cette composante affiche une plus faible activité de recherche due à la typologie du personnel qui est majoritairement constitué d'enseignants du 1^{er} et du 2nd degré.

Explication variation données :

Attention : il est important de notifier ici la modification d'affectation des enseignants-chercheurs à 100% en composante. En 2023, les enseignants-chercheurs sont comptabilisés à 1 ETP en composante contrairement aux années 2021 et 2022 où ils étaient comptabilisés à 0,5 en composante et 0,5 à une structure de recherche. Cette modification explique les variations d'ETP observables entre 2021,2022 et 2023.



**EFFECTIFS TOTAUX EN ETP, BIATSS ET ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES ET CONTRACTUELS,
EN COMPOSANTES PAR SECTEUR D'ENSEIGNEMENT ET STRUCTURE EN 2023 (t25)**

ETP		Femmes	Hommes	Total 2023	% femmes	% EC
Structure par secteur d'enseignement						
Composantes pluridisciplinaires	INSPE	156,60	84,50	242,10	65%	63%
	IUT	216,10	225,30	441,40	49%	73%
	TOTAL	373,7	309,8	683,5	55%	70%
Droit et sciences politiques	FDSP	228,20	158,90	387,10	59%	73%
	IMP GT	31,10	11,50	42,60	73%	50%
	TOTAL	259,3	170,4	429,7	60%	70%
Economie et gestion	EJCAM	19,20	7,50	26,70	72%	47%
	FEG	179,80	108,70	288,50	62%	68%
	IAE	50,95	25,00	75,95	67%	44%
	IRT	6,00	1,00	7,00	86%	57%
	TOTAL	255,95	142,2	398,15	64%	62%
Santé	FSMPM	516,90	488,70	1005,60	51%	78%
	PHARMACIE	89,30	64,00	153,30	58%	75%
	TOTAL	606,2	552,7	1158,9	52%	77%
Sciences et technologies	FSS	55,60	84,80	140,40	40%	71%
	POLYTECH	77,60	142,50	220,10	35%	82%
	PYTHEAS	136,30	149,80	286,10	48%	84%
	FS *	632,50	835,80	1595,60	40%	73%
	TOTAL	902	1212,9	2114,9	43%	80%
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	521,15	334,80	855,95	61%	85%
	CFMI	3,70	1,00	4,70	79%	21%
	IECJ	1,00	1,00	2,00	0,50	50%
	MMSH	44,20	23,00	67,20	0,66	67%
	TOTAL	570,05	359,8	929,85	61%	83%
TOTAL		2967,20	2747,80	5715,00	52%	77%

* FS pour Faculté des Sciences

1.3. Structures de recherche

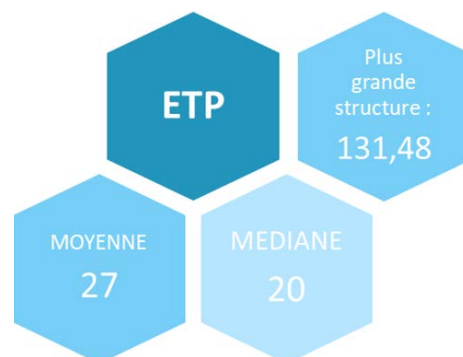
NOMBRE ET PART D'ETP DES BIATSS RECHERCHE PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE DE RECHERCHE (t26)

Secteur disciplinaire	ETP		2021					2022						
	Nb laboratoires	ETP moyen par labo	ETP			Proportion		Nb laboratoires	ETP moyen par labo	ETP			Proportion	
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Composantes pluridisciplinaires	2	18,97	24,50	13,43	37,93	65%	35%	2	20,48	27	13,95	40,95	66%	34%
Arts, lettres, langues et sciences humaines	31	14,75	259,51	197,65	457,16	57%	43%	31	15,86	278,9	212,7	491,60	57%	43%
Droit et sciences politiques	12	14,04	92,73	75,75	168,48	55%	45%	11	17,90	95,9	101	196,90	49%	51%
Economie et gestion	6	35,54	118,81	94,45	213,26	56%	44%	4	49,89	105,1	94,45	199,55	53%	47%
Santé	21	25,02	289,72	235,78	525,5	55%	45%	22	31,99	376,22	327,51	703,74	53%	47%
Sciences et technologies	48	32,17	588,65	955,52	1544,165	38%	62%	23	59,74	559,8	814,25	1374,05	41%	59%
Sans secteur*			35,46	37,40	72,86					25	33,57	58,57	43%	57%
TOTAL	120	24	1409,38	1609,98	3019,36	47%	53%	93	27,2	1467,93	1597,44	3065,36	48%	52%

Secteur disciplinaire	Nb laboratoires	ETP moyen par labo	2023				
			ETP			Proportion	
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Composantes pluridisciplinaires	1	-	6	16,5	22,5	27%	73%
Arts, lettres, langues et sciences humaines	30	1,71	29,5	21,9	51,4	57%	43%
Droit et sciences politiques	11	0,36	3	1	4	75%	25%
Economie et gestion	4	4,75	9	10	19	47%	53%
Santé	23	11,00	137,40	115,50	252,9	54%	46%
Sciences et technologies	45	7,60	138,2	203,9	342,1	40%	60%
Sans secteur*		-	6,5	14	20,5	32%	68%
TOTAL	114	6,25	329,60	382,80	712,40	46%	54%

Les deux secteurs disciplinaires comptabilisant le plus d'ETP BIATSS Recherche en 2023 sont Santé et Sciences et technologies. Cette répartition est cohérente avec le volume de projets de recherche financés dans ces deux disciplines.

* Institut carnot star, CIELAM et autres



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, la dotation des unités de recherche a été augmentée de 25% et maintenue à ce niveau depuis 2012. Un système de modulation des services d'enseignement a également 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 en ETP



54 sites



296 Bâtiments

soit plus
760 000 m²
(surface de plancher)

** note : les surfaces
étaient précédemment
exprimées en SHON
mais cette mesure n'est
plus utilisée*





RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR CAMPUS ET PAR TYPE DE POPULATION EN ETP



femmes



hommes

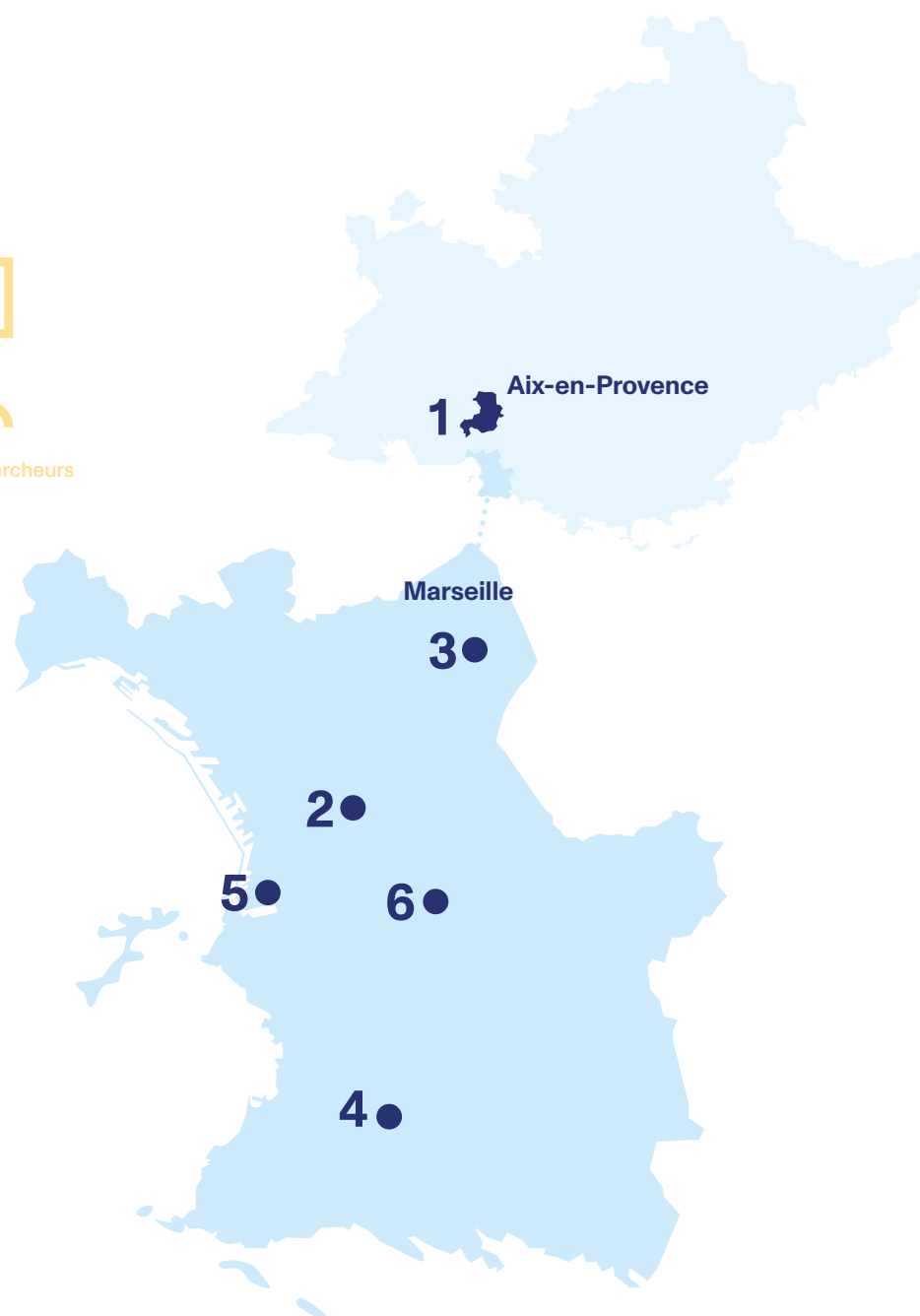


BIATSS



Enseignants
enseignants-chercheurs

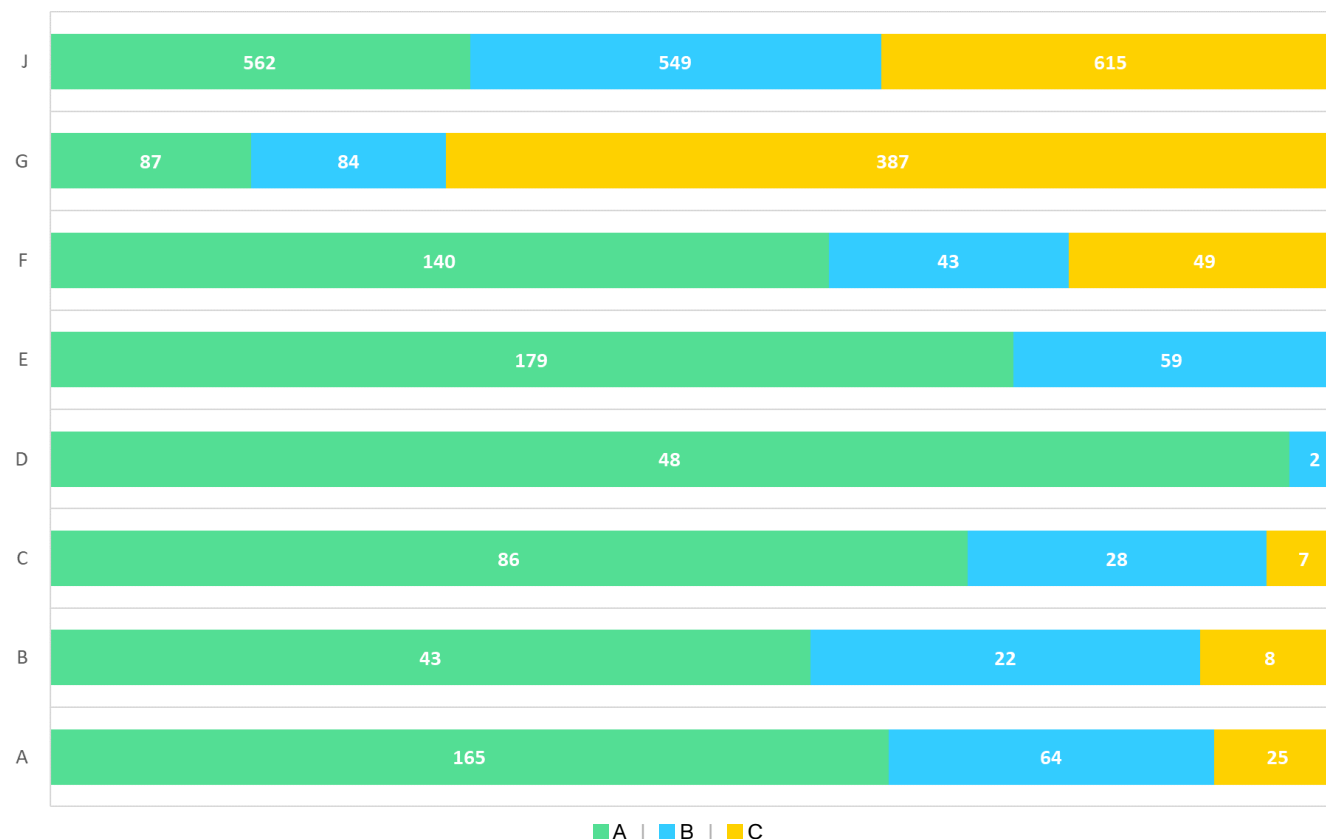
		femmes	hommes	BIATSS	Enseignants enseignants-chercheurs
1	AIX-EN-PROVENCE 2 583,90	59 %	41 %	37 %	63 %
2	CENTRE 1 467,00	48 %	52 %	41 %	59 %
3	ÉTOILE 1 250,95	50 %	50 %	53 %	47 %
4	LUMINY 805,10	46 %	54 %	42 %	58 %
5	PHARO 421,20	69 %	31 %	98 %	2 %
6	TIMONE 1 396,00	52 %	48 %	38 %	62 %





3. Répartition des effectifs par activité en Personnes Physiques (PP)

RÉPARTITION DES ACTIVITÉS DES BIATSS PAR BAP ET PAR CATÉGORIE EN 2023 (EN PP ET EN %) (g1.27)



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.

Définition des 8 branches d'activité professionnelles :

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.

Typologie des populations

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs en Personnes Physiques (PP)

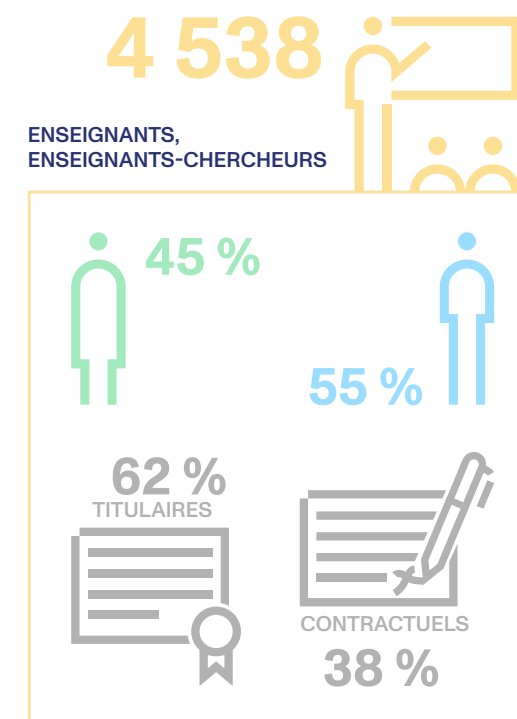
1.1. Répartition générale des enseignants, enseignants chercheurs

Au niveau national en 2022, 104 013 enseignants sont en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur. La population titulaire représente 65.5% des effectifs enseignants à l'échelle nationale. Cette tendance est cohérente avec celle d'Aix Marseille Université où la population titulaire représente 62% des effectifs enseignants en 2022 et 2023. Parmi ces enseignants titulaires, 68 150 appartiennent aux corps des enseignants-chercheurs (y compris les corps à statuts spécifiques et les hospitalo-universitaires), soit 66% des effectifs enseignants globaux (titulaires et contractuels). A titre de comparaison, les enseignants-chercheurs titulaires (HU compris) représentent environ 54% des effectifs d'amU depuis quelques années.

Les enseignants titulaires du 2nd degré représentent au niveau national 12% (soit 12 673 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 35 862 pour représenter 34,5% de la population, cette tendance est similaire dans l'établissement puisque cette population représente 38% des effectifs (hors chargés d'enseignement vacataires, agents temporaires vacataires et enseignants invités).

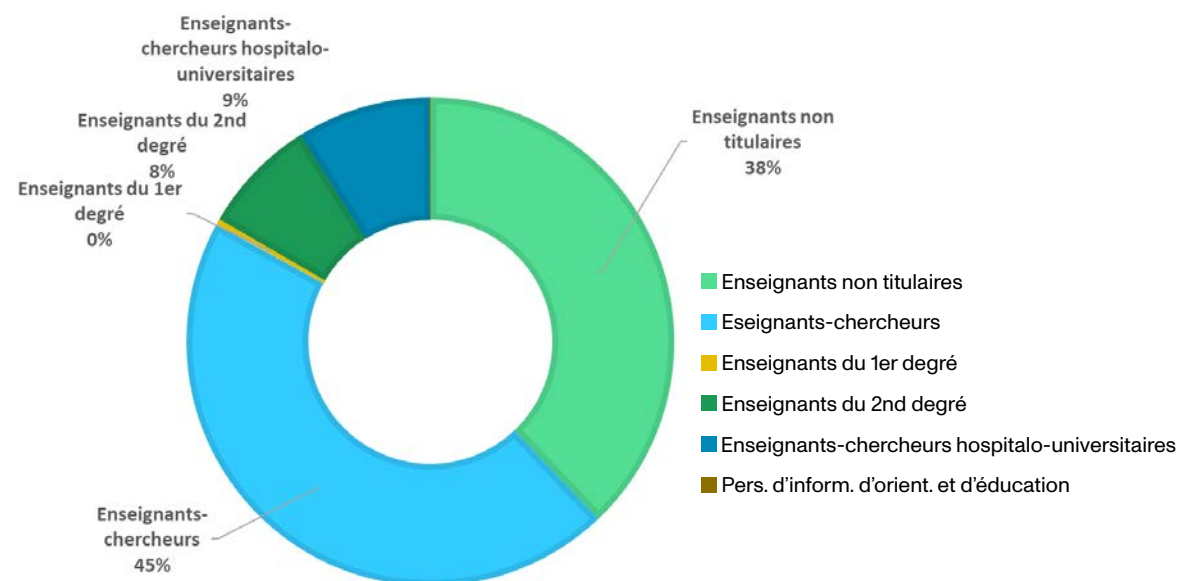
Entre 2020 et 2022, l'effectif total des enseignants du supérieur a légèrement augmenté (+ 2 %) au niveau national alors que la population enseignante de l'établissement est restée relativement stable.

(Source : Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur, MESR 2022)





RÉPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT AMU PAR TYPE D'ENSEIGNEMENT (EN %) (g1.28)



En 2023, le personnel enseignant d'Aix Marseille Université représente 4 538 enseignants et enseignants-chercheurs dont 45% de femmes. Cet effectif est majoritairement constitué de titulaires à 62%.

La filière des enseignants-chercheurs est la plus représentée, elle représente 54% des effectifs dont 9% d'hospitalo-universitaires. La répartition générale des différents types d'enseignants est similaire aux années précédentes. (g1.28)

EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR TYPE D'ENSEIGNANT (EN PP) (t27)

Effectifs Type d'enseignant		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
EEC contractuels		854	866	1720	50%	888	860	1748	51%	885	836	1721	51%
Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires	Enseignants-chercheurs	833	1228	2061	40%	824	1223	2047	40%	835	1209	2044	41%
	Enseignants du 1er degré	9	4	13	69%	11	4	15	73%	13	5	18	72%
	Enseignants du 2nd degré	186	172	358	52%	187	167	354	53%	183	166	349	52%
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires												
		122	270	392	31%	128	266	394	32%	137	266	403	34%
	Autres personnels *	0	3	3	0%	0	2	2	0%	0	3	3	0%
Total titulaires		1150	1677	2827	41%	1150	1662	2812	41%	1168	1649	2817	41%
Total		2004	2543	4547	44%	2038	2522	4560	45%	2053	2485	4538	45%

* Définition autres personnels de l'enseignement : personnel des grands établissements et personnel information d'orientation et d'éducation

Les effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs restent relativement stables au sein d'amU. Les effectifs font face à une légère diminution de 22 agents entre 2022 et 2023, due à une baisse de 1% des contractuels (-27 agents), partiellement compensée par une augmentation simultanée de 5 agents titulaires.

Les femmes restent sous-représentées au sein des enseignants titulaires, cette répartition est similaire au niveau national où elles ne représentent que 41% de la population enseignante titulaire. Cependant, les femmes représentent 45% de l'ensemble de la population enseignante d'Aix Marseille Université, cette proportion est légèrement supérieure à la moyenne nationale (42,5%).

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

ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ ET AUTRES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT



EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS TITULAIRES DU 1^{ER} DEGRÉ ET AUTRES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT (EN PP) (t28)

Effectifs Type d'enseignant/ Structure		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Pers des grands établissements	IUT	0	1	1	-	0	1	1	-	0	1	1	-
Pers orientation et éducation	INSPE	0	2	2		0	1	1		0	2	2	
Professeurs des écoles		9	4	13		11	4	15		13	5	18	
Total		9	7	16	56%	11	6	17	65%	13	8	21	62%

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ ET AUTRES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENTS PAR STRUCTURE (EN PP) (t29)

Effectifs	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
INSPE	9	6	15	-	11	5	15	-	13	7	20	-
IUT	0	1	1		0	1	1		0	1	1	
Total	9	7	16	56%	11	6	16	69%	13	8	21	62%

Globalement, les effectifs des enseignants du premier degré et autres personnels de l'enseignement ont augmenté de 23% entre 2022 et 2023. En effet, 3 professeurs des écoles ont été recrutés en 2023 ainsi qu'un personnel d'information, d'orientation et d'éducation.

Les femmes sont sur-représentées au sein de cette population, elles représentent 62% du personnel enseignant du premier degré.

ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ ET AUTRES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENTS PAR STRUCTURE, CORPS ET GRADE (EN PP) (t30)

IUT	Pers des grands établissements		
	Professeur de l'ENSAM		
	Hors classe		
	Femmes	Hommes	Total
	0	1	1

INSPE	Pers. Inform. D'orient. et d'éducation			Professeurs des écoles								
	Conseiller principal d'éducation			Classe Exceptionnelle			Classe Normale			Hors Classe		
	Hors classe											
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	0	2	2	5	1	6	5	4	9	4	0	4

1.3. Les enseignants titulaires du 2nd degré

EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS TITULAIRES DU 2ND DEGRÉ (EN PP) (t31)

Effectifs Type d'enseignant	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Chargés d'ens.EPS	0	1	1	-	0	1	1	-	0	1	1	-
Professeurs agrégés	110	106	216	51%	107	104	211	51%	104	101	205	51%
Professeurs certifiés	64	38	102	63%	68	36	104	65%	67	36	103	65%
Professeurs d'EPS	8	23	31	26%	8	22	30	27%	8	23	31	26%
Professeurs des lycées pro	4	4	8	50%	4	4	8	50%	4	5	9	44%
Total	186	172	358	52%	187	167	354	53%	183	166	349	52%

Les effectifs des enseignants du second degré ont diminué de 1% entre 2022 et 2023.

Plus précisément, il y a une différence de 6 agents qui s'explique par des concours non pourvus et par une politique de l'établissement qui favorise l'ouverture de concours MCF pour les PRAG affectés dans l'enseignement supérieur (Article 26.1.2).

Les enseignants du second degré représentent toujours 4% du personnel enseignant d'amU.

La parité femmes-hommes d'amU est respectée chez les enseignants du second degré (52%). Dans le détail des différents corps, les femmes sont légèrement sur représentées chez les professeurs certifiés alors que la parité est atteinte chez les professeurs agrégés depuis 2020. Elles restent néanmoins minoritaires chez les professeurs d'EPS (26%).

EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS TITULAIRES DU 2ND DEGRÉ PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE (EN PP) (t32)

Effectifs Type de rattachement	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Composantes pluridisciplinaires	82	79	161	51%	87	79	166	52%	86	79	165	52%
Secteur arts, lettres, langues et sciences	22	12	34	65%	22	12	34	65%	29	14	43	67%
Secteur droit et sciences politiques	9	3	12	75%	9	3	12	75%	9	4	13	69%
Secteur économie et gestion	10	11	21	48%	10	11	21	48%	10	11	21	48%
Secteur santé	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Secteur sciences et technologies	40	44	84	48%	39	40	79	49%	40	39	79	51%
Services communs	22	23	45	49%	19	22	41	46%	8	19	27	30%
Total	186	172	358	52%	187	167	354	53%	183	166	349	52%

Les enseignants du second degré restent majoritairement en composantes à 88%.

La moitié des effectifs enseigne dans le secteur d'enseignement «pluridisciplinaire» dont 29% des enseignants du 2nd degré à l'IUT et 19% à l'INSPE.

Le secteur sciences et technologies est aussi largement représenté avec 20% des enseignants du 2nd degré notamment 12% au sein de la composante Sciences et 8% à la FSS.

Cette répartition est semblable aux années précédentes, elle est cohérente avec l'activité des enseignants du second degré. En effet, les enseignants du second degré enseignent majoritairement l'anglais et l'éducation physique et sportive. Leur présence est donc proportionnellement plus importante dans la Faculté des Sciences car c'est l'une des plus grosses structures en termes d'étudiants.



EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS TITULAIRES DU 2ND DEGRÉ PAR STRUCTURE (EN PP) (t33)

Effectifs		2021				2022				2023			
Structure		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Composantes	ALLSH	21	12	33	64%	22	12	34	65%	17	13	30	57%
	EJCAM	1	1	2	-	1	1	2	-	1	0	1	-
	FDSP	8	3	11	73%	8	3	11	73%	8	4	12	67%
	FEG	8	9	17	47%	8	9	17	47%	8	10	18	44%
	FSMPM	1		1	-	1	0	1	-	1	0	1	-
	FSS	8	19	27	30%	9	19	28	32%	10	18	28	36%
	IAE	1	0	1	-	1	1	2	-	1	1	2	-
	IMPGT	1	0	1	-	1	0	1	-	1	0	1	-
	INSPE	35	28	63	56%	41	24	65	63%	37	27	64	58%
	IUT	47	51	98	48%	46	55	101	46%	49	52	101	49%
	POLYTECH	2	6	8	25%	1	7	8	-	1	7	8	-
	PYTHEAS	1		1	-	1	0	1	-	1	0	1	-
Services communs	FS*	29	18	47	62%	28	14	42	67%	28	14	42	67%
	TOTAL	163	147	310	53%	168	145	313	54%	163	146	309	53%
	SCD	0	1	1	-		1	1	-	0	1	1	-
	SFPC	1	0	1	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	SUAPS	9	19	28	32%	8	18	26	31%	8	18	26	31%
TOTAL	SUL	12	3	15	80%	11	3	14	79%	12	1	13	92%
	TOTAL	22	23	45	49%	19	22	41	46%	20	20	40	50%
TOTAL		185	170	355	52%	187	167	354	53%	183	166	349	52%

SUL : Service Universitaire des Langues

Anciennement MIRREL + SUFLE : Service Universitaire Français et Langues étrangères

FS : Faculté des Sciences remplacement de l'appellation « SCIENCES »



1.3.1. Répartition par grade

NOMBRE D'ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PAR TYPE DE STRUCTURE, CORPS ET GRADE (EN PP) (t34)

Chargé d'enseignement et professeur d'EPS

Corps/ Grade		Chargés d'enseignement EPS			Professeurs d'EPS											
		Classe exceptionnelle			Hors Classe			Classe Exceptionnelle			Classe Normale					
Structure		Femmes	Hommes	Total / % femmes	Femmes	Hommes	Total / % femmes		Femmes	Hommes	Total / % femmes		Femmes	Hommes	Total / % femmes	
Composantes	FSS	0	0	0	1	0	1		5		5		2	0	2	
	INSPE	0	0	0	1	0	1				0		0	0	0	
S. communs	SUAPS	0	1	1	4	0	4		4	10	14	29%	2	2	4	
Total		0	1	1	6	0	6	100%	4	15	19	21%	4	2	6	67%

Professeur de lycées professionnels

Corps/ Grade		Professeur de lycées professionnels					
		Classe exceptionnelle			Classe Normale		
Structure		Femmes	Hommes	Total / % femmes	Femmes	Hommes	Total / % femmes
Composantes	INSPE	2	1	3	0	0	0
	IUT	1	3	4	0	1	1
S. communs	SUL	0	0	0	1	0	1
Total		3	4	7	1	1	2 50%

PRAG / PRCE

Corps/ Grade		Professeurs agrégés											Professeurs certifiés												
		Hors classe				Classe Exceptionnelle				Classe Normale			Hors classe			Classe Exceptionnelle			Classe Normale						
Structure		Femmes	Hommes	Total / % femmes		Femmes	Hommes	Total / % femmes		Femmes	Hommes	Total / % femmes		Femmes	Hommes	Total / % femmes		Femmes	Hommes	Total / % femmes					
Composantes	ALLSH	3	5	8	38%	0	3	3	0%	9	4	13		1	1	2		1	0	1		3	0	3	
	EJCAM																								
	FDSP	3	1	4		0	0	0		3	0	3		0	0	0		0	0	0		1	0	1	
	FEG	0	3	3		2	0	2		3	7	10		1	0	1		2	0	2		0	0	0	
	FSMPM																								
	FSS	3	4	7		2	3	5		3	5	8													
	IAE	0	0	0		1	0	1		0	1	1													
	IMPGT	0	0	0		0	0	0		1	0	1													
	INSPE	4	4	8	50%	5	8	13	38%	14	1	15		0	1	1		7	10	17	41%	4	1	5	
	IUT	6	14	20	30%	3	7	10	30%	15	16	31	48%	5	3	8	63%	6	6	12	50%	13	2	15	
	POLYTECH	0	1	1		0	3	3		0	0	0		0	0	0		0	0	0		1	0	1	
	PYTHEAS	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	2	2		1	1	2	
S. communs	FS*	5	5	10	50%	4	2	6		12	3	15	0	1	1	2	3	6	1	7					
	SCD	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	1	1		0	0	0	
	SUAPS	0	1	1		1	0	1		1	0	1		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
	SUL	0	0	0		1	0	1		0	0	0		2	0	2		3	1	4		5	0	5	
TOTAL		24	38	62	39%	19	26	45	42%	61	37	98	62%	10	7	17	59%	20	23	43	47%	36	7	43	84%

* FS : Faculté des Sciences

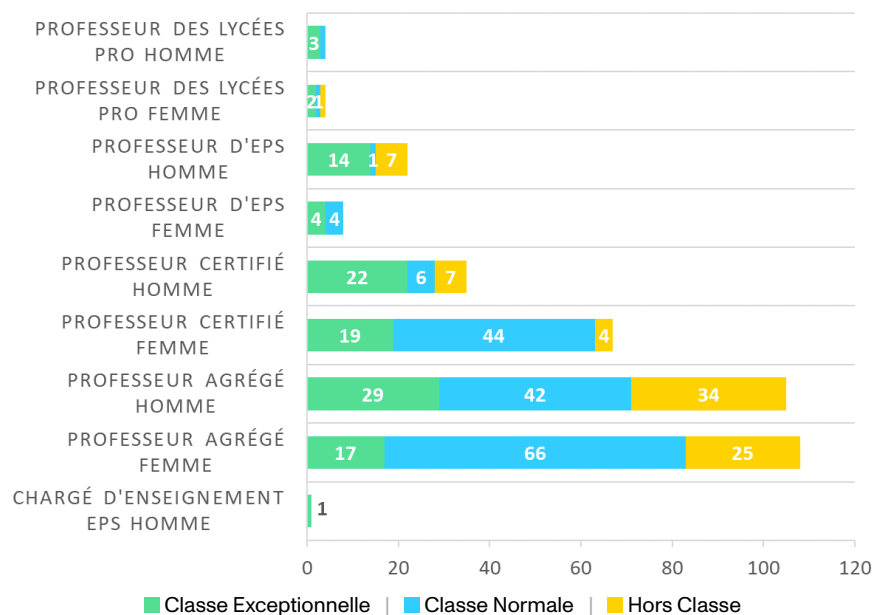


Le corps des professeurs agrégés est majoritaire à 60% au sein des enseignants du second degré à amU, suivi par les professeurs certifiés qui représentent 30%.

A titre de comparaison, les enseignants du second degré dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du MESR appartiennent majoritairement au corps des professeurs agrégés (55%), les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) représentent 6 % des effectifs et sont légèrement plus représentés à Aix Marseille Université (9%), ceux de lycée professionnel (PLP) représentent quant à eux 3 %, tendance identique à l'établissement.

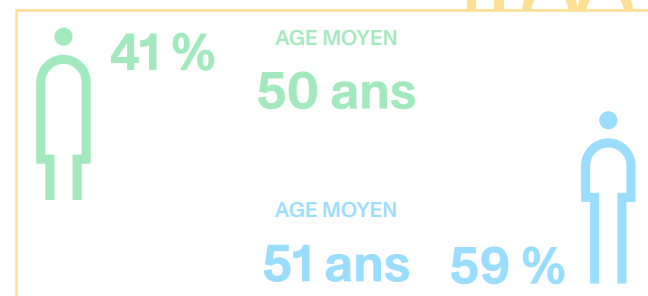
Le graphique témoigne de l'existence du plafond de verre auquel les femmes font face dans les différentes filières de l'enseignement du second degré. En effet, les femmes sont moins présentes que les hommes dans les grades les plus élevés des professeurs agrégés (23% de femmes ont accès à ce grade contre 32% au sein de la population masculine), professeurs certifiés (6% contre 31%) alors qu'elles sont majoritaires au sein de ces filières à 51% pour les PRAG et 65% au sein des PRCE.

ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR CORPS, GRADE ET PAR GENRE(EN PP) (g1.29)





1.4. Les enseignants-chercheurs mono-appartenants



Définition enseignants-chercheurs mono-appartenants :

Les enseignants-chercheurs mono-appartenants se distinguent des enseignants chercheurs hospitalo-universitaires qui exercent leurs activités à la fois à l'université et à l'hôpital. Les fonctions d'enseignement et de recherche des enseignants-chercheurs mono-appartenant s'effectuent uniquement dans le cadre de l'université.

Notation :

Les astronomes et physiciens ont été intégrés au corps de Professeurs des universités (PU)

Les astronomes adjoints et les physiciens adjoints ont été intégrés au corps des Maîtres de conférences (MCF).

EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS CHERCHEURS PU ET MCF PAR GENRE (EN PP) (t35)

Corps	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
MCF	649	753	1402	46%	619	723	1342	46%	617	705	1322	47%
PU	184	475	659	28%	205	500	705	29%	218	504	722	30%
Total	833	1228	2061	40%	824	1223	2047	40%	835	1209	2044	41%

Les effectifs des enseignants-chercheurs mono-appartenants restent relativement stables sur ces trois dernières années avec une légère diminution de moins de 1%.

Entre 2022 et 2023, les effectifs restent particulièrement stables avec une diminution de 3 agents au total.

Au sein des corps, l'effet du repyramidage des postes est remarquable avec une diminution de 20 Maîtres de conférences et une augmentation simultanée de 17 Professeurs des universités et 12 postes de PU ont été pourvus via la procédure 46.3., soit une augmentation de 1%.

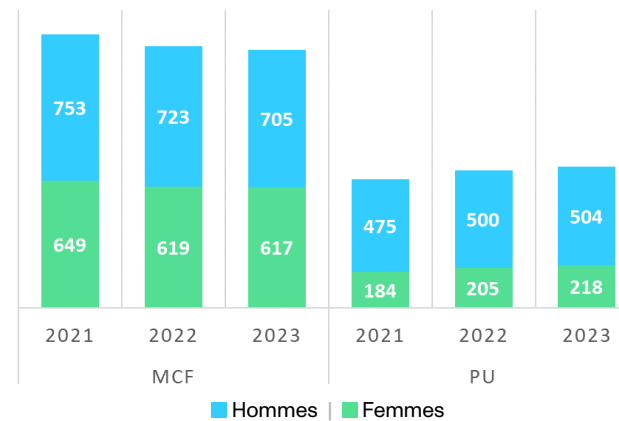
En effet, 15 repyramidages ont eu lieu en 2023. A ceux-ci s'ajoutent 20 départs à la retraite et le recrutement de 81 enseignants-chercheurs mono-appartenants.

Les femmes représentent 41% des effectifs enseignants-chercheurs mono-appartenants au sein d'amU, soit une évolution de 1 point par rapport aux années précédentes. Cette évolution de répartition est également présente au sein des deux corps de Maîtres de Conférences et Professeurs des Universités. Leur répartition au sein des différents corps est relativement similaire à celle du niveau national en 2022, 45% des maîtres de conférences et 30,6% des professeurs des universités sont des femmes au sein des établissements publics d'enseignement supérieur.

(source : Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur, MESR 2022)



EVOLUTION GENRÉE DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS
MONO-APPARTENANTS PAR CORPS (EN PP) (g1.30)



La représentation des femmes est en augmentation de 1 point au sein des deux corps. Elles sont désormais présentes à 47% au sein de la population des Maîtres de conférences. La représentation des femmes au sein du corps des Professeurs des universités augmente progressivement de 1 point par an depuis 2021 pour atteindre les 30% en 2023. Cependant, la parité n'est toujours pas atteinte.

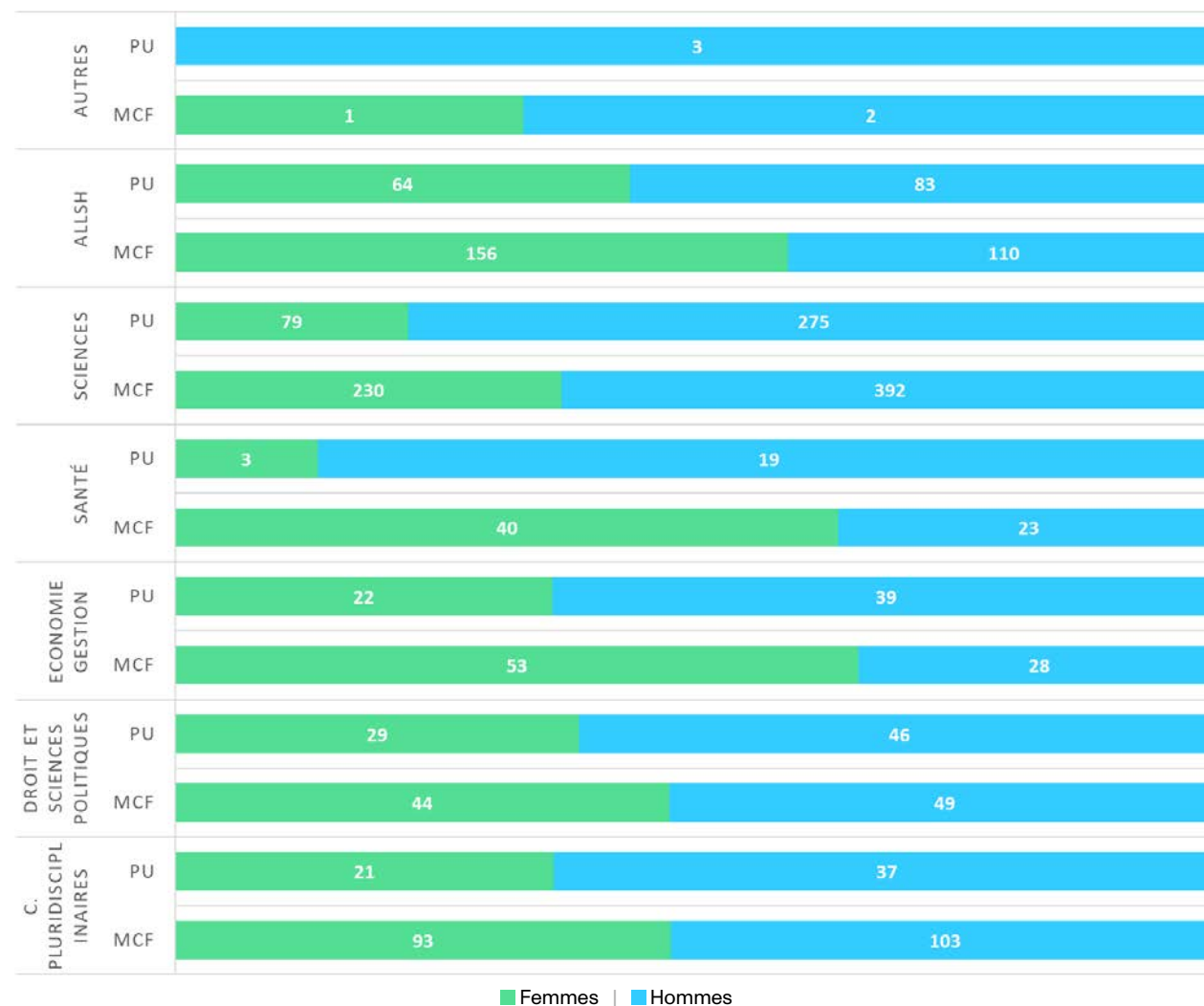
RÉPARTITION SUR 3 ANS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE, COMPOSANTE ET PAR CORPS (EN PP) (t36)

Effectifs			2021				2022				2023			
			Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Composante s pluridisciplin aires	INSPE	MCF	39	22	61	64%	36	21	57	63%	40	19	59	68%
		PU	8	5	13	62%	11	7	18	61%	11	7	18	61%
	Total INSPE		47	27	74	64%	47	28	75	63%	51	26	77	66%
	IUT	MCF	53	83	136	39%	53	89	142	37%	53	84	137	39%
		PU	9	23	32	28%	10	29	39	26%	10	30	40	25%
	Total IUT		62	106	168	37%	63	118	181	35%	63	114	177	36%
Total composantes pluridisciplinaires			109	133	242	45%	110	146	256	43%	114	140	254	45%
Secteur droit et sciences politiques	FDSP	MCF	41	45	86	48%	37	47	84	44%	37	44	81	46%
		PU	23	45	68	34%	26	44	70	37%	27	44	71	38%
	Total FDSP		64	90	154	42%	63	91	154	41%	64	88	152	42%
	IMPGT	MCF	6	5	11	55%	6	5	11	55%	7	5	12	58%
		PU	2	1	3	-	2	2	4	-	2	2	4	-
	Total IMPGT		8	6	14	57%	8	7	15	53%	9	7	16	56%
Total droit et sciences politiques			72	96	168	43%	71	98	169	42%	73	95	168	43%
Secteur économie et gestion	EJCAM	MCF	1	5	6	-	1	4	5	-	3	3	6	-
		PU	3	0	3	-	4	1	5	-	3	1	4	-
	Total EJCAM		4	5	9	44%	5	5	10	50%	6	4	10	60%
	FEG	MCF	41	23	64	64%	39	21	60	65%	37	20	57	65%
		PU	13	29	42	31%	14	29	43	33%	13	28	41	32%
	Total FEG		54	52	106	51%	53	50	103	51%	50	48	98	51%
	IAE	MCF	9	5	14	64%	9	4	13	69%	11	4	15	73%
		PU	8	8	16	50%	8	10	18	44%	6	10	16	38%
	Total IAE		17	13	30	57%	17	14	31	55%	17	14	31	55%
	IRT	MCF	2	1	3	-	2	1	3	-	2	1	3	-
		PU	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Total IRT		2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	
Total économie et gestion			77	71	148	52%	77	70	147	52%	75	67	142	53%
Secteur santé	FSMPM	MCF	11	6	17	65%	10	5	15	67%	12	5	17	71%
		PU	2	10	12	17%	1	12	13	8%	1	12	13	8%
	Total FSMPM		13	16	29	45%	11	17	28	39%	13	17	30	43%
	PHARMACIE	MCF	30	19	49	61%	29	20	49	59%	28	18	46	61%
		PU	2	8	10	20%	1	8	9	11%	2	7	9	22%
Total Pharmacie		32	27	59	54%	30	28	58	52%	30	25	55	55%	
Total santé			45	43	88	51%	41	45	86	48%	43	42	85	51%
Secteur sciences et technologie s	FSS	MCF	16	13	29	55%	15	13	28	54%	13	13	26	50%
		PU	0	10	10	0%	1	10	11	9%	3	9	12	25%
	Total FSS		16	23	39	41%	16	23	39	41%	16	22	38	42%
	POLYTECH	MCF	21	46	67	31%	23	51	74	31%	23	51	74	31%
		PU	4	39	43	9%	6	42	48	13%	8	43	51	16%
	Total POLYTECH		25	85	110	23%	29	93	122	24%	31	94	125	25%
	PYTHEAS	MCF	46	67	113	41%	47	65	112	42%	44	65	109	40%
		PU	16	25	41	39%	17	27	44	39%	19	26	45	42%
	Total PYTHEAS		62	92	154	40%	64	92	156	41%	63	91	154	41%
	FS*	MCF	170	289	459	37%	155	261	416	37%	150	263	413	36%
PU		38	186	224	17%	44	193	237	19%	49	197	246	20%	
Total sciences		208	475	683	30%	199	454	653	30%	199	460	659	30%	
Total sciences et technologies			311	675	986	32%	308	662	970	32%	309	667	976	32%
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	MCF	160	120	280	57%	156	114	270	58%	156	109	265	59%
		PU	56	84	140	40%	60	82	142	42%	64	83	147	44%
	Total ALLSH		216	204	420	51%	216	196	412	52%	220	192	412	53%
	MMSH	MCF	0	2	0	-	0	1	0	-	0	1	1	-
		PU	0	1	0	-	0	1	1	-	0	0	0	-
Total MMSH		0	3	3	-	0	2	1	-	0	1	1	-	
Total arts, lettres, langues et sciences humaines			216	207	423	51%	216	198	414	52%	220	193	413	53%
Présidence, s. communs, s. centraux, fondations...	MCF		3	2	5	-	1	2	3	-	1	2	3	-
		PU	0	1	1	-	0	2	2	-	3	3	6	-
	Total		3	3	6	50%	1	4	5	20%	1	5	6	17%
TOTAL			833	1228	2061	40%	824	1223	2047	40%	835	1209	2044	41%

* FS : Faculté des Sciences



RÉPARTITION GENRÉE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE ET PAR CORPS EN 2023 (EN PP ET EN %) (g1.31)





Globalement les femmes représentent 41% des effectifs enseignants-chercheurs mono-appartenants au sein d'Aix Marseille Université, tous corps et disciplines confondus. Cette répartition est en légère augmentation depuis 2022 malgré la baisse des effectifs totaux.

Cependant, la parité femmes/hommes n'est pas comparable d'un secteur à un autre, des disparités sont présentes notamment dans les secteurs Sciences et technologies (32% femmes) et Droit et sciences politiques (43% femmes).

Pour le secteur « pluridisciplinaire », la représentation des femmes a augmenté de deux points entre 2022 et 2023. Elles représentent 45% des effectifs, or il est important de séparer les effectifs des deux composantes qui sont hétérogènes, 36% femmes à l'IUT et 66% femmes à l'INSPE. Les parités au niveau macro des secteurs « Arts, lettres, langues et sciences humaines » ainsi que « Science économie et gestion » restent également discutables lors de l'analyse par CNU. Aussi, même si une relative parité est observable dans les secteurs « Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines » ainsi que « Sciences, Économie et Gestion », une analyse plus fine par sections CNU nuance cette apparente homogénéité. En effet, le regroupement à un niveau global peut masquer des disparités importantes entre disciplines.

Les disparités sont beaucoup plus importantes lorsque les analyses sont réalisées séparément sur les corps de Maître de conférences et Professeur des Universités.

Dans les composantes du secteur Santé comme la FSMPPM ou la Faculté de Pharmacie, les femmes sont sous-représentées dans le corps des Professeurs des universités où elles représentent seulement 8% et 22% contre 71% et 61% en tant que Maître de conférences. Le constat est le même au sein de la faculté des sciences et de POLYTECH où la représentation des femmes ne dépasse pas les 20% au sein de la population des Professeurs des universités. Elles sont également minoritaires dans la population des Maîtres de conférences.

Entre 2022 et 2023, la représentation des femmes en tant que Professeur des universités a augmenté dans l'ensemble des secteurs disciplinaires excepté économie et gestion. Cette tendance est particulièrement notable au sein du secteur disciplinaire Sciences et technologies, où les femmes, bien que toujours fortement sous-représentées, connaissent une progression significative. Les effectifs des PU femmes ont augmenté de 10%, soit 7 agent.es supplémentaires tandis que les effectifs masculins PU sont restés stables. Bien que cette hausse soit modeste en valeur absolue, elle est significative au regard de la faible présence initiale des femmes dans ces disciplines.

Les hommes restent majoritaires au sein du corps des Professeurs des Universités, y compris dans les disciplines où les femmes sont majoritaires au sein des Maîtres de Conférences. Par exemple, dans la structure ALLSH, les femmes représentent 59% des Maîtres de conférences et seulement 43% des Professeurs des Universités.

Ces écarts entre les deux grades illustrent l'existence d'un plafond de verre qui freine l'accès des femmes au corps des Professeurs des Universités. Ce phénomène est quantifié par l'indice de plafond de verre, dont les valeurs sont détaillées dans le tableau des indicateurs de la page suivante. À l'échelle d'amU, cet indice s'élève à 1,36 pour l'ensemble des enseignants-chercheurs, indiquant une difficulté accrue pour les femmes à accéder aux postes de Professeur des Universités. Ce plafond de verre est particulièrement marqué dans les domaines de la Santé, des Sciences et de l'Économie-Gestion.



1.4.1. Le Glass-Ceiling Index

Définition Glass Ceiling Index :

Le 'Glass Ceiling Index' (GCI) est un indice utilisé dans la communauté universitaire au niveau international pour identifier si les femmes sont sous-représentées dans les catégories les plus élevées, subissant ainsi l'effet « plafond de verre ». Concrètement, le GCI est un indice relatif qui, appliqué aux enseignants-chercheurs, va permettre de comparer la proportion de femmes dans les corps A et B, à la proportion de femmes occupant des postes de professeurs (corps A) au cours d'une année donnée, et ce comparativement aux hommes.

Le GCI se calcule de la manière suivante :

Pour les femmes :

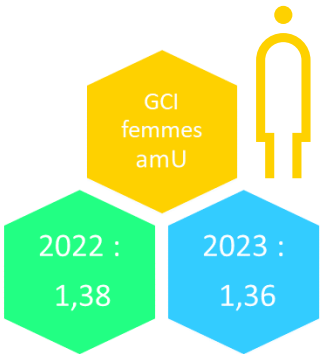
$$GCI_F = \frac{(Femmes_{MCF} + Femmes_{PU}) / (Total_{MCF} + Total_{PU})}{Femmes_{PU} / Total_{PU}}$$

Pour les hommes :

$$GCI_H = \frac{(Hommes_{MCF} + Hommes_{PU}) / (Total_{MCF} + Total_{PU})}{Hommes_{PU} / Total_{PU}}$$

Lecture du GCI appliqué à l'exemple des femmes

Le GCI peut varier de 0 à l'infini. Un GCI égal à 1 indique qu'il n'y a pas de différence femmes - hommes dans les catégories les plus élevées. Un GCI inférieur à 1 signifie que les femmes sont surreprésentées dans le corps A (ou qu'elles ont plus de chances que les hommes d'accéder à un poste de corps A). En revanche, un score GCI supérieur à 1 suggère un effet « plafond de verre », ce qui signifie que les femmes sont sous-représentées dans des postes de corps A (présence de freins dans la progression de carrière par rapport aux hommes). En d'autres termes, plus la valeur du GCI est élevée, plus l'effet plafond de verre est résistant, et plus il est difficile pour les femmes d'accéder à un poste supérieur.



Le Glass Ceiling Index d'amU a diminué de 0,02 points. Il s'élève à 1,37 en moyenne sur ces deux dernières années. A titre de comparaison, le GCI s'élève à 1,42 au niveau européen en 2022 contre 1,5 en 2018.

Le GCI d'amU est relativement similaire à celui reporté au niveau national français en 2022 dans le rapport shefigures (1,37). En 2023, au sein de l'université de Tours le GCI est égal à 1,4.

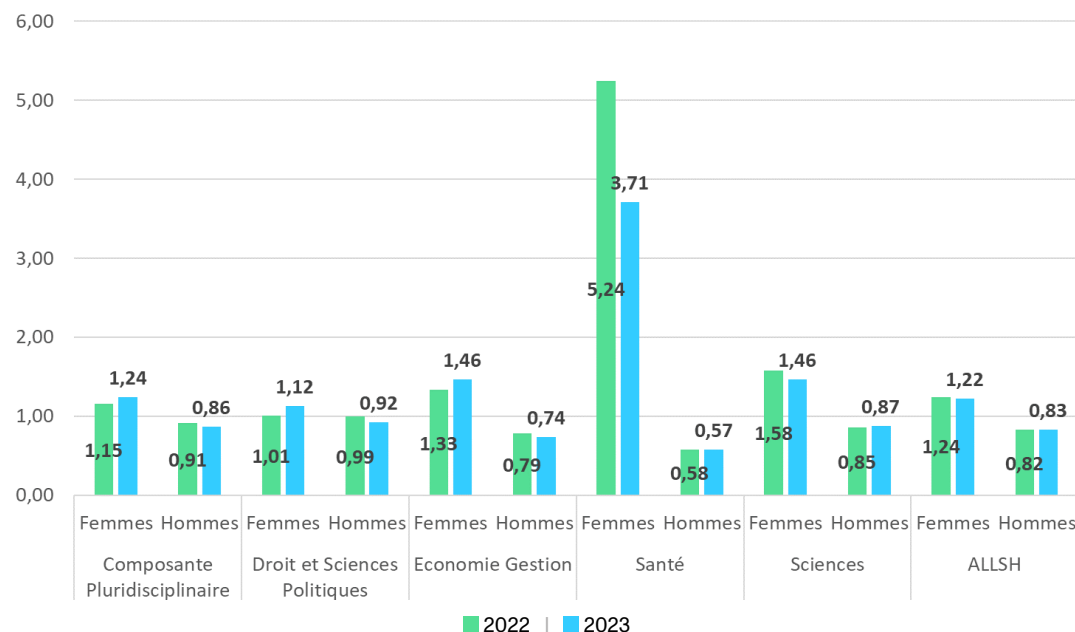
(source : She Figures 2024 - Publications Office of the European Union, 2025)

GLASS CEILING INDEX AU SEIN D'AMU PAR COMPOSANTE (t37)

Composante \ GCI	2023	
	Femmes	Hommes
Composantes Pluridisciplinaires	1,24	0,86
Droit et Sciences Politiques	1,12	0,92
Economie Gestion	1,46	0,74
Santé	3,71	0,57
Sciences et technologies :	1,46	0,87
Arts, lettres, langues et Sc. H	1,22	0,83
TOTAL EC	1,36	0,85



ÉVOLUTION DES GLASS CEILING INDEX PAR GENRE ET PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE (g1.32)

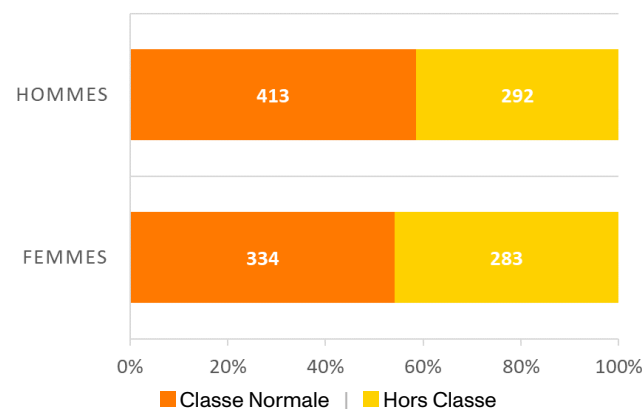


Les valeurs du Glass Ceiling Index en 2023 indiquent que les hommes ne sont jamais sous-représentés au sein de la population des Professeurs des universités. Les femmes, elles, sont sous-représentées à ce poste au sein de l'ensemble des secteurs disciplinaires d'amU.

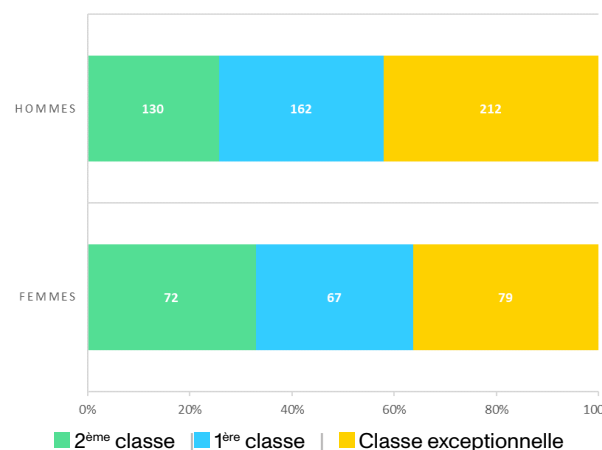
Les variations du GCI entre 2022 et 2023 sont cohérentes avec l'analyse de la représentation des femmes au sein des différentes disciplines.

Toutefois, dans les secteurs à faibles effectifs, comme la Santé, l'interprétation de cet indice doit être abordée avec prudence. En effet, dans ce secteur, la valeur du GCI a significativement baissé suite au recrutement d'une seule femme Professeure des Universités. Cet effet souligne la sensibilité de l'indice aux petites variations d'effectifs dans les disciplines où le nombre de professeurs reste limité. Malgré cette baisse, la valeur du GCI en Santé demeure très élevée, traduisant une sous-représentation persistante des femmes à ce niveau de carrière.

RÉPARTITION DES MAÎTRES DE CONFÉRENCES PAR GENRE ET PAR GRADE (EN PP) (g1.33)



RÉPARTITION DES PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS PAR GENRE ET PAR GRADE (EN PP) (g1.34)



Les graphiques ci-contre témoignent du plafond de verre auquel les femmes font face pour accéder au poste de Professeur des universités ainsi qu'aux grades les plus élevés.

En effet, elles ne représentent que 26% de la population féminine enseignantes-chercheuses à ce poste et sont deux fois moins nombreuses que les hommes : 218 femmes PU contre 504 hommes PU.

Au sein du corps des Professeurs des Universités, seulement 36% femmes ont accès au grade le plus élevé contre 42% des hommes. Cependant, cette représentation a augmenté de 2 points depuis 2022 avec 10 femmes supplémentaires au rang de classe exceptionnelle. Les promotions en 2023 ont favorisé l'accès des femmes au grade le plus élevé des Maîtres de conférences, 9 femmes MCF classe normale ont été promues à la hors classe.

1.4.2. Répartition par grade

NOMBRE DE MAÎTRE DE CONFÉRENCES MONO-APPARTENANTS PAR CORPS ET GRADE SELON CHAQUE STRUCTURE (EN PP) (t38)

Effectifs par grade		Maitre de conférences											
		Classe Normale				Hors classe				Total			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Composantes	ALLSH	97	61	158	61%	59	48	107	55%	156	109	265	59%
	EJCAM	3	1	4	75%	0	2	2	0%	3	3	6	50%
	FDSP	21	31	52	40%	16	13	29	55%	37	44	81	46%
	FEG	15	12	27	56%	22	8	30	73%	37	20	57	65%
	FSMPM	9	4	13	69%	3	1	4	75%	12	5	17	71%
	FSS	10	7	17	59%	3	6	9	33%	13	13	26	
	IAE	5	1	6	83%	6	3	9	67%	11	4	15	73%
	IMPGT	4	4	8	50%	3	1	4	75%	7	5	12	58%
	INSPE	29	14	43	67%	11	5	16	69%	40	19	59	68%
	IRT	0	1	1	0%	2	0	2	100%	2	1	3	-
	IUT	31	46	77	40%	22	38	60	37%	53	84	137	39%
	MMSH	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	1	1	0%
	PHARMACIE	19	15	34	56%	9	3	12	75%	28	18	46	61%
	POLYTECH	6	24	30	20%	17	27	44	39%	23	51	74	31%
	PYTHEAS	21	41	62	34%	23	22	45	51%	44	63	107	41%
S. communs	FS*	63	149	212	30%	87	114	201	43%	150	263	413	36%
	Total	333	412	745	45%	283	291	574	49%	1028	291	857	120%
	SFPC	0	0	0	-	0	1	1	-	0	1	1	-
	SUL	1	1	2	-	0	0	0	-	1	1	2	-
TOTAL		334	413	747	45%	283	292	575	49%	1029	293	1322	78%

Les enseignants-chercheurs mono-appartenants sont répartis principalement au sein de la Faculté des sciences (32%) et ALLSH (20%) avec respectivement 659 et 412 enseignants-chercheurs. Les structures IUT, PYTHEAS, FDSP et POLYTECH cumulent quant à elles, 9%, 8%, 7% et 6% des effectifs EC. Par ailleurs, la FDSP regroupe 10% des Professeurs des Universités d'amU.

Les structures restantes rassemblent moins de 5% de la population des EC avec des effectifs inférieurs à 100 personnes physiques.

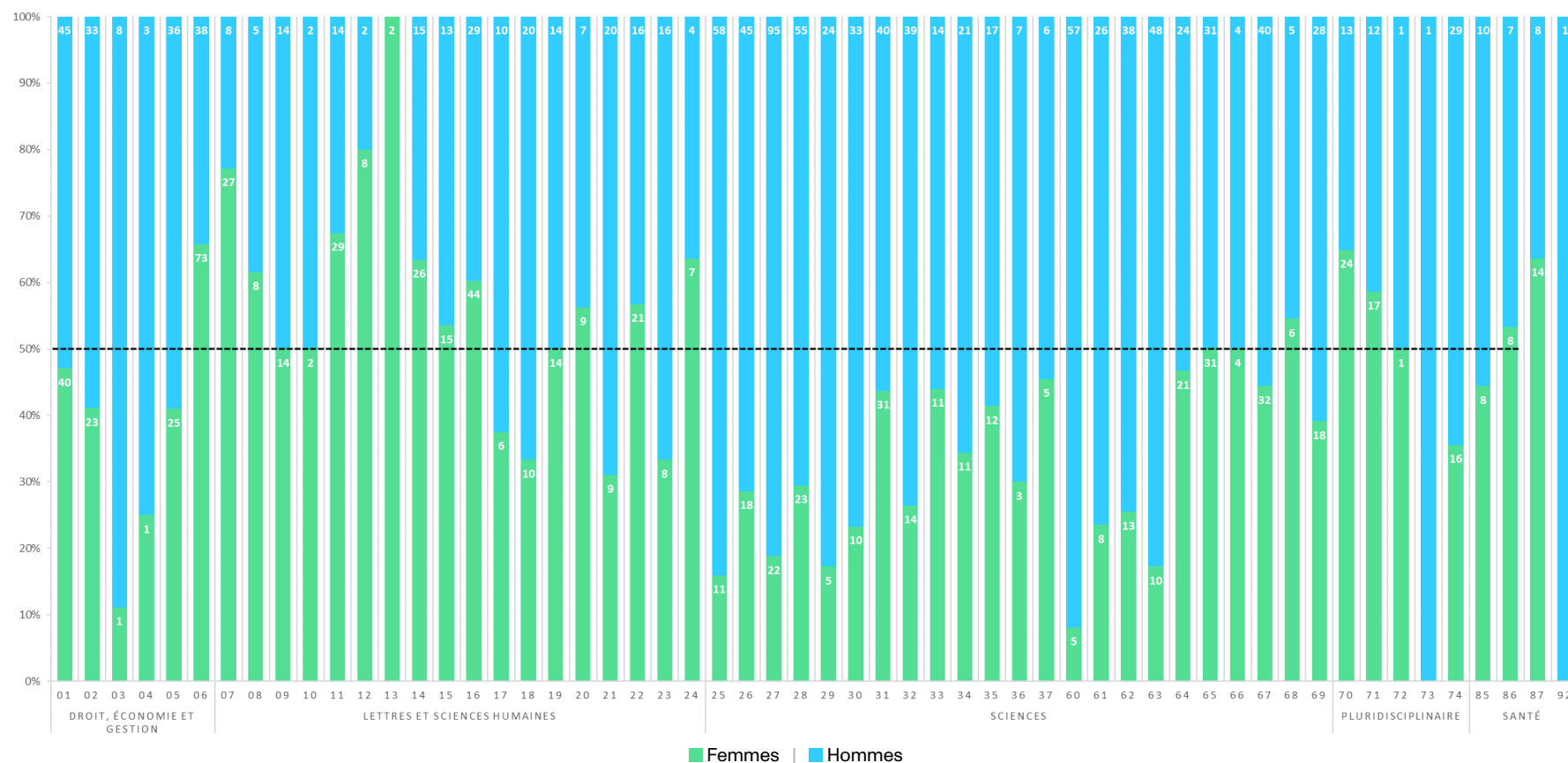
NOMBRE DE PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS MONO-APPARTENANTS PAR CORPS ET GRADE SELON CHAQUE STRUCTURE (EN PP) (t39)

Effectifs par corps/grade		Professeur des universités															
		2ème Classe				1ère classe				Classe Exceptionnelle				Total			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Composantes	ALLSH	16	25	41	39%	23	36	59	39%	25	22	47	53%	64	83	147	0
	EJCAM	0	1	1	0%	1	0	1	100%	2		2	100%	3	1	4	1
	FDSP	7	4	11	64%	11	11	22	50%	9	29	38	24%	27	44	71	0
	FEG	1	5	6	17%	7	8	15	47%	5	15	20	25%	13	28	41	0
	FSMPM		1	1	0%	1	6	7	14%		5	5	0%	1	12	13	0
	FSS	3	2	5	60%	0	1	1	0%		6	6	0%	3	9	12	-
	IAE	1	3	4	25%	3	1	4	75%	2	6	8	25%	6	10	16	0
	IMPGT		1	1	0%	2	1	3	67%			0		2	2	4	1
	INSPE	6	3	9	67%	2	4	6	33%	3		3	100%	11	7	18	1
	IUT	5	7	12	42%	1	8	9	11%	4	15	19	21%	10	30	40	0
	MMSH			0	-	0	0	0	-			0	-	0	0	0	-
	PHARMACIE	1	3	4	25%	1	0	1	100%	0	4	4	0%	2	7	9	0
	POLYTECH	5	12	17	29%	0	16	16	0%	3	15	18	17%	8	43	51	0
	PYTHEAS	6	13	19	32%	4	6	10	40%	9	9	18	50%	19	28	47	0
	FS*	21	49	70	30%	11	64	75	15%	17	84	101	17%	49	197	246	0
S. communs	Total	72	129	201	36%	67	162	229	29%	79	210	289	27%	218	501	719	0
	AMIDEX	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	-	0	1	1	-
	PRES	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	-	0	1	1	-
	SUL	0	1	1	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	-
TOTAL		72	130	202	36%	67	162	229	29%	79	212	291	27%	218	501	719	0

* FS : Faculté des Sciences

1.4.3. Répartition par CNU

RÉPARTITION GENRÉE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS MONO-APPARTENANTS PAR CNU EN 2023 (EN PP ET EN %) (g1.35)



Les CNU sont affichés selon la répartition nationale du Conseil National des Universités.
 Cette répartition ne reflète pas les secteurs disciplinaires d'amU.



La répartition des enseignants-chercheurs mono-appartenants par section CNU est identique à celle de l'année précédente. Les enseignants-chercheurs d'Aix Marseille Université sont répartis majoritairement à 5.7% dans la section informatique, CNU 27. La section Sciences de gestion et du management, CNU 06, est la deuxième la plus représentée avec 5.4% de l'effectif des enseignants chercheurs mono-appartenants, suivie par la CNU 01, Droit privé Sciences criminelles, à hauteur de 4.2%.

Les disparités de genre sont remarquables inter-dicipline.

Dans les CNU rattachés aux disciplines Sciences, les femmes représentent toujours moins de 50% de la population des enseignants-chercheurs mono-appartenants :

- Elles sont très minoritaires au sein des CNU Mathématiques et Informatique, Physique (CNU de 25 à 30) et Sciences de l'Ingénieur (CNU 60 à 63) où elles représentent entre 15% et 29% de la population.

Elles sont majoritaires au sein des groupes Lettres et sciences humaines *, plus précisément :

- Les femmes sont majoritaires dans les disciplines de langues et littérature, au sein des CNU 11 : Etudes anglophones (67%), CNU 12 : Etudes germaniques et scandinaves (80%), CNU 13 : Etudes slaves et baltes (100%), CNU 14 : Etudes romanes (63%)
- Elles restent minoritaires dans les disciplines Philosophie CNU 17 (38%), Architecture CNU 18 (33%), Histoire médiévale CNU 21 (31%) et Géographie physique, humaine, économique et régionale CNU 23 (33%).

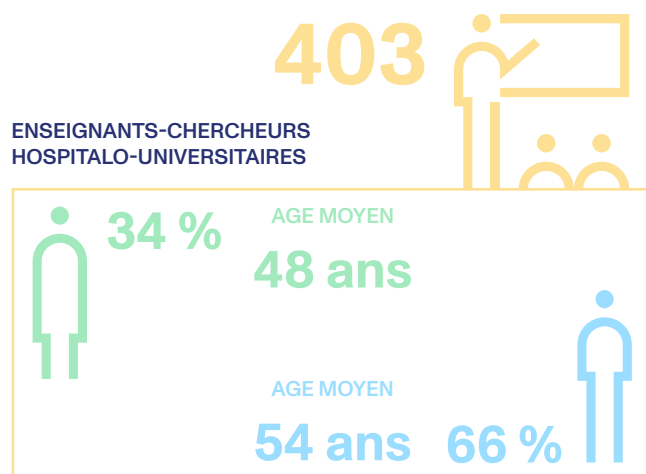
Cette répartition de la population féminine au sein des groupes CNU est similaire au niveau national. En 2022, les femmes représentent entre 18% et 25% des effectifs enseignants au sein des disciplines Sciences de l'Ingénieur, Physique, Mathématiques et informatique. Inversement, elles sont majoritaires au sein des disciplines Langues et littératures à 68%.

(source : Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur, MESR 2022)

**notion de groupe propre à la répartition nationale du CNU*



1.5. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES PU ET MCF PAR GENRE (EN PP) (t40)

Corps \ Effectifs	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
MCF	70	73	143	49%	69	66	135	51%	74	69	143	52%
PU	52	197	249	21%	59	200	259	23%	63	197	260	24%
Total	122	270	392	31%	128	266	394	32%	137	266	403	34%

Les effectifs d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ont légèrement augmenté de 1%. Ces enseignants-chercheurs représentent 8% du personnel enseignant et 5% de la population totale d'Aix Marseille Université. Les femmes restent largement sous-représentées au sein de cette filière à 34% malgré une augmentation de 3 points sur ces trois dernières années.

L'augmentation des effectifs hospitalo-universitaires de 9 enseignants-chercheurs est liée à la nouvelle vague de recrutement qui a eu lieu lors de l'année universitaire 2022-2023.



RÉPARTITION SUR 3 ANS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES PAR COMPOSANTE ET PAR GENRE (EN PP) (t41)

Effectifs		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
FSMPM	MCF	52	44	96	54%	55	57	112	49%	60	61	121	50%
	PU	42	182	224	19%	52	190	242	21%	56	185	241	23%
	Total	94	226	320	29%	107	247	354	30%	116	246	362	32%
ODONTOLOGIE	MCF	6	21	27	22%								
	PU	4	5	9	44%								
	Total	10	26	36	28%								
PHARMACIE	MCF	12	8	20	60%	14	9	23	61%	14	8	22	64%
	PU	6	10	16	38%	7	10	17	41%	7	12	19	37%
	Total	18	18	36	50%	21	19	40	53%	21	20	41	51%
TOTAL		122	270	392	31%	128	266	394	32%	137	266	403	34%

Au total, 8 agents supplémentaires ont complété les effectifs de FSMPM entre 2022 et 2023. Plus particulièrement, 9 Maîtres de conférences, dont 5 femmes et 4 hommes, et 4 femmes Professeurs des Universités ont rejoint les effectifs tandis que 5 hommes PU ont quitté FSMPM. Ces mouvements expliquent la représentation des femmes plus importante, de 3 points sur les trois dernières années, au sein de cette composante.

Les effectifs totaux en Pharmacie ont connu une augmentation de 2 Professeurs des universités et la diminution d'un Maître de Conférence. La parité est atteinte dans cette composante comme au niveau national (53% femmes).

Globalement, les effectifs hospitalo-universitaires ont augmenté de 2% avec une augmentation du personnel féminin de 3 points sur ces trois dernières années dont 2 points entre 2022 et 2023.

**Rappel : La faculté d'Odontologie et FSMPM ont fusionné*



1.5.1. Répartition par grade

NOMBRE D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES PAR CORPS, GRADE ET GENRE AU SEIN DES STRUCTURES (EN PP) (t42)

	Maîtres de conférences												Professeurs des universités											
	2EME CLASSE				1ERE CLASSE				HORS CLASSE				2EME CLASSE				1ERE CLASSE				CLASSE EXCEPTIONNELLE			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
FSMPM	21	19	40	53%	27	25	52	52%	12	17	29	41%	19	36	55	35%	22	64	86	26%	15	85	100	15%
PHARMACIE	3	3	6	50%	8	3	11	73%	3	2	5	60%	1	4	5	20%	3	2	5	60%	3	6	9	33%
TOTAL	24	22	46	52%	35	28	63	56%	15	19	34	44%	20	40	60	33%	25	66	91	27%	18	91	109	17%

1.5.2. Répartition par CNU

EVOLUPM SUR 3 ANS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES PAR SECTION CNU (EN PP) (t43)

Effectifs CNU	2021							2022							2023								
	MCF			PU				MCF			PU				MCF			PU			Total		
	Femmes	Hommes	Total / % femmes	Femmes	Hommes	Total / % femmes	Femmes	Hommes	Total / % femmes	Femmes	Hommes	Total / % femmes	Femmes	Hommes	Total / % femmes	Femmes	Hommes	Total / % femmes	Femmes	Hommes	Total / % femmes		
CNU 42	5	3	8	2	7	9	4	3	7	1	7	8	4	3	7	1	6	7	5	9	14	36%	
CNU 43	0	2	2	2	11	13	0	3	3	2	10	12	2	4	4	2	9	11	2	13	15	13%	
CNU 44	11	5	16	5	8	13	10	4	14	6	9	15	10	5	15	6	8	14	16	13	29	55%	
CNU 45	7	2	9	1	11	12	7	2	9	1	11	12	9	1	10	1	12	13	10	13	23	43%	
CNU 46	4	3	7	5	7	12	5	2	7	5	7	12	5	2	7	5	8	13	10	10	20	50%	
CNU 47	9	6	15	4	19	23	9	7	16	5	18	23	7	10	17	6	17	23	13	27	40	33%	
CNU 48	3	2	5	1	13	14	2	1	3	2	13	15	2	1	3	2	13	15	4	14	18	22%	
CNU 49	0	7	7	1	19	20	0	5	5	1	21	22		5	5	2	21	23	2	26	28	7%	
CNU 50	2	1	3	4	12	16	3	0	3	4	12	16	4		4	4	11	15	8	11	19	42%	
CNU 51	2	3	5	3	25	28	2	2	4	3	24	27	1	2	3	4	23	27	5	25	30	17%	
CNU 52	4	3	7	4	14	18	3	4	7	6	18	24	4	4	8	5	17	22	9	21	30	30%	
CNU 53	1	2	3	2	10	12	1	1	2	3	7	10	2	1	3	3	6	9	5	7	12	42%	
CNU 54	3	3	6	7	16	23	3	2	5	8	18	26	3	2	5	9	19	28	12	21	33	36%	
CNU 55	0	2	2	1	10	11	0	1	1	0	10	10		1	1		9	9	0	10	10	0%	
CNU 56	3	9	12	2	2	4	2	5	7	2	2	4	3	3	6	3	2	5	6	5	11	55%	
CNU 57	0	4	4	1	0	1	1	4	5	1	0	1	1	4	5	1		1	2	4	6		
CNU 58	3	8	11	1	3	4	3	11	14	2	3	5	4	13	17	2	4	6	6	17	23	26%	
CNU 80	1	1	2	0	0	-	1	1	2	0	0	0	1	1	2				7	5	12		
CNU 81	6	6	12	1	6	7	7	6	13	2	6	8	7	5	9	2	8	10	9	10	19	47%	
CNU 82	6	1	7	5	4	9	6	2	8	5	4	9	7	2	9	5	4	9	12	6	18	67%	
TOTAL	70	73	143	52	197	249	69	66	135	59	200	259	74	69	143	63	197	260	137	266	403	34%	

La répartition des Enseignants-chercheurs HU est similaire aux années précédentes. Les CNU les plus représentés au sein d'Aix Marseille Université sont la section 47, cancérologie génétique, hématologie, immunologie qui regroupe 10% des EC HU puis la section 54, développement et pathologie de l'enfant, qui représente 8,2% des EC HU et la section 51, pathologie cardiorespiratoire et vasculaire, qui représente 7,5% des EC HU

Les femmes sont largement sous-représentées dans le corps des Professeurs des universités comme en témoigne les calculs du Glass Ceiling Index.

1.6. Répartition genrée des directions de composantes, laboratoires et vice-présidences

RÉPARTITION GENRÉE DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS OCCUPANT LE POSTE DE DOYEN.NE.S EN PERSONNES PHYSIQUES (PP) (t44)

	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Doyen.nes	6	10	16	38%

RÉPARTITION GENRÉE DE LA DIRECTION DES UNITÉS DE RECHERCHE (DU) EN PERSONNES PHYSIQUES (PP) (t44.2)

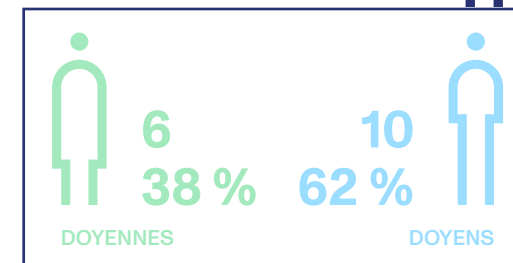
Année Genre	2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
DU	35	78	113	31%	38	75	113	34%

RÉPARTITION GENRÉE DES MEMBRES DE LA VICE-PRÉSIDENTE (VP) EN PERSONNES PHYSIQUES (PP) (t44.3)

Année Genre	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
VP	16	17	33	48%	15	18	33	45%	15	18	33	45%

Les femmes restent sous-représentées aux postes de doyens et doyennes, elles sont minoritaires à 38%. Bien que les femmes soient également minoritaires aux postes de direction des unités de recherche, leur représentation a évolué de 3 points entre 2022 et 2023. La parité est quasiment atteinte au sein des membres des vice-présidences, une analyse approfondie de ces effectifs est présentée dans la partie « Relations professionnelles – instances de gouvernance ».

16



1.7. Enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

Modalités des différents types de contrats Enseignants, enseignants-chercheurs

Les contrats des enseignants CDD et CDI LRU sont encadrés par la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités et l'article L. 954-3 du code de l'éducation. Ce sont des agents contractuels assurant des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après examen et avis du comité de sélection.

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) sont régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

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. Ils 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 maître 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 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 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 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.

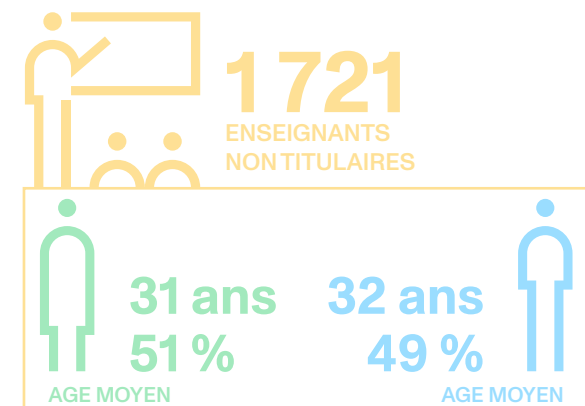
(Décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur.)

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.)

LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS CONTRACTUELS AU SEIN D'AIX MARSEILLE UNIVERSITÉ





Au niveau national, les enseignants contractuels représentent 34,5% du personnel enseignant en 2022, soit une augmentation de 1 point par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est principalement due à l'accroissement de 5% du nombre de doctorants contractuels qui représentent plus de la moitié des effectifs enseignants contractuels.

Au sein d'Aix-Marseille Université, les enseignants, enseignants-chercheurs contractuels représentent 38% de l'effectif enseignants, soit 21% des effectifs totaux en 2023. Cette répartition est similaire à l'année précédente.

La parité est atteinte depuis 2022 au sein de cette population. (source : Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur, MESR 2023)

(source: Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur, MESR 2023)

EVOLUTION SUR 3 ANS DES EEC CONTRACTUELS PAR TYPE D'ENSEIGNEMENT (EN PP) (t45)

Effectifs Type de contrat	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Associés	32	78	110	29%	37	75	112	33%	38	78	116	33%
ATER	134	144	278	48%	142	156	298	48%	139	113	252	55%
Chercheurs CDD		5	5	0%	1	1	2	50%	1	3	4	25%
Doctorants	484	472	956	51%	504	463	967	52%	501	468	969	52%
Contractuels sur emploi du 2nd degr	41	32	110	51%	49	34	73	56%	28	28	56	50%
EC/ Enseignants LRU	21	23	44		16	26	42	38%	34	45	79	43%
Hospitalo (chef de clinique, praticien hospitalier, assistant HU)	117	103	220	53%	113	91	204	55%	117	90	207	57%
Invités	1	2	3	33%	1	4	5	20%	2	2	4	50%
Lecteurs/Maitres de langue	24	7	31	77%	25	10	35	71%	25	9	34	74%
TOTAL	854	866	1757	49%	888	860	1748	51%	885	836	1721	51%

En 2023, les effectifs des enseignants contractuels représentent 38% des effectifs enseignants d'Aix Marseille Université, ces effectifs ont légèrement diminué de 2% par rapport à l'année précédente.

Les effectifs ATER et des enseignants contractuels du 2nd degré ont diminué respectivement de 15% et de 20%, ce phénomène est conjoint à l'augmentation des enseignants titulaires.

Les effectifs d'enseignants-chercheurs / LRU affichent une augmentation significative par rapport aux années précédentes. Cette variation d'effectifs s'explique principalement par un requêtage de données plus fiable sur l'année 2023, mais aussi avec un accroissement des recrutements de contrats LRU dans le cadre des appels à projets lancés par AMIDEX.

Les effectifs contractuels sur les autres types de contrat restent relativement stables.

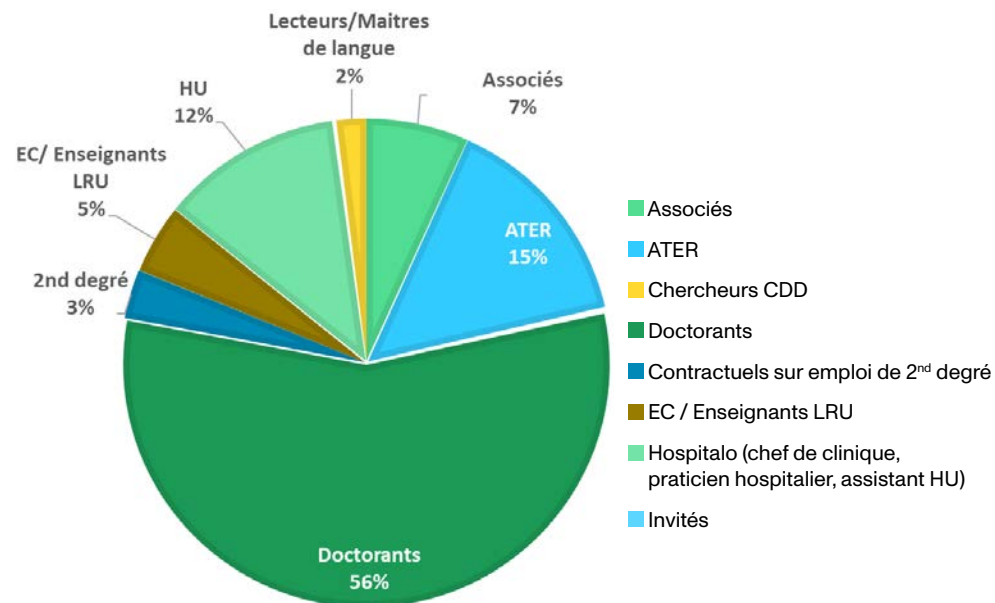
Les effectifs doctorants et ATER représentent 71% des effectifs enseignants contractuels au sein d'amU, cette répartition est similaire à celle du niveau national.

La population contractuelle enseignante d'Aix Marseille Université est proportionnellement plus élevée qu'au niveau national. En 2022, les enseignants contractuels représentaient 24% du personnel enseignant. La parité femmes-hommes est atteinte au sein de cette population.

(source : Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2022, MESR)



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS NON TITULAIRES
PAR TYPE DE CONTRAT (EN %) (g1.36)





EVOLUTION SUR 3 ANS DES EEC CONTRACTUELS PAR STRUCTURE ET SECTEUR DISCIPLINAIRE (EN PP) (t46)

Effectifs			2021				2022				2023			
			Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Composantes	Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	140	84	224	63%	177	116	293	60%	188	109	297	63%
		CFMI	1	1	2		1		1		1	0	1	
		MMSH	51	42	93	55%	31	21	52	60%	29	15	44	66%
	Droit et sciences politiques	FDSP	72	59	131	55%	56	58	114	49%	70	63	133	53%
		IMPGT	0	0	0		5	1	6		5	1	6	
	Economie et Gestion	FEG	63	52	115	55%	52	47	99	53%	45	45	90	50%
		EJCAM	4	3	7		1	1	2		1	1	2	
		IAE	1	1	2		0	1	1		0	1	1	
		IRT	0	0	0		4	0	4		1	0	1	
	Santé	FSMPM	206	165	371	56%	217	163	380	57%	239	161	400	60%
		ODONTOLOGIE	16	13	29	55%								
		PHARMACIE	4	2	6	67%	43	13	56	77%	13	8	21	62%
	Sciences et technologies	FS*	201	332	533	38%	219	313	532	41%	183	281	464	39%
		FSS	16	26	42	38%	13	15	28	46%	10	23	33	30%
		POLYTECH	4	15	19	21%	12	30	42	29%	15	34	49	31%
		PYTHEAS	50	41	91	55%	40	47	87	46%	41	42	83	49%
	Pluridisciplinaires	IUT	6	16	22	27%	16	30	46	35%	21	33	54	39%
		INSPE	12	6	18	67%	4	4	8		7	4	11	
S. communs	SFPC		1	1	2		1	0	1		1	0	1	
	SUAPS			1	1			1	1		0	3	3	
	SUL		2		2		7	2	9		4	1	5	
S. centraux	DEVE		0	0	0		0	0	0		0	1	1	
	DCS		1	2	3		1	1	2		1	1	2	
Fondations et unités de recherche			3	4	7		0	0	0		10	9	19	
TOTAL			854	866	1720	50%	900	864	1764	51%	885	836	1721	51%

Note : les données par structure en 2022 ont été modifiées par rapport à l'édition précédente.

*FS : Faculté des Sciences

En 2023, les effectifs des enseignants-chercheurs non titulaires restent majoritairement répartis à 37% dans le secteurs disciplinaire Sciences et Technologies, 24% en santé et 20% au sein des Arts, lettres, langues et sciences humaines.

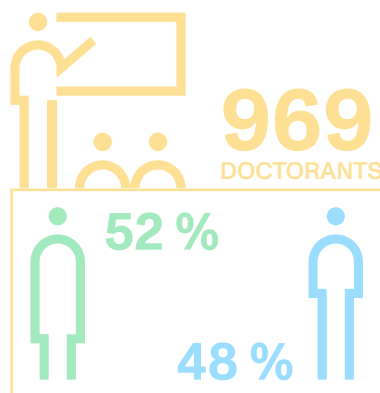
La représentation des enseignants-chercheurs contractuels en Sciences et technologies a diminué de 3 points par rapport à l'année précédente, ce qui est principalement dû à une diminution de 13% des effectifs dans la Faculté de Sciences. Cependant, les effectifs ont augmenté au sein de FSS et POLYTECH.

La représentation en Arts, lettres, langues et sciences humaine a augmenté de 1 point malgré la diminution de ces effectifs. Cette représentation par secteur disciplinaire reste néanmoins similaire à celle de l'année précédente.

Une augmentation des effectifs au sein de la FDSP est observable avec 19 agents supplémentaires, cette augmentation de contractuels est notamment liée aux recrutements dans le cadre de la loi ORE et aux ressources propres de la composante.



1.8. 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).

PART DES DOCTORANTS CONTRACTUELS AU SEIN D'AMU



EVOLUTION SUR 3 ANS DES DOCTORANTS CONTRACTUELS PAR STATUT (EN PP) (t47)

Effectif Statut	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Doctorants sans enseignement	276	273	549	50%	314	269	583	54%	360	325	685	53%
Doctorants avec enseignement	205	191	396	52%	188	188	376	50%	127	135	262	48%
Doctorant avec contrat adhoc	3	8	11	27%	2	6	8	25%	14	8	22	64%
TOTAL	484	472	956	51%	504	463	967	52%	501	468	969	52%

Les doctorants représentent 56% de la population enseignante contractuelle d'amU, soit une augmentation de 1 point depuis l'année 2022. Cette représentation est légèrement supérieure à celle du niveau national où les doctorants représentent 53% des effectifs enseignants contractuels en 2022.

Les effectifs des doctorants sont relativement stables sur ces deux dernières années. Les campagnes de recrutements sont relativement similaires au fil des années. Globalement, une augmentation 40 doctorants est observable de 2021 à 2023 liée à la LPR qui favorise les contrats doctorants ainsi que les instituts d'établissement financés dans le cadre des projets portés par AMIDEX ou par des bailleurs de fonds*. Plus précisément, la variation des effectifs doctorants avec enseignement peut être expliquée par une meilleure fiabilisation des données pour l'année 2023.

La parité est atteinte au sein de la population des doctorants au sein d'amU avec de légères disparités au sein des types de contrat. Cette représentation des femmes est légèrement supérieure à celle du niveau national où elles représentent 44% des effectifs doctorants.

(Source : Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2022, MESR-DGESIP/DGRI-SIES)

**Définition : Les bailleurs de fonds sont des organismes publics et privés responsable du financement de la recherche en France au niveau local (région), national (ANR) ou international (Europe)*



EVOLUTION SUR 3 ANS DES DOCTORANTS CONTRACTUELS PAR ÉCOLE DOCTORALE (EN PP) (t48)

Ecole Doctorale	Effectif	2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
ED 62 - Sciences de la vie et de la santé		167	123	290	58%	173	104	277	62%	166	84	250	66%
ED 67 - Sciences juridiques et politiques		38	23	61	62%	33	28	61	54%	33	30	63	52%
ED 184 - Mathématiques et Informatique de		18	47	65	28%	25	54	79	32%	30	55	85	35%
ED 250 - Sciences chimiques		30	31	61	49%	28	31	59	47%	34	32	66	52%
ED 251 - Sciences de l'environnement		42	26	68	62%	48	21	69	70%	41	31	72	57%
ED 352- Physique et sciences de la matière		30	73	103	29%	25	71	96	26%	25	75	100	25%
ED 353 - Sciences pour l'Ingénieur : Mécanique, Physique, Micro et Nanoélectronique		11	50	61	18%	14	52	66	21%	18	57	75	24%
ED 354 - Langage, lettres et arts		18	10	28	64%	21	12	33	64%	21	12	33	64%
ED 355 - Espaces Cultures Sociétés		44	37	81	54%	39	34	73	53%	40	31	71	56%
ED 356 - Cognition, Langage, Education		41	14	55	75%	47	18	65	72%	50	19	69	72%
ED 372 - Sciences économiques et de gestion		30	20	50	60%	33	24	57	58%	36	27	63	57%
ED 463 - Sciences du mouvement humain		15	18	33	45%	17	15	32	53%	7	15	22	32%
TOTAL		484	472	956	51%	503	464	967	52%	501	468	969	52%

EVOLUTION SUR 3 ANS DES DOCTORANTS CONTRACTUELS PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE, COMPOSANTE ET NATIONALITÉ (FRANÇAISE ET ÉTRANGÈRE) (EN PP) (t49)

Composante/ structure	Effectif	2021								2022								2023							
		Nationalité française				Nationalité étrangère				Nationalité française				Nationalité étrangère				Nationalité française				Nationalité étrangère			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Puridisciplinaire	INSPE	2	1	3	67%	1	1	2	0%	0	0	0	-	0	0	0	0%	4	3	7	57%	2	4	6	33%
Arts, lettres, langues, sc. humaines	ALLSH	44	25	69	64%	14	8	22	64%	59	29	88	67%	14	12	26	54%	58	29	87	67%	19	11	30	63%
	MMSH	26	19	45	58%	10	3	13	77%	21	17	38	55%	9	0	9	100%	21	12	33	64%	9	3	12	75%
Droit, sc. politiques	FDSP	32	20	52	62%	5	2	7	71%	29	21	50	58%	3	5	8	38%	32	26	58	55%	5	7	12	42%
Economie et gestion	EJCAM	2	0	2	100%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	FEG	22	15	37	59%	13	12	25	52%	22	12	34	65%	13	15	28	46%	20	12	32	63%	12	14	26	46%
Santé	FSMPM	55	34	89	62%	26	22	48	54%	64	37	101	63%	31	23	54	57%	62	27	89	70%	35	22	57	61%
	FSS	11	11	22	50%	2	6	8	25%	10	6	16	63%	1	3	4	25%	11	16	27	41%	0	4	4	0%
Sciences et technologies	Polytech		9	9	0%	2	3	5	40%	5	12	17	29%	3	8	11	27%	3	16	19	16%	9	10	19	47%
	Pytheas	32	15	47	68%	10	17	27	37%	28	18	46	61%	6	22	28	21%	24	19	43	56%	8	17	25	32%
	FS*	98	161	259	38%	73	82	155	47%	109	153	262	42%	74	70	144	51%	98	133	231	42%	64	79	143	45%
Sans secteur disciplinaire		3	4	7	-	1	2	3	0%	2	0	2	0%	1	0	1	100%	1	3	4	25%	3	1	4	75%
TOTAL		327	314	641	51%	157	158	315	50%	349	305	654	53%	155	158	313	50%	334	296	630	53%	166	172	338	49%

Note : les données par structure en 2022 ont été modifiées par rapport à l'édition précédente.

*FS : Faculté des Sciences

Les doctorants étrangers représentent 35% de la population doctorale totale d'amU. Cette représentation est en légère augmentation de deux points depuis ces trois dernières années. En effet, leurs effectifs évoluent rapidement, la population des doctorants étrangers a augmenté de 7% tandis que celle de nationalité française a légèrement diminué de 2% durant ces trois dernières années.



2. Les BIATSS en Personnes Physiques (PP)

2.1. Répartition générale des BIATSS par filière en PP

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 (**BIB**) : 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.



EVOLUTION SUR 3 ANS DES BIATSS PAR STATUT, FILIÈRE ET GENRE (EN PP) (t50)

Effectifs Filière par statut		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Titulaires	ASS	188	27	215	87%	175	26	201	87%	153	21	174	88%
	ITRF	1083	692	1775	61%	1065	681	1746	61%	1048	652	1700	62%
	BIB	107	47	154	69%	108	49	157	69%	109	46	155	70%
	Administrateur de l'Etat	0	1	1		0	1	1		0	1	1	
	Total	1378	767	2145	64%	1348	757	2104	64%	1310	720	2030	65%
Contractuels	ASS	850	417	1267	67%	10	1	11	91%	8	1	9	89%
	ITRF					884	451	1335	66%	901	461	1362	66%
	BIB					13	7	20	65%	13	7	20	65%
	Post-doctorants	65	110	175	37%	75	113	188	40%	80	108	188	43%
	Total	915	527	1442	63%	982	572	1554	63%	1002	577	1579	63%
TOTAL		2293	1294	3587	64%	2330	1329	3658	64%	2312	1297	3609	64%

Les effectifs BIATSS ont légèrement diminué de 1% entre 2022 et 2023, les effectifs comptabilisent 49 agents en moins en 2023.

Cette diminution est principalement due à une diminution du nombre d'agents titulaires de 3.5% soit 74 agents malgré l'augmentation des contractuels BIATSS de 1.6%. Ces variations s'expliquent par les départs à la retraite et les recrutements qui ont eu lieu en 2023 et qui sont explicités par la suite.

La diminution des agents titulaires, notamment des ITRF, est à analyser conjointement au contexte de l'établissement. La LPR favorise la titularisation des agents de catégorie B et A qui ont significativement augmenté face à la diminution des agents de catégorie C. Aussi, 17 postes titulaires ITRF ont été créés en 2023 par l'intermédiaire du plan de titularisation mené par la DRH.

Il est également important de notifier la date d'observation du RSU au 31.12.2023, qui ne reflète pas les effectifs de l'université sur l'année en cours. En effet, certains postes dont les recrutements étaient en cours sont restés vacant à cette date précise.

Définitions :

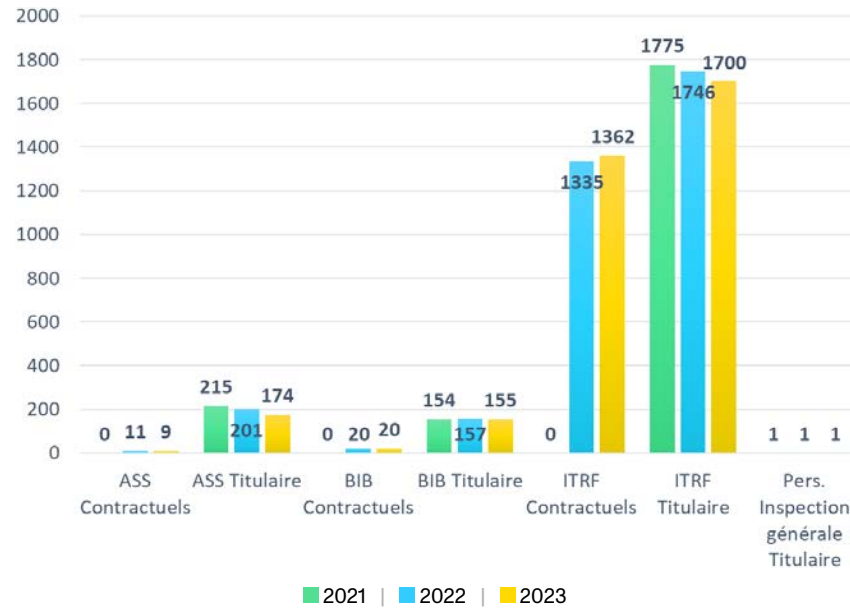
ASS : Administratifs sociaux et de santé

ITRF : Ing. Tech. De RF, Ingénieur Technique de Recherche et de Formation

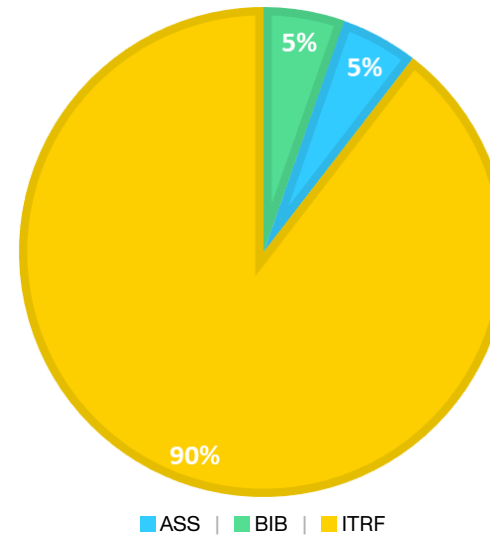
BIB : Pers. Des bibliothèques et des musées



EVOLUTION DES EFFECTIFS BIATSS PAR FILIÈRE (EN PP) (g1.37)



RÉPARTITION DES PERSONNEL BIATSS PAR FILIÈRE EN 2023 (EN %) (g1.38)



En 2023, la filière ITRF reste majoritaire au sein de la population BIATSS, elle représente 90% au sein d'amU contre 80% dans les établissements d'enseignement supérieur au niveau national.

Sur les trois dernières années, les effectifs de la filière ASS ont diminué de 1%. En effet, cette filière n'ouvre plus de poste au recrutement. Les effectifs présents à ce corps sont des agents titulaires ou contractuels en CDI.



EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE DE BIATSS PAR STRUCTURE ET PAR STATUT (EN PP) (t51)

Effectifs		2021				2022				2023			
Structure / Filière		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Composantes	ASS	94	9	103	91%	93	9	102	91%	97	7	104	93%
	ITRF	826	361	1187	70%	864	391	1255	69%	1093	551	1644	66%
	BIB	0	1	1	-	0	1	1	0%	2	1	3	67%
	Total	920	371	1291	71%	957	401	1358	70%	1192	559	1751	68%
Gouvernance	ASS	6	3	9	67%	9	2	11	82%	0	1	1	0%
	BIATSS Recherche	2	1	3	67%			0	-				
	ITRF	66	18	84	79%	71	20	91	78%	21	5	26	81%
	Administrateur de l'Etat									0	1	1	
	Total	74	22	96	77%	80	22	102	78%	21	7	28	75%
Recherche	ASS	21	2	23	91%	13	2	15	87%				
	ITRF	382	265	647	58%	348	245	647	59%	194	135	329	59%
	Post doctorant	65	110	175	37%	75	113	188	40%	80	108	188	43%
	Total	468	377	845	55%	436	360	796	55%	274	243	517	53%
S. centraux	ASS	36	7	43	84%	34	7	41	83%	45	9	54	83%
	ITRF	394	265	659	60%	401	265	666	60%	446	250	696	64%
	Total	430	272	702	61%	435	272	707	62%	491	259	750	65%
S. communs	ASS	38	7	45	84%	36	7	43	84%	19	5	24	79%
	ITRF	218	180	398	55%	227	196	423	54%	191	172	363	53%
	BIB	118	56	174	68%	118	55	173	68%	119	52	171	70%
	Total	374	243	617	61%	381	258	639	60%	329	229	558	59%
Autres structures*	ASS	2	0	2	100%	0	0	0	-	0	0	0	
	ITRF	22	8	30	73%	13	4	17	76%	4	0	4	100%
	BIB	3		3	100%	3		3	100%	1	0	1	100%
	Total	27	8	35	77%	16	4	20	80%	5	0	5	100%
Fondations	ITRF			0		25	11	36				0	-
TOTAL		2243	1255	3586	63%	2305	1317	3622	64%	2312	1297	3609	64%

* Autres structures : collège doctoral, CRFCB

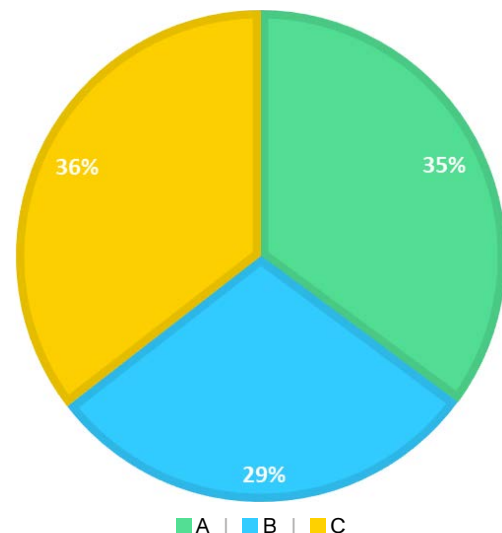


RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR FILIÈRE ET PAR CATÉGORIE (EN PP) (g1.39)



2.2. Répartition des BIATSS titulaires par catégorie

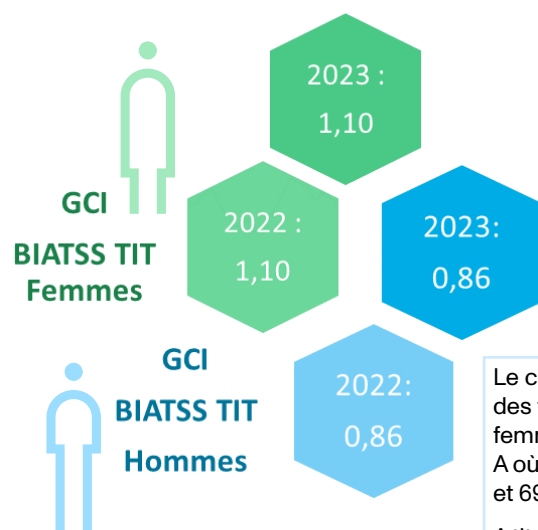
RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES
PAR CATÉGORIE (EN %) (g1.40)



RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE (EN PP) (t52)

Genre Catégorie	2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
A	418	299	717	58%	418	295	713	59%
B	325	179	504	64%	393	204	597	66%
C	605	278	883	69%	499	221	720	69%
TOTAL	1348	756	2104	64%	1310	720	2030	65%

La répartition des agents titulaires est relativement homogène au sein des différentes catégories. Celle-ci est similaire à la répartition au niveau national. En effet, 35% du personnel titulaire BIATSS est réparti au sein de la catégorie A au sein d'amU conte 34% au niveau national. Les agents de catégorie B représentent 29% de la population BIATSS titulaire au sein d'amU ainsi qu'au niveau national.



Description / définition GCI :

Calcul du Glass Ceiling Index au sein des personnels BIATSS

Le GCI est calculé de la manière suivante :

Pour les femmes :

$$GCI_F = \frac{(Femmes_A + Femmes_B + Femmes_C) / (Total_A + Total_B + Total_C)}{Femmes_A / Total_A}$$

Pour les hommes :

$$GCI_H = \frac{(Hommes_A + Hommes_B + Hommes_C) / (Total_A + Total_B + Total_C)}{Hommes_A / Total_A}$$

Le calcul du Glass Ceiling Index au sein de la population des BIATSS titulaires est stable sur ces deux dernières années. Le GCI des femmes révèle qu'elles font face à un léger effet de plafond de verre au sein d'Aix Marseille Université. En effet, en 2023 les femmes représentent 65% de la population BIATSS titulaires. Elles sont légèrement moins représentées au sein de la catégorie A où elles représentent 59% des effectifs. Elles sont majoritairement présentes dans les catégories B et C, respectivement à 66% et 69%.

A titre de comparaison, cet indice au sein de la population BIATSS titulaires est similaire au sein de l'Université Paul Sabatier (UT3) où il était égal à 1.09 pour les femmes et 0.88 pour les hommes en 2018.

2.2.1. Filière Administratifs Sociaux et de Santé titulaires (ASS)

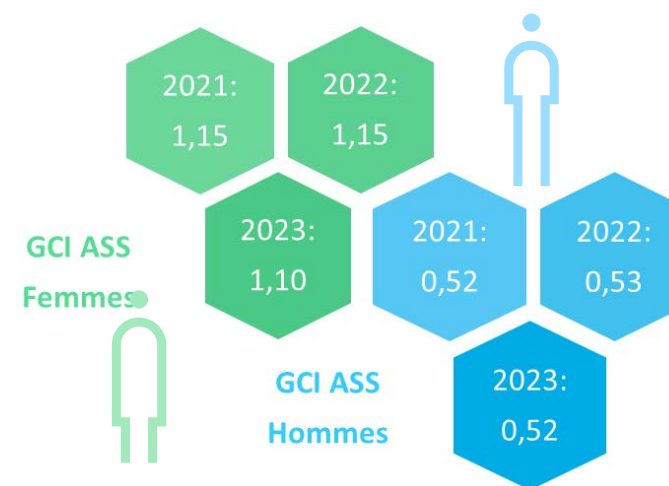
On distingue parmi les personnels Administratifs sociaux et de santé, deux filières : la filière Administrative, dite AENES, et la filière Sociale et de santé. Elles sont composées de différents corps :

- **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 exerce 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.



Les valeurs de l'indice du GCI révèlent que les femmes sont proportionnellement sous-représentées aux postes de catégorie A au sein de la population des Administratifs Sociaux et de Santé.

EVOLUTION SUR 3 ANS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS SOCIAUX ET DE SANTÉ TITULAIRES PAR CATÉGORIE ET CORPS (EN PP) (t53)

Catégorie / Corps		Effectifs	2021				2022				2023			
			Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Cat A	Secrétaire général	1	0	1	-	1	0	1	-				-	
	Infirmiers	11	0	11		10	0	10		8	0	8		
	AAE	26	9	35		27	9	36		23	8	31		
	Agent comptable		1	1		0	1	1		0	1	1		
	ADMENSR	2	3	5		3	4	7		2	2	4		
	ASSAE	1	0	1		1	0	1		1	0	1		
	Administrateur de l'Etat	0	1	1		0	1	1		0	1	1		
	Médecin	7	1	8		7	1	8		6	1	7		
	Total	48	15	63	76%	49	16	65	75%	40	13	53	75%	
Cat B	SAENES	43	5	48	90%	38	3	41	93%	34	3	37	92%	
Cat C	ADJAENES	106	8	114	93%	98	9	107	92%	85	7	92	92%	
TOTAL		197	28	225	88%	185	28	213	87%	159	23	182	87%	

Rappel : les pourcentages ne sont pas calculés sur les échantillons de petite taille

Les effectifs du personnel Administratif Sociaux et de Santé titulaires ont connu une diminution de 15% entre 2022 et 2023. Cette diminution concerne l'ensemble des catégories avec notamment une baisse de 20% des effectifs de catégorie A, soit 12 agents et une baisse de 14% au sein de la catégorie C, soit 15 agents. Cette diminution des ASS titulaire est liée aux départs à la retraite au sein de cette population ainsi qu'au basculement de ces agents vers la filière ITRF, notamment par la voie concours.

2.2.2. Filière Ingénieurs et personnels Technique de Recherche et de Formation titulaires (ITRF)



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

On distingue plusieurs corps au sein des 3 catégories :

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

EVOLUTION SUR 3 ANS DES PERSONNELS ITRF TITULAIRES PAR CATEGORIE ET PAR CORPS (EN PP) (t54)

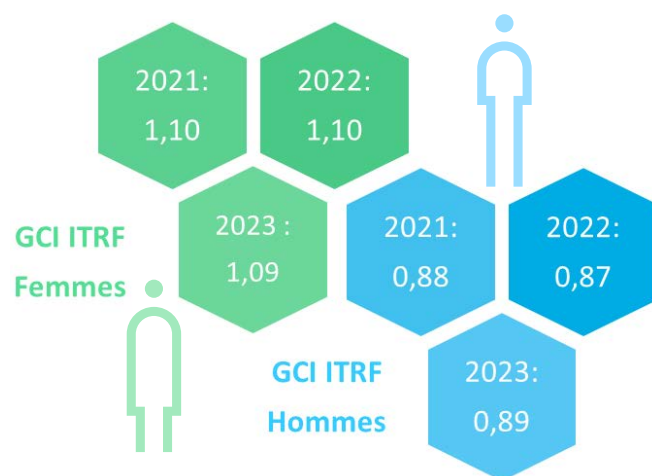
Effectifs Catégorie / Corps		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Cat A	IGR	52	68	120	61%	53	80	133	61%	56	75	131	62%
	IGE	172	116	288		180	127	307		190	134	324	
	ASI	92	69	161		101	64	165		113	65	178	
	Total Cat A	316	253	569		334	271	605		359	274	633	
Cat B	Techniciens	301	182	483	61%	299	186	485	61%	323	187	510	62%
Cat C	Adjoints techniques	466	257	723		432	224	656		366	191	557	
TOTAL		1083	692	1775		1065	681	1746		1048	652	1700	

Les effectifs des ITRF titulaires ont légèrement diminué de 3% entre 2022 et 2023, soit 46 agents au total.

Cette diminution est principalement liée à la diminution de 15% des effectifs de catégorie C. En effet, de moins en moins de concours sont ouverts au sein de cette catégorie. Le repyramidage des agents est à l'origine d'un transfert de la population vers la catégorie B, ce qui explique la diminution de 99 agents de catégorie C. De plus, 36 départs à la retraite ont eu lieu en 2023. A titre de comparaison, les départs à la retraite en 2023 ont concerné 18 agents ITRF titulaires de catégorie A et 16 de catégorie B.

Simultanément, les effectifs de catégorie B ont augmenté de 5%, notamment via le repyramidage des postes de catégories C en B opérés dans le cadre de la LPR. 4 agents TECH ont également été titularisés via le plan de titularisation.

Les effectifs de catégorie A ont également augmenté de 5%, soit 28 agents. Plus précisément, les effectifs ASI ont augmenté de 8%, soit 13 agents via le repyramidage des postes opérés dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR), les effectifs IGE ont augmenté de 6% soit 17 agents et les effectifs IGR ont connu une légère diminution avec une différence de 2 agents. Cette augmentation des titulaires de catégorie A résulte également du plan de titularisation mené par amU en 2023, 1 IGR, 9 IGE et 1 ASI ont été promus cette année.



Les valeurs du Glass Ceiling Index au sein de la population des ITRF titulaires sont représentatives de celles de la population BIATSS titulaire. Les femmes font face à un léger plafond de verre pour accéder aux postes de catégorie A. En effet, elles représentent 62% de la population ITRF et sont moins représentées au sein de la catégorie A où elles représentent 57% de ces effectifs.

Répartition des BIATSS titulaires par BAP

Description 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.

EVOLUTION SUR 3 ANS DES BIATSS ITRF TITULAIRES PAR BAP ET PAR CATÉGORIE (EN PP) (t55)

Effectifs BAP / Catégorie		2021				2022				2023				Représentatio n BAP 2023
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	
Bap A	Cat A	53	21	74	72%	55	25	80	69%	58	27	85	68%	8%
	Cat B	27	13	40	68%	31	17	48	65%	28	18	46	61%	
	Cat C	12	15	27	44%	9	10	19	47%	5	5	10	50%	
	Total	92	49	141	65%	95	52	147	65%	91	50	141	65%	
Bap B	Cat A	17	23	40	43%	15	22	37	41%	15	23	38	39%	3%
	Cat B	6	5	11	55%	11	8	19	58%	9	7	16	56%	
	Cat C	6	3	9	67%	5	1	6	83%	1	0	1	100%	
	Total	29	31	60	48%	31	31	62	50%	25	30	55	45%	
Bap C	Cat A	9	41	50	18%	9	47	56	16%	9	49	58	16%	5%
	Cat B	0	30	30	0%	0	29	29	0%	0	26	26	0%	
	Cat C	0	9	9	0%	0	4	4	0%	0	4	4	0%	
	Total	9	80	89	10%	9	80	89	10%	9	79	88	10%	
Bap D	Cat A	5	5	10	50%	6	5	11	55%	7	4	11	64%	1%
	Cat B	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	
	Total	5	6	11	45%	6	6	12	50%	7	5	12	58%	
Bap E	Cat A	21	74	95	22%	21	73	94	22%	21	77	98	21%	8%
	Cat B	3	33	36	8%	1	34	35	3%	1	34	35	3%	
	Cat C	0	7	7	0%	0	7	7	0%	0	2	2	0%	
	Total	24	114	138	17%	22	114	136	16%	22	113	135	16%	
Bap F	Cat A	25	16	41	61%	26	17	43	60%	28	16	44	64%	5%
	Cat B	8	15	23	35%	7	13	20	35%	8	13	21	38%	
	Cat C	12	20	32	38%	13	19	32	41%	7	13	20	35%	
	Total	45	51	96	47%	46	49	95	48%	43	42	85	51%	
Bap G	Cat A	6	35	41	15%	7	35	42	17%	10	31	41	24%	22%
	Cat B	7	54	61	11%	8	58	66	12%	11	59	70	16%	
	Cat C	120	187	307	39%	115	165	280	41%	106	151	257	41%	
	Total	133	276	409	33%	130	258	388	34%	127	241	368	35%	
Bap J	Cat A	180	38	218	83%	195	47	242	81%	211	47	258	82%	48%
	Cat B	250	31	281	89%	240	26	266	90%	266	29	295	90%	
	Cat C	316	16	332	95%	291	18	309	94%	247	16	263	94%	
	Total	746	85	831	90%	726	91	817	89%	724	92	816	89%	
TOTAL		1083	692	1775	61%	1065	681	1746	61%	1048	652	1700	62%	

La légère baisse des effectifs ITRF est répartie dans l'ensemble des BAP avec quelques disparités.

Cette diminution est notamment plus prononcée au sein des BAP B et BAP F (11%), au sein de la BAP A (4%) et de la BAP G (5%). Les catégories les plus touchées au sein de ces BAP sont les catégories C. Cette diminution est donc cohérente avec les variations d'effectifs dues à la LPR et la volonté de réduire les postes de catégorie C au sein des BAP scientifiques ce qui mène à une réduction des recrutements dans cette catégorie.

La BAP J est la plus représentée au sein d'Aix Marseille Université. En effet, elle regroupe 48% des effectifs ITRF titulaires composé majoritairement de femmes qui représentent 89% de la population de cette BAP.

La représentation hommes-femmes diffère selon les BAP.

Elles sont minoritaires dans les BAP B, C, et E qui sont des BAP scientifiques rattachées à des disciplines de sciences dites « dures ». Elles sont particulièrement minoritaires au sein de la BAP E (16%), Informatique, Statistiques et Calcul scientifique, tandis qu'elles sont majoritaires dans la BAP D (58%), Sciences Humaines et Sociales.

TOP 5 DES EMPLOIS-TYPES DES ITRF TITULAIRES (t56)

	Nb agents	Part en %
Adjoint-e en gestion administrative (BAP J)	292	17%
Opérateur-trice logistique (BAP G)	206	12%
Technicien-ne en gestion administrative (BAP J)	175	10%
Chargé-e de gestion administrative pilotage (BAP J)	73	4%
Gestionnaire financier-e et comptable (BAP J)	54	3%

Le Top 5 des emplois-types des titulaires est similaire aux années précédentes :

Les adjoints en gestion administrative de catégorie C restent nombreux ainsi que les opérateurs logistiques qui sont des emplois nécessaires sur l'ensemble des sites d'amU. L'emploi de technicien-ne gestion administrative est un emploi intermédiaire très présent en scolarité.

2.2.3. Filière des bibliothèques titulaires

Description BIB

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).

EVOLUTION SUR 3 ANS DES PERSONNELS BIB TITULAIRES PAR CATEGORIES ET CORPS (EN PP) (t57)

Effectifs Catégorie/ Corps		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Cat A	Conservateur général	0	1	1	-	0	1	1	-	1	1	2	-
	Conservateur en chef / conservateur	5	5	10		13	6	19		13	5	18	
		8	3	11				0				14	
	Bibliothécaire	10	2	12		10	5	15		11	3	14	
	Total	23	10	33	70%	23	12	35	66%	25	9	34	74%
Cat B	Bibliothécaire	36	13	49	73%	36	14	50	72%	36	14	50	72%
Cat C	Magasinier	48	23	71	68%	49	25	74	66%	48	23	71	68%
TOTAL		107	46	153	70%	108	51	159	68%	109	46	155	70%

Nb : les proportions de femmes sur les échantillons trop petits n'ont pas été calculés

Les effectifs du personnel de la filière bibliothèques titulaires ont connu une légère diminution de 3%, soit 4 agents depuis l'année précédente au sein d'amU.

La diminution de 3 magasiniers est liée aux départs à la retraite survenus sur l'année 2023. La présence d'un conservateur général supplémentaire s'explique par une promotion sur Liste d'Aptitude.



2.3. Les BIATSS Contractuels

Modalités de recrutement des BIATSS contractuels :

Le recours à des agents contractuels est encadré par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique de l'État qui détermine les cas dans lesquels le recours à des personnels contractuels est possible, le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 qui introduit la possibilité de recruter pour une durée déterminée ou indéterminée des agents contractuels pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ou pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1. En 2020, la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) vient renforcer le cadre législatif des agents contractuels avec les trois enjeux principaux suivants : renforcer la capacité de financement des projets, conforter et renforcer l'attractivité des emplois et carrières scientifiques et consolider la recherche.

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
Articles de la LPR n°2020-1674		Mesures de recrutement
Loi n°2020-1674 art 9		CDI de mission de scientifique
Loi n°2020-1674 art 10		CDD de projet

2.3.1. Les BIATSS contractuels Hors recherche

EVOLUTION SUR 3 ANS DES BIATSS CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE, FILIÈRE ET CORPS (HORS APPRENTI) (EN PP) (t58)

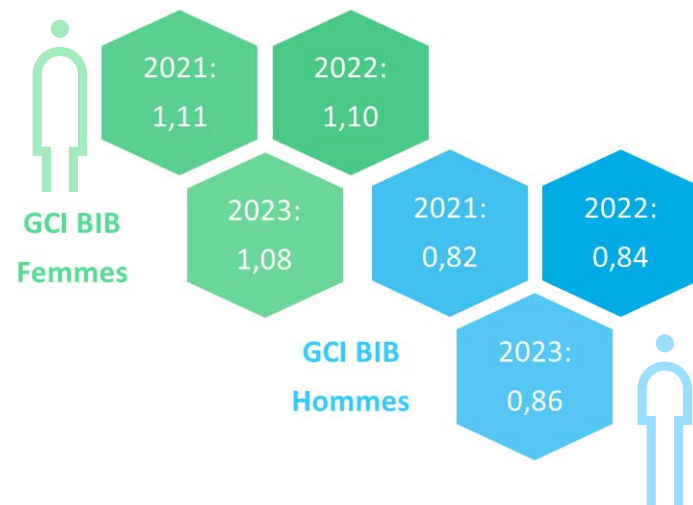
Effectifs Catégorie / Filière / Corps				2021				2022				2023			
				Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Cat A	ITRF	IGR	CDD	8	9	17	47%	13	17	30	43%	17	16	33	52%
			CDI	8	8	16	50%	11	6	17	65%	3	2	5	60%
			Total	16	17	33	48%	24	23	47	51%	20	18	38	53%
		IGE	CDD	71	42	113	63%	105	69	174	60%	113	78	191	59%
			CDI	44	21	65	68%	48	21	69	70%	39	13	52	75%
			Total	115	63	178	65%	153	90	243	63%	152	91	243	63%
		ASI	CDD	46	32	78	59%	79	45	124	64%	80	32	112	71%
			CDI	15	6	21	71%	19	7	26	73%	16	7	23	70%
			Total	61	38	99	62%	98	52	150	65%	96	39	135	71%
	ASS	Medecin	CDD	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	0	0	-
			CDI	5	1	6	83%	5	1	6	83%	6	1	7	86%
			Total	7	1	8	88%	7	1	8	88%	6	1	7	86%
	BIB	BIB	CDI	0	2	2	0%	0	2	2	0%	0	2	2	46%
	Total				199	121	320	62%	282	168	450	63%	274	151	425
Cat B	ITRF	TECH	CDD	140	54	194	72%	159	53	212	75%	164	59	223	74%
			CDI	44	12	56	79%	49	14	63	78%	43	7	50	86%
			Total	184	66	250	74%	208	67	275	76%	207	66	273	76%
	ASS	SAENES	CDD	0	0	0	0%	0	0	0	0%	2	0	2	-
			CDI	2	0	3	67%	1	0	1	100%	0	0	0	-
			Total	2	0	2	100%	1	0	1	100%	2	0	2	100%
	Total				188	66	254	74%	209	67	276	76%	209	66	275
Cat C	ITRF	ATRF	CDD	191	87	278	69%	186	92	278	67%	230	99	329	70%
			CDI	105	31	136	77%	115	36	151	76%	55	23	78	71%
			Total	296	118	414	71%	301	128	429	70%	285	122	407	70%
	ASS	ADJAENES	CDD	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	0%
			CDI	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	-
			Total	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	-
	BIB	Magasinier	CDD	11	7	18	61%	11	4	15	73%	11	2	13	85%
			CDI	2	0	2	100%	2	1	3	67%	2	3	5	40%
			Total	13	7	20	65%	13	5	18	72%	13	5	18	72%
Total				309	126	435	71%	315	133	448	70%	298	127	425	70%
TOTAL				696	313	1009	69%	806	368	1174	69%	781	344	1125	69%

Les effectifs des BIATSS contractuels ont diminué de 4% soit 50 agents entre 2022 et 2023. Les effectifs de la catégorie A ont diminué de 6% tandis que les effectifs de catégorie B sont restés relativement stables.

Les effectifs de catégorie C ont diminué de 5%, cette diminution s'explique par le fait que les structures se projettent dans l'évolution des métiers avec des catégories supérieures ce qui implique une diminution des recrutements de catégorie C.

Le nombre de magasiniers a augmenté de deux personnes physiques, ce qui est cohérent avec la baisse des titulaires explicitée précédemment.

Les effectifs présentés sont ceux du 31/12, les effectifs présentés ne reflètent pas exactement les effectifs sur l'année entière. En effet, de nombreux départs d'agents non titulaires (ANT) ont eu lieu en 2023, certains recrutements étaient toujours en cours fin 2023.



Les valeurs du Glass Ceiling Index au sein de la population des BIATSS Contractuels sont similaires à celles de la population BIATSS Titulaires en 2023. Le GCI a diminué de 0.03 point sur ces trois dernières années, ceci peut témoigner des résultats du plan égalité Femmes-Hommes mené au sein de l'université.

2.3.2. Les BIATSS contractuels financés sur les contrats recherche

Descriptif BIATSS Recherche contractuels

La forte hausse des effectifs des BIATSS Recherche contractuels s'inscrit dans une démarche axée fortement sur 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 favoriser la réussite des étudiants amU en renforçant le lien formation/recherche. Ces évolutions sont également dues à la pérennisation d'A*MIDEX 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).

Le contrat post-doctoral LPR n'est pas encore en vigueur au sein de l'établissement en 2023. Il a été mis en place en septembre 2024.

EVOLUTION SUR 3 ANS DES BIATSS RECHERCHE CONTRACTUELS PAR TYPE DE STRUCTURE, CATÉGORIE ET PAR CORPS (EN PP) (t59)*

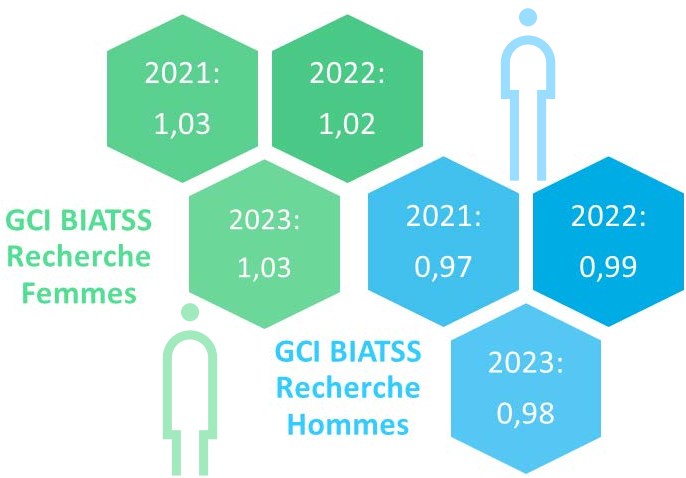
Catégorie / Corps		Effectifs				2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Cat A	IGR	34	35	69	49%	28	25	53	53%	34	30	64	53%				
	IGE	72	50	117	62%	54	44	98	55%	65	54	119	55%				
	ASI	26	12	37	70%	1	4	5	20%	10	9	19	53%				
	Post-doctorants	65	110	175	37%	75	113	188	40%	80	108	188	43%				
	Total	197	207	404	49%	158	186	344	46%	189	201	390	48%				
Cat B	TECH	8	0	8	100%	7	2	9	78%	16	9	25	64%				
Cat C	ATRF	5	0	5	100%	2	3	5	40%	10	10	20	50%				
TOTAL		210	207	417	50%	167	191	358	47%	215	220	435	49%				

* Les données de 2022 ont été modifiées car une anomalie a été identifiée : dans le RSU précédent, les BIATSS Recherche titulaires avaient été comptabilisés. Les variations de données entre 2021 et 2022 s'expliquent par un changement de méthodologie dans l'identification des BIATSS Recherche.

Entre 2022 et 2023, les effectifs des BIATSS Recherche contractuels ont augmenté de 22%.

Au sein de la catégorie A, les effectifs ont augmenté de 13%, soit 46 agents au total. Les corps IGE et IGR ont connu une augmentation de 21%, les effectifs ASI ont quasiment triplé avec 14 agents supplémentaires.

L'augmentation au sein de la catégorie C est partiellement due à une révision de l'identification du personnel BIATSS RECHERCHE au sein d'amU.





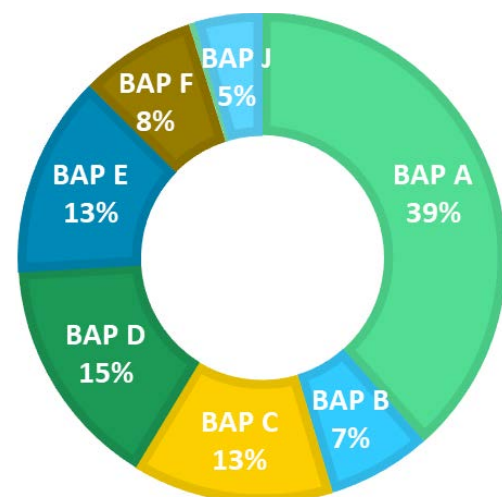
EVOLUTION SUR 3 ANS DES BIATSS RECHERCHE CONTRACTUELS PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE ET DE RECHERCHE (EN PP) (t60)

Effectifs Secteur disciplinaire	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Pluridisciplinaire	5	2	7	71%	1		1	100%	2	2	4	50%
Arts, lettres, langues, sc. Humaines	26	17	43	60%	26	17	43	60%	27	17	44	61%
Droit, sc. Politiques	4	4	8	50%	1	4	5	20%	3	1	4	75%
Economie et gestion	7	15	22	32%	6	15	21	29%	7	10	17	41%
Santé	59	56	115	51%	67	56	123	54%	78	73	151	52%
Sciences et technologies	70	96	166	42%	65	97	162	40%	78	98	176	44%
Sans secteur d'enseignement et/ou de recherche *	39	17	56	70%	1	2	3	33%	20	19	39	51%
TOTAL	210	207	417	50%	167	191	358	47%	215	220	435	49%

* services centraux, fondations, institut carnot star

Les effectifs des BIATSS RECHERCHE contractuels ont augmenté principalement au sein des secteurs disciplinaires de la Santé et Science et Technologies, ces évolutions sont cohérentes avec les appels à projets menés par amU dans le cadre de France 2030.

RÉPARTITION PAR BAP DES BIATSS RECHERCHE CONTRACTUELS HORS POST DOC (EN %) (g1.41)



Les 8 branches d'activité professionnelle :

- 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

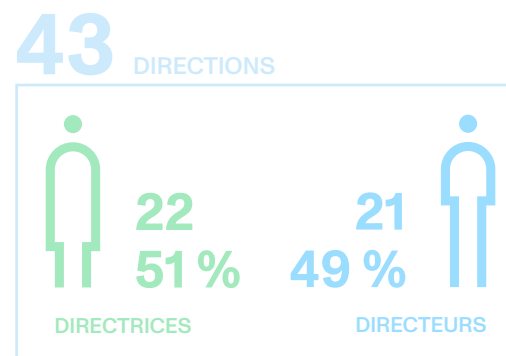


2.4. Répartition genrée des directeurs administratifs, responsables administratifs et directeur.ice.s des directions centrales

RÉPARTITION GENRÉE DES AGENTS BIATSS OCCUPANT DES POSTES DE DIRECTION
EN PERSONNES PHYSIQUES (PP) (t61)

Genre Type de structure	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Composantes	9	8	17	53%
S. communs	9	8	17	53%
S. centraux	9	4	13	69%
Total	27	20	47	57%

La parité est atteinte au sein de cette population. Les femmes sont majoritaires au sein des directions de services centraux.



Carrières et parcours professionnels

Aix Marseille Université

Recrutement



1. Le recrutement des enseignants, enseignants-chercheurs

1.1. Les enseignants contractuels

ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS CONTRACTUELS RECRUTÉS PAR GENRE (t62)

Effectif par genre Type de contrat	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Associés	0	3	3	0%	8	10	18	44%	8	9	17	47%
ATER	29	51	80	36%	24	20	44	55%	91	89	180	51%
Chercheurs CDD	0	4	4	-	0	0	0	-	4	2	6	67%
Doctorants	129	136	265	49%	243	218	461	53%	169	166	335	50%
Hospitalo (chef de clinique, assistant HU, praticien hospit)	48	33	81	59%	40	32	72	56%	41	38	79	52%
Lecteurs	6	1	7	86%	15	5	20	75%	7	1	8	88%
Maitres de langue	1		1	100%	0	0	0	-	0	1	1	0%
Enseignants contractuels du 2nd degré	10	6	16	63%	11	15	26	42%	13	20	33	39%
TOTAL	223	234	457	49%	341	300	641	53%	333	326	659	51%

Bien que les recrutements d'enseignants contractuels soient en légère baisse par rapport à 2022 (-9,5%), la tendance reste à la hausse depuis trois ans (+27% depuis 2021).

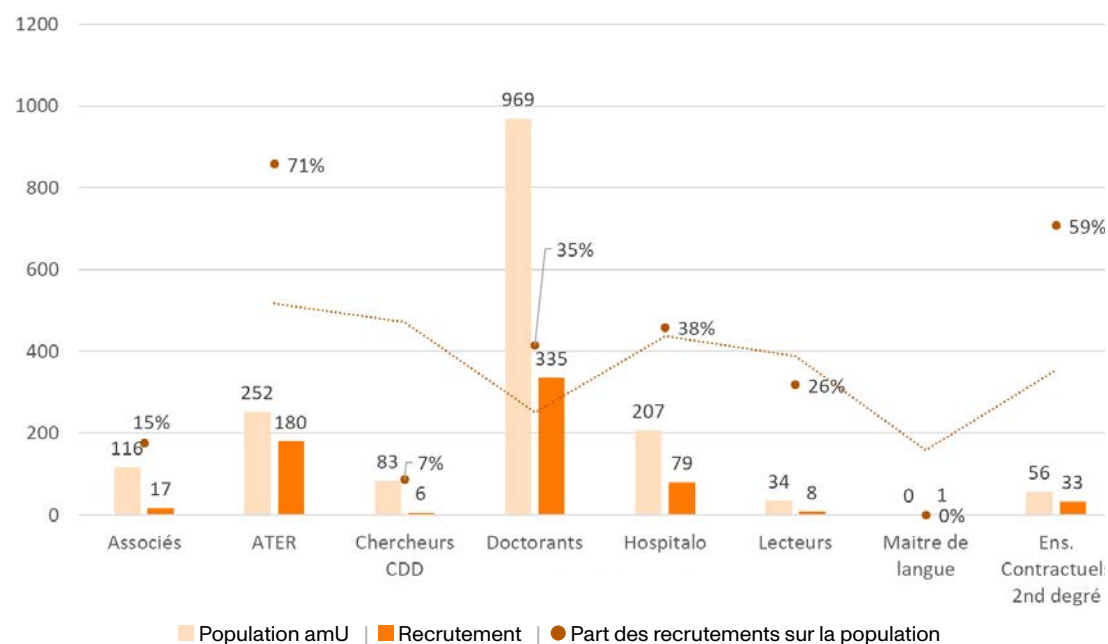
En 2023, les recrutements des ATER ont été multipliés par 4 par rapport à 2022. Cette augmentation s'explique entre autres par le fait que beaucoup de contrats arrivaient à terme et ont dû faire l'objet d'un nouveau recrutement. Ces recrutements représentent donc 71% de la population des ATER en 2023.



PART D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR LA POPULATION AMU DE RÉFÉRENCE 2023 (t63)

	Pop amU	Recrutements	recrutements / pop amU	Evolution 2022/2023
Associés	116	17	15%	-6%
ATER	252	180	71%	309%
Chercheurs CDD (Ens LRU/ Chercheurs CDD)	83	6	7%	
Doctorants	969	335	35%	-27%
Hospitalo (chef de clinique, assistant HU, praticien HU)	207	79	38%	10%
Lecteurs	34	8	26%	-60%
Maitre de langue		1		
Ens. contractuels 2nd degré	56	33	59%	27%
TOTAL	1717	659	38%	3%

RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR LA POPULATION AMU DE RÉFÉRENCE EN 2023 (EN PP, EN %) (g2.1)





1.2. Les enseignants titulaires

1.2.1. Les enseignants du second 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 POUR LES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ TITULAIRES (t64)

	2021	2022	2023
Anglais	2	3	7
Allemand	0	0	0
Arts Plastiques	0	3	0
Economie : Informatique et Gestion	0	0	2
Economie	1	3	0
Eco-gestion : comptabilité - finance	0	0	1
Eco-gestion : marketing	0	0	2
Education physique et sportive	3	1	3
Espagnol	-	2	0
Génie civil	2	0	0
Génie électrique	0	0	1
Genie mecanique - mecanique	1	0	0
Histoire Géo	1	2	0
Lettres modernes	3	4	2
Maths	0	2	2
Philosophie	0	0	1
Physique - Chimie	1	2	0
Postes généralistes	0	2	0
SII : ingenierie des constructions	1	1	0
SII : ingénierie mécanique	0	0	1
Sciences Physiques - Physique Appliquée	0	0	1
SVT	2	1	0
sans correspondance	0	0	1
Total	15	25	24

En 2023, 24 postes du second degré ont été ouverts au concours, chiffre quasiment identique à celui de 2022.

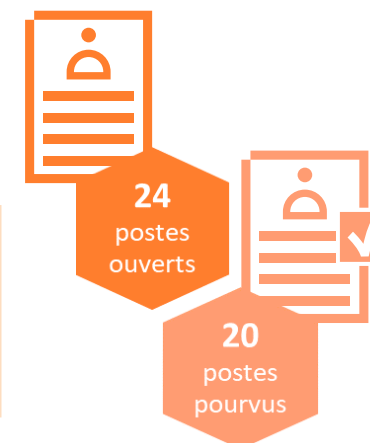


EVOLUTION SUR 3 ANS DES RECRUTEMENTS D'ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE ET PAR GENRE (t65)

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Allemand	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anglais	2	0	2	2	1	3	4	2	6
Arts plastiques	0	0	0	2	1	3	0	0	0
Autres*	2	3	5	2	0	2	0	1	1
Economie	1	0	1	0	2	2	1	1	2
Eco-gestion : comptabilité - finance							0	0	0
Eco-gestion : marketing							0	1	1
EPS	1	2	3	2	0	2	1	2	3
Espagnol	0	0	0	1	1	2	0	0	0
Génie électrique							0	1	1
Histoire géographie	0	1	1	1	0	1	0	0	0
Lettres modernes	3	0	3	3	1	4	1	0	1
Mathématiques	0	0	0	1	0	1	1	1	2
Philosophie							0	1	1
Physique-Chimie	-	-	0	0	2	2	0	0	0
SII : ingenierie des constructions	0	0	0	0	1	1	0	0	0
SII : ingénierie mécanique	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Sciences Physiques - Physique Appliquée							1	0	1
SVT	2	0	2	1	0	1	0	0	0
TOTAL	11	6	17	15	9	24	9	11	20

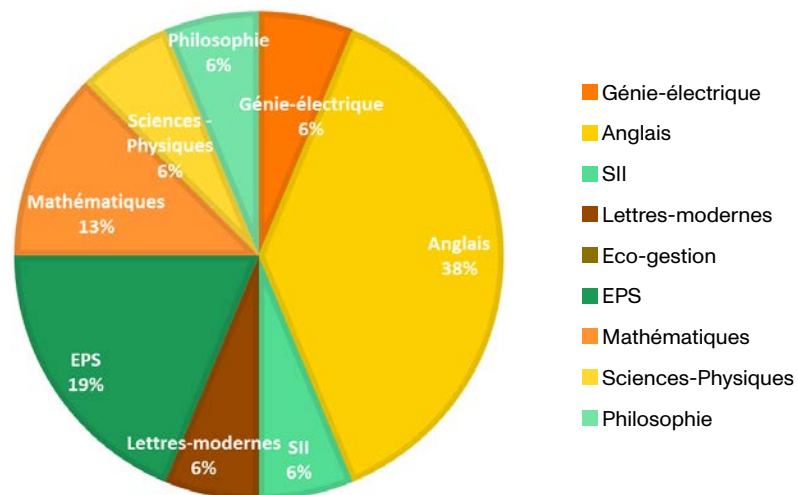
* Postes généralistes - ANCIEN génie civil / Physique-Chimie / Genie mecanique - mecanique / SII option ingenierie des constructions

En 2023, 4 postes n'ont pas été pourvus. Parmi ces postes, un n'a pas été pourvu suite à un refus du Recteur en économie et gestion option comptabilité et finances et 3 postes ont été déclarés infructueux dans les disciplines lettres modernes, anglais et Economie et gestion option marketing.





RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS D'ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE (EN %) (g2.2)



EVOLUTION SUR 3 ANS DES RECRUTEMENTS D'ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR CORPS (t66)

	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Professeur d'EPS	1	2	3	0%	2	0	2	100%	1	2	3	33%
Professeurs des lycées pro	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	-
Professeurs certifiés	6	1	5	100%	4	4	8	50%	4	3	7	57%
Professeurs agrégés	3	4	11	64%	9	5	14	64%	4	5	9	44%
TOTAL	10	7	19	53%	15	9	24	63%	9	11	20	45%

Les recrutements d'enseignants du second degré se situent chaque année autour d'une vingtaine. Alors qu'en 2021 et 2022 amU avait plutôt recruté des enseignantes, en 2023 les hommes ont été légèrement majoritaires.

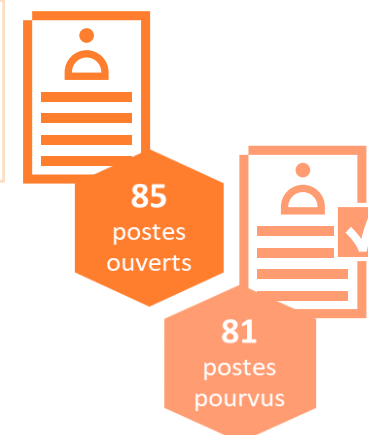


1.2.2. Les enseignants-chercheurs mono appartenants

EVOLUTION SUR 3 ANS DES POSTES OUVERTS PAR STRUCTURE (t67)

	2021			2022			2023		
	MCF	PU	Total	MCF	PU	Total	MCF	PU	Total
ALLSH	10	1	11	9	6	15	16	9	25
FSMPM	0	1	1	1	0	1	1	0	1
EJCAM	-	-	-	0	1	1	2	0	2
INSPE	2	1	3	4	5	9	6	1	7
FDSP	1	2	3	5	1	6	4	2	6
FEG	2	2	4	2	3	5	1	2	3
FSS	-	-	-	1	1	2	1	0	1
IAE	0	1	1	2	1	3	1	0	1
IMPGT	1	0	1	1	0	1	1	0	1
IUT	4	1	5	7	1	8	3	2	5
OSU Pytheas	3	2	5	1	2	3	2	1	3
Pharma	4	1	5	-	-	0	1	0	1
Polytech	3	2	5	4	2	6	2	2	4
IRT	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Sciences	7	10	17	10	10	20	17	8	25
Total	38	24	62	47	33	80	58	27	85

En 2023, la campagne de recrutements par concours des enseignants-chercheurs a été importante, avec 58 postes de MCF et 27 postes de PU ouverts, ce qui représente une augmentation totale de 6% par rapport à 2022.



EVOLUTION SUR 3 ANS DES POSTES OUVERTS PAR SECTEURS DISCIPLINAIRES ET SECTIONS CNU (t68)

		2021			2022			2023		
		MCF	PU	Total	MCF	PU	Total	MCF	PU	Total
Droit, économie et gestion	CNU 01	0	1	1	3	0	3	2	0	2
	CNU 02	0	1	1	2	1	3	3	1	4
	CNU 03	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CNU 04	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CNU 05	1	2	3	2	2	4	1	1	2
	CNU 06	3	1	4	3	2	5	3	0	3
	Total	4	5	9	10	5	15	9	2	11
Lettres et sciences humaines	CNU 07	1	0	1	1	0	1	0	0	0
	CNU 08	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	CNU 09	0	0	0	1	0	1	2	2	4
	CNU 10	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	CNU 11	1	0	1	0	1	1	3	1	4
	CNU 12	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	CNU 13	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CNU 14	0	0	0	0	0	0	2	0	2
	CNU 15	1	0	1	0	0	0	2	1	3
	CNU 16	3	0	3	2	2	4	3	1	4
	CNU 18	1	0	1	0	0	0	1	1	2
	CNU 19	1	0	1	3	1	4	0	0	0
	CNU 20	0	0	0	1	0	1	1	0	1
	CNU 21	0	1	1	1	0	1	1	2	3
	CNU 23	1	0	1	0	0	0	0	1	1
	CNU 24	1	0	1	1	0	1	0	0	0
	Total	11	1	12	10	4	14	16	10	26
Sciences	CNU 19	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	CNU 25	1	2	3	1	3	4	2	2	4
	CNU 26	1	0	1	1	0	1	3	2	5
	CNU 27	3	2	5	5	3	8	3	1	4
	CNU 28	0	0	0	0	1	1	1	0	1
	CNU 29	0	0	0	1	0	1	1	0	1
	CNU 30	0	0	0	0	0	0	1	1	2
	CNU 31	1	0	1	2	1	3	1	0	1
	CNU 32	0	1	1	0	0	0	2	0	2
	CNU 33	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	CNU 34	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	CNU 35	1	0	1	0	1	1	1	1	2
	CNU 37	0	0	0	0	0	0	2	0	2
	CNU 60	2	1	3	3	0	3	2	1	3
	CNU 61	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	CNU 62	0	1	1	0	1	1	0	0	0
	CNU 63	1	0	1	2	0	2	0	0	0
	CNU 64	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	CNU 65	0	0	0	2	0	2	0	0	0
	CNU 67	2	2	4	0	0	0	0	0	0
	Total	12	9	21	19	11	30	20	9	29

Pour la campagne 2023, le secteur droit éco gestion représente 12% des ouvertures de concours, celui des lettres et sciences humaines 30%, le secteur pluridisciplinaire 10,5%, celui de la santé : 1% et enfin, celui des sciences 34% pour les concours ouverts dans une seule section CNU et 44,7% si l'on y ajoute les concours ouverts en multi sections CNU.

Les CNU sont affichés selon la répartition nationale du Conseil National des Universités. cette répartition ne reflète pas les secteurs disciplinaires d'amU.

EVOLUTION DES CONCOURS FRUCTUEUX ET INFRACTUEUX

Définition

Définition recrutements fructueux :
postes pourvus après audition

Recrutements infructueux :
postes non pourvus après audition

	2021		2022		2023	
	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux
MCF	38	0	45	2	55	3
PU	24	0	33	0	26	1
TOTAL	62		78	2	81	4

Pour la campagne 2023, la grande majorité des concours a été pourvue à l'exception de 3 postes MCF et un concours PU.

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 (t69)

		Candidats				Candidats auditionnés				Candidats classés				Candidats retenus rang 1 à 3				Candidats retenus rang 1			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Droit, économie et Gestion	MCF	162	207	369	44%	93	111	204	46%	14	19	33	42%	8	13	21	38%	3	4	7	43%
	PU	5	6	11	45%	3	4	7	43%	2	4	6	33%	2	3	5	40%	1	1	2	50%
	Total	167	213	380	44%	96	115	211	45%	16	23	39	41%	10	16	26	38%	4	5	9	44%
Art, lettres, langues et sciences humaines	MCF	163	119	282	58%	48	34	82	59%	36	22	58	62%	24	17	41	59%	11	5	16	69%
	PU	19	20	39	49%	10	11	21	48%	8	9	17	47%	8	9	17	47%	5	4	9	56%
	Total	182	139	321	57%	58	45	103	56%	44	31	75	59%	32	26	58	55%	16	9	25	64%
Sciences	MCF	183	519	702	26%	45	103	148	30%	25	59	84	30%	15	41	56	27%	5	14	19	26%
	PU	22	98	120	18%	9	34	43	21%	9	22	31	29%	3	15	18	17%	1	8	9	11%
	Total	205	617	822	25%	54	137	191	28%	34	81	115	30%	18	56	74	24%	6	22	28	21%
Pluridisciplinaire	MCF	78	64	142	55%	19	11	30	63%	15	6	21	71%	15	0	15	100%	7	1	8	88%
	PU	6	4	10	60%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Total	84	68	152	55%	19	12	31	61%	15	7	22	68%	15	1	16	94%	7	2	9	78%
Multi CNU	MCF	25	70	95	26%	6	15	21	29%	3	8	11	27%	2	7	9	22%	1	3	4	25%
	PU	18	42	60	30%	7	19	26	27%	4	4	8	50%	4	4	8	50%	2	3	5	40%
	Total	43	112	155	28%	13	34	47	28%	7	12	19	37%	6	11	17	35%	3	6	9	33%
Santé	MCF	10	4	14	71%	3	1	4	75%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	PU	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	Total	10	4	14	71%	3	1	4	75%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Total MCF		621	983	1604	39%	267	313	580	46%	94	114	208	45%	65	78	143	45%	28	27	55	51%
Total PR		70	170	240	29%	29	69	98	30%	23	40	63	37%	17	32	49	35%	9	17	26	35%
TOTAL EC		691	1153	1844	37%	296	382	678	44%	117	154	271	43%	82	110	192	43%	37	44	81	46%

La campagne 2023 a rencontré un nombre important de candidats notamment pour les concours MCF qui porte la moyenne à environ 29 candidats par concours MCF et 9 candidats par concours PU. Dès les candidatures, les femmes sont globalement minoritaires.

Par secteur disciplinaire, il apparaît plus de candidates que de candidats pour les concours MCF des secteurs Arts, lettres et sciences humaines ainsi que dans les secteurs Santé et Pluridisciplinaire. Ensuite dans le déroulement du processus de recrutement ce sont ces trois mêmes secteurs qui favorisent le plus le recrutement des femmes in fine.

EVOLUTION SUR 3 ANS DE LA RÉPARTITION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR LES CONCOURS FRUCTUEUX (t71)

	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
MCF	17	21	38	44%	17	28	45	44%	28	29	57	49%
PU	9	15	24	44%	16	17	33	44%	9	19	28	32%
TOTAL	26	36	62	42%	33	45	78	42%	37	48	85	44%

Globalement la part des femmes recrutées en 2023 augmente légèrement par rapport aux 2 années précédentes. Ceci est essentiellement dû à une progression du recrutement de maîtresses de conférences car la part des professeures a plutôt reculé en 2023.

Note : les résultats reportés ici sont les lauréats réellement nommés qui ne sont pas forcément ceux qui sont classés n°1.



EVOLUTION DU NOMBRE DE RECRUTEMENTS EXTERNES ET INTERNES (t72)

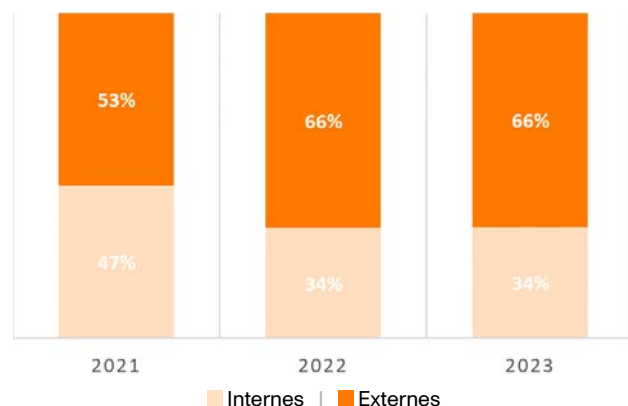
		2021			2022			2023		
		internes	externes	Total	internes	externes	Total	internes	externes	Total
MCF	Femmes	6	11	17	7	11	18	8	20	28
	Hommes	5	16	21	8	19	27	3	26	29
	Total	11	27	38	15	30	45	11	46	57
PU	Femmes	7	1	8	6	10	16	7	2	9
	Hommes	11	5	16	5	11	16	11	8	19
	Total	18	6	24	11	21	32	18	10	28
TOTAL EC	Femmes	13	12	25	13	21	34	15	22	37
	Hommes	16	21	37	13	30	43	14	34	48
	Total	29	33	62	26	51	77	29	56	85

Conformément à la politique d'amU, le recrutement des MCF se fait plutôt auprès de candidats n'ayant pas soutenu leur thèse au sein de l'université (83,6% des concours). A l'inverse, une politique volontariste de l'université permet aux MCF locaux de réussir des concours de PU (61% des concours PU) soit par la voie des concours ouverts via l'article 46-3 soit par la réussite aux concours ouverts à l'article 46-1.

Aide à la lecture :

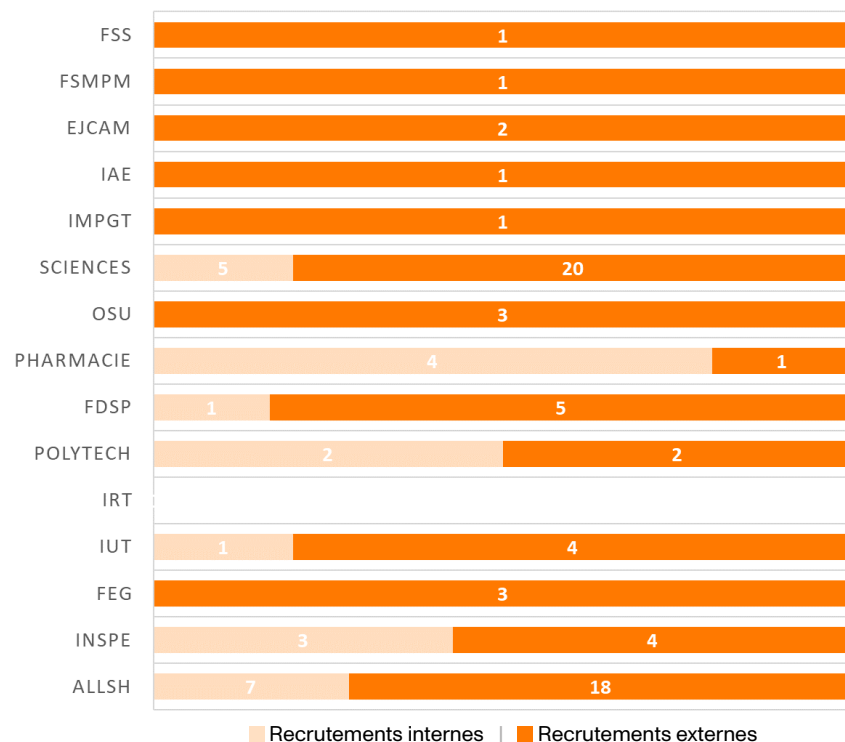
Les termes recrutements « internes et externes » sont employés lorsqu'il s'agit de recrutement internes ou externes à l'établissement. Pour les maîtres de conférences, on considère qu'il y a endo-recrutement lorsque le candidat a soutenu sa thèse au sein de l'établissement. Pour les professeurs, on considère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

EVOLUTION DE LA PROPORTION DES RECRUTEMENTS EC MONO-APPARTENANTS INTERNES ET EXTERNES (EN %) (g2.3)

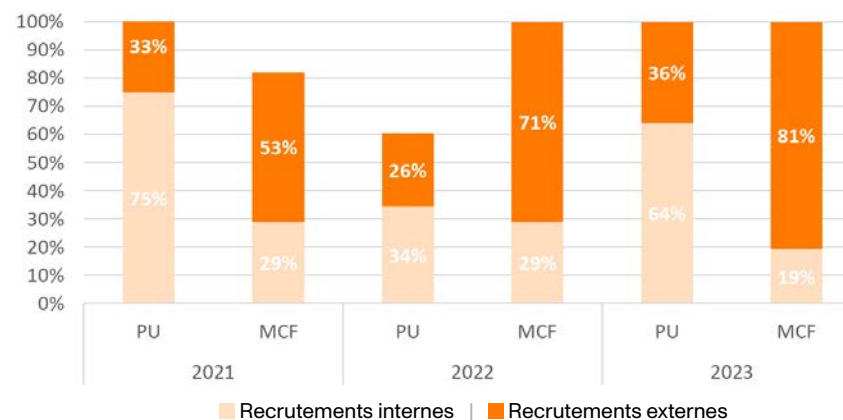


Globalement la part de l'exorecrutement l'emporte sur l'endorecrutement et tend même à augmenter ; les concours MCF étant plus nombreux que les concours PU.

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS EC MONO-APPARTENANTS INTERNES ET EXTERNES PAR COMPOSANTE (EN %) (g2.4)



RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS D'ENSEIGNANTS CHERCHEURS MONO-APPARTENANTS EXTERNES ET INTERNES PAR CORPS (EN %) (g2.5)



1.2.3. Les enseignants chercheurs hospitalo-universitaires

EVOLUTION SUR 3 ANS DES POSTES OUVERTS (t73)

	2021			2022			2023		
	MCF HU	PU HU	Total	MCF HU	PU HU	Total	MCF HU	PU HU	Total
Odontologie	0	0	0	2	0	2	2	4	6
Pharmacie	3	0	3	2	1	3	2	2	4
FSMPM	13	11	24	7	7	14	9	11	20
TOTAL	16	11	27	11	8	19	13	17	30

EVOLUTION SUR 3 ANS DES POSTES OUVERTS PAR COMPOSANTE, SECTION CNU ET PAR CORPS (t74)

		2021			2022			2023		
		MCF HU	PU HU	Total	MCF HU	PU HU	Total	MCF HU	PU HU	Total
FSMPM	CNU 42	0	0	0	1	0	1			0
	CNU 43	0	0	0	1	0	1			0
	CNU 44	2	1	3	0	0	0			0
	CNU 45	0	0	0	0	0	0			0
	CNU 46	1	0	1	0	0	0			0
	CNU 47	3	0	3	0	2	2			0
	CNU 48	0	2	2	0	1	1			0
	CNU 49	1	1	2	0	2	2			0
	CNU 50	1	1	2	1	0	1			0
	CNU 51	4	2	6	0	0	0			0
	CNU 52	0	0	0	1	1	2			0
	CNU 53	0	0	0	1	0	1			0
	CNU 54	0	3	3	2	0	2			0
	CNU 55	0	0	0	0	1	1			0
	Total	12	10	22	7	7	14	0	0	0
Odontologie	CNU 56	0	0	0	0	0	0			0
	CNU 57	0	0	0	1	0	1			0
	CNU 58	2	0	2	1	0	1			0
	Total	2	0	2	2	0	2	0	0	0
Pharmacie	CNU 81	2	0	2	2	1	3			0
	CNU 82	1	0	1	0	0	0			0
	Total	3	0	3	2	1	3	0	0	0
TOTAL		17	10	27	11	8	19	13	17	30

Remarque : le détail des données par CNU ne sont pas disponibles pour 2023

EVOLUTION DU NOMBRE DE CONCOURS FRUCTUEUX ET INFRUCTUEUX (t75)

	2021		2022		2023	
	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux
MCF-PH	16	0	11	0	17	
PU-PH	11	0	8	0	13	
Total	27	0	19	0	30	0

En 2023, 30 concours ont été fructueux soit 11 postes supplémentaires par rapport à l'année précédente. Le nombre de concours fructueux est similaire à celui de 2021.

EVOLUTION SUR 3 ANS DES CONCOURS FRUCTUEUX PAR COMPOSANTE, SECTIONS CNU ET CORPS (t76)

		2021			2022			2023		
		MCF HU	PU HU	Total	MCF HU	PU HU	Total	MCF HU	PU HU	Total
FSMPM	CNU 42	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	CNU 43	0	0	0	1	0	1	0	1	1
	CNU 44	2	1	3	0	0	0	0	1	1
	CNU 45	0	0	0	0	0	0	1	2	3
	CNU 46	1	0	1	0	0	0	1	0	1
	CNU 47	3	0	3	0	2	2	1	3	4
	CNU 48	0	2	2	0	1	1	0	0	0
	CNU 49	1	1	2	0	2	2	1	1	2
	CNU 50	1	1	2	1	0	1	0	1	1
	CNU 51	4	2	6	0	0	0	2	0	2
	CNU 52	0	0	0	1	1	2	0	1	1
	CNU 53	0	0	0	1	0	1	1	0	1
	CNU 54	0	3	3	2	0	2	2	1	3
	CNU 55	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	Total	12	10	22	7	7	14	9	11	20
Odontologie	CNU 56	0	0	0	0	0	0	1	2	3
	CNU 57	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	CNU 58	1	1	2	1	0	1	1	2	3
	Total	1	1	2	2	0	2	2	4	6
Pharmacie	CNU 81	2	0	2	2	1	3	2	1	3
	CNU 82	1	0	1	0	0	0	0	1	1
	Total	3	0	3	3	0	3	2	2	4
TOTAL		16	11	27	12	7	19	13	17	30

Le nombre de concours fructueux a augmenté de 58% par rapport à l'année précédente. La majorité, soit deux-tiers des postes, sont ouverts dans la structure FSMPM. Une augmentation est remarquable au sein de la structure Odontologie où le nombre de concours a triplé de 2022 à 2023 passant de 2 à 6.

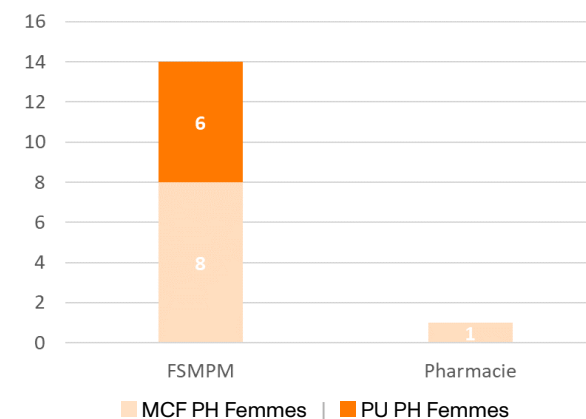
EVOLUTION DE LA RÉPARTITION FEMMES-HOMMES POUR LES CONCOURS FRUCTUEUX (t77)

	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
MCF-PH	7	9	16	44%	6	5	11	55%	9	8	17	53%
PU-PH	5	6	11	45%	2	6	8	25%	6	7	13	46%
Total	12	15	27	44%	8	11	19	42%	15	15	30	50%

RÉPARTITION DES CONCOURS FRUCTUEUX SELON LES STRUCTURES PAR CORPS ET PAR GENRE (t78)

	MCF PH				PU PH			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes MCF	Femmes	Hommes	Total	% femmes PU
FSMPM	8	7	15	53%	6	5	11	55%
Pharmacie	1	1	2	-	0	2	2	-

NOMBRE DE FEMMES PAR COMPOSANTE ET CORPS SUR LES CONCOURS FRUCTUEUX D'ENSEIGNANTS CHERCHEURS HU EN 2022 (g2.6)

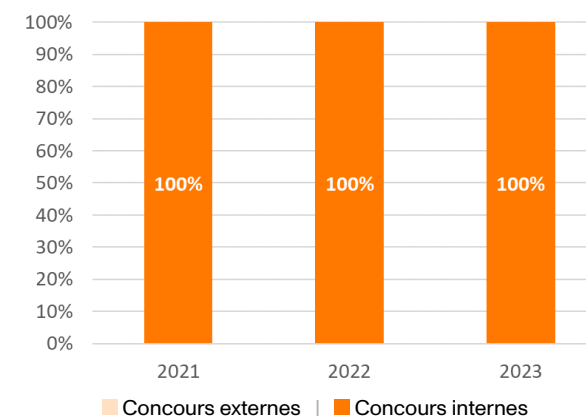


EVOLUTION DU NOMBRE DE RECRUTEMENTS INTERNES ET EXTERNES (t79)

		2021		2022		2023	
		internes	externes	internes	externes	internes	externes
MCF-PH	Femmes	7	0	6	0	9	0
	Hommes	9	0	5	0	8	0
	Total	16	0	11	0	17	0
PU-PH	Femmes	5	0	2	0	6	0
	Hommes	6	0	6	0	7	0
	Total	11	0	8	0	13	0
Total	Femmes	12	0	8	0	15	0
	Hommes	15	0	11	0	15	0
	Total	27	0	19	0	30	0

La totalité des recrutements en 2023 est issue de concours internes, cette situation est identique aux années précédentes.

PROPORTION DE RECRUTEMENTS EXTERNES ET INTERNES D'ENSEIGNANTS CHERCHEURS HU SUR 3 ANS (EN %) (g2.7)



1.3. Constitution des jurys

MEMBRES DES COMITÉS DE SÉLECTION PAR COMPOSANTE ET PAR GENRE (t80)

		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
ALLSH	MCF	69	57	126	55%	57	55	112	51%	106	90	196	54%
	PU	4	4	8	50%	31	35	66	47%	32	32	64	50%
	Total	73	61	134	54%	88	90	178	49%	138	122	260	53%
EJCAM	MCF									10	14	24	42%
	PU									0	0	0	-
	Total									10	14	24	42%
FSMPM	MCF	0	0	0	0	6	6	12	50%	5	7	12	42%
	PU	4	4	8	50%	0	0	0	0%	0	0	0	-
	Total	4	4	8	50%	6	6	12	50%	5	7	12	42%
INSPE	MCF	16	16	32	50%	29	31	60	48%	38	34	72	53%
	PU	4	3	7	57%	20	22	42	48%	4	4	8	50%
	Total	20	19	39	51%	49	53	102	48%	42	38	80	53%
FDSP	MCF	6	6	12	50%	31	29	60	52%	17	19	36	47%
	PU	4	4	8	50%	4	4	8	50%	8	8	16	50%
	Total	10	10	20	50%	35	33	68	51%	25	27	52	48%
FEG	MCF	6	6	12	50%	13	11	24	54%	7	5	12	58%
	PU	8	8	16	50%	13	13	26	50%	8	8	16	50%
	Total	14	14	28	50%	26	24	50	52%	15	13	28	54%
FSS	MCF	7	5	12	58%	6	6	12	50%	6	6	12	50%
	PU	4	4	8	50%	4	4	8	50%	0	0	0	-
	Total	11	9	20	55%	10	10	20	50%	6	6	12	50%
IAE	MCF	1	0	1	100%	12	12	24	50%	6	6	12	50%
	PU	4	4	8	50%	8	8	16	50%	0	0	0	-
	Total	5	4	9	56%	20	20	40	50%	6	6	12	50%
IMPGT	MCF	7	5	12	58%	7	5	12	58%	7	5	12	58%
	PU	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	-
	Total	7	5	12	58%	7	5	12	58%	7	5	12	58%
IUT	MCF	13	11	24	54%	38	46	84	45%	19	21	40	48%
	PU	4	5	9	44%	4	4	8	50%	7	9	16	44%
	Total	17	16	33	52%	42	50	92	46%	26	30	56	46%
OSU Pytheas	MCF	19	13	32	59%	7	5	12	58%	12	12	24	50%
	PU	6	6	12	50%	8	8	16	50%	4	4	8	50%
	Total	25	19	44	57%	15	13	28	54%	16	16	32	50%
Pharmacie	MCF	12	15	27	44%	0	0	0	0%	7	5	12	58%
	PU	2	3	5	40%	0	0	0	0%	0	0	0	-
	Total	14	18	32	44%	0	0	0	0%	7	5	12	58%
Polytech	MCF	16	19	35	46%	27	25	52	52%	14	14	28	50%
	PU	7	8	15	47%	8	8	16	50%	8	10	18	44%
	Total	23	27	50	46%	35	33	68	51%	22	24	46	48%
Sciences	MCF	31	44	75	41%	63	65	128	49%	101	115	216	47%
	PU	30	51	81	37%	63	65	128	49%	35	41	76	46%
	Total	61	95	156	39%	126	130	256	49%	136	156	292	47%
IRT	MCF	4	7	11	36%	0	0	0	0%	0	0	0	-
	PU	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	-
	Total	4	7	11	36%			0	0%	0	0	0	-
TOTAL	MCF	207	204	411	50%	296	296	592	50%	355	353	708	50%
	PU	81	104	185	44%	163	171	334	49%	106	116	222	48%
	Total	288	308	596	48%	459	467	926	50%	461	469	930	50%





PRÉSIDENCE DE COMITÉS DE SÉLECTION ET COMPOSANTE ET PAR GENRE (t81)

		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
ALLSH	MCF	3	6	9	33%	3	6	9	33%	9	7	16	56%
	PU	0	1	1	0%	5	3	8	63%	1	7	8	13%
	Total	3	7	10	30%	8	9	17	47%	10	14	24	42%
EJCAM	MCF									1	1	2	50%
	PU									0	0	0	0%
	Total									1	1	2	50%
FSMPM	MCF	-	-	0	-	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	PU	-	1	1	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
	Total	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
INSPE	MCF	1	1	2	50%	1	1	2	50%	3	3	6	50%
	PU	1	-	1	100%	3	2	5	60%	1	0	1	100%
	Total	2	1	3	67%	4	3	7	57%	4	3	7	57%
FDSP	MCF	1	-	1	100%	0	5	5	0%	1	2	3	33%
	PU	-	1	1	0%	0	1	1	0%	0	2	2	0%
	Total	1	1	2	50%	0	6	6	0%	1	4	5	20%
FEG	MCF	-	1	1	0%	2	0	2	100%	0	1	1	0%
	PU	-	2	2	0%	0	3	3	0%	1	1	2	50%
	Total	0	3	3	0%	2	3	5	40%	1	2	3	33%
FSS	MCF	-	-	0	-	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	PU	-	-	0	-	0	1	1	0%	0	0	0	0%
	Total	0	0	0	-	0	2	2	0%	0	1	1	0%
IAE	MCF	1	-	1	100%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	PU	-	1	1	0%	0	1	1	0%	0	0	0	0%
	Total	1	1	2	50%	0	2	2	0%	0	1	1	0%
IMPGT	MCF	1	-	1	100%	1	0	1	100%	0	1	1	0%
	PU	-	-	0	-	0	0	0	0%	0	0	0	0%
	Total	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	1	1	0%
IUT	MCF	2	-	2	100%	2	5	7	29%	1	2	3	33%
	PU	-	1	1	0%	0	1	1	0%	0	2	2	0%
	Total	2	1	3	67%	2	6	8	25%	1	4	5	20%
OSU Pytheas	MCF	2	1	3	67%	1	0	1	100%	1	1	2	50%
	PU	1	1	2	50%	0	2	2	0%	0	1	1	0%
	Total	3	2	5	60%	1	2	3	33%	1	2	3	33%
Pharma	MCF	2	1	3	67%	0	0	0	0%	0	1	1	0%
	PU	0	1	1	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
	Total	2	2	4	50%	0	0	0	0%	0	1	1	0%
Polytech	MCF	1	2	3	33%	1	3	4	25%	0	2	2	0%
	PU	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	Total	2	3	5	40%	2	4	6	33%	1	3	4	25%
Sciences	MCF	1	7	8	13%	3	7	10	30%	4	13	17	24%
	PU	-	10	10	0%	1	12	13	8%	2	6	8	25%
	Total	1	17	18	6%	4	19	23	17%	6	19	25	24%
IRT	MCF	-	1	1	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
	PU	-	-	0	-	0	0	0	0%	0	0	0	0%
	Total	-	1	1	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Total	MCF	15	32	47	32%	15	20	35	43%	20	37	57	35%
	PU	5	14	19	26%	3	20	23	13%	6	20	26	23%
	Total	20	46	66	30%	18	40	58	31%	26	57	83	31%



VICE-PRÉSIDENTE DE COMITÉS DE SÉLECTION PAR COMPOSANTE ET PAR GENRE (t82)

		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
ALLSH	MCF	6	4	10	60%	8	1	9	89%	12	4	16	75%
	PU	1	0	1	100%	3	5	8	38%	6	2	8	75%
	Total	7	4	11	64%	11	6	17	65%	18	6	24	75%
EJCAM	MCF									2	0	2	100%
	PU									0	0	0	0%
	Total									2	0	2	100%
FSMPM	MCF	-	-	0	-	0	1	1	0%	1	0	1	100%
	PU	1	-	1	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
	Total	1	0	1	100%	0	1	1	0%	1	0	1	100%
INSPE	MCF	1	1	2	50%	2	2	4	50%	6	0	6	100%
	PU	-	1	1	0%	4	1	5	80%	1	0	1	100%
	Total	1	2	3	33%	6	3	9	67%	7	0	7	100%
FDSP	MCF	-	1	1	0%	4	1	5	80%	2	1	3	67%
	PU	-	1	1	0%	1	0	1	100%	1	1	2	50%
	Total	0	2	2	0%	5	1	6	83%	3	2	5	60%
FEG	MCF	1	0	1	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%
	PU	2	-	2	100%	1	2	3	33%	1	1	2	50%
	Total	3	0	3	100%	3	2	5	60%	2	1	3	67%
FSS	MCF	-	-	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	PU	-	-	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	0%
	Total	0	0	0	-	2	0	2	100%	1	0	1	100%
IAE	MCF	1	-	1	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%
	PU	-	1	1	0%	2	0	2	100%	0	0	0	0%
	Total	1	1	2	50%	4	0	4	100%	1	0	1	100%
IMPGT	MCF	1	-	1	100%	0	1	1	0%	1	0	1	100%
	PU	-	-	0	-	0	0	0	0%	0	0	0	0%
	Total	1	0	1	100%	0	1	1	0%	1	0	1	100%
IUT	MCF	-	2	2	0%	0	7	7	0%	1	2	3	33%
	PU	-	1	1	0%	0	1	1	0%	1	1	2	50%
	Total	0	3	3	0%	0	8	8	0%	2	3	5	40%
OSU Pytheas	MCF	1	2	3	33%	1	0	1	100%	1	1	2	50%
	PU	1	1	2	50%	0	2	2	0%	1	0	1	100%
	Total	2	3	5	40%	1	2	3	33%	2	1	3	67%
Pharmacie	MCF	1	2	3	33%	0	0	0	0%	1	0	1	100%
	PU	1	-	1	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
	Total	2	2	4	50%	0	0	0	0%	1	0	1	100%
Polytech	MCF	-	3	3	0%	4	4	8	50%	1	1	2	50%
	PU	-	2	2	0%	1	1	2	50%	0	2	2	0%
	Total	0	5	5	0%	5	5	10	50%	1	3	4	25%
Sciences	MCF	4	4	8	50%	7	3	10	70%	8	9	17	47%
	PU	-	10	10	0%	6	7	13	46%	5	3	8	63%
	Total	4	14	18	22%	13	10	23	57%	13	12	25	52%
IRT	MCF	1	-	1	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
	PU	-	-	0	-	0	0	0	0%	0	0	0	0%
	Total	-	-	0	-	0	0	0	0%	0	0	0	0%
TOTAL	MCF	17	19	36	47%	31	20	51	61%	39	18	57	68%
	PU	6	17	23	26%	19	19	38	50%	16	10	26	62%
	Total	23	36	59	39%	50	39	89	56%	55	28	83	66%



**PROPORTION MINIMALE DE CHAQUE GENRE DÉROGATOIRE FIXÉ PAR DÉCRET
POUR LE RECRUTEMENT DES PU (t83)**

CNU/ Discipline	Proportion min de chaque sexe	Nombre min de chaque sexe
25- Mathématiques	25%	2
29 – Constituants élémentaires	28%	3
36 - Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	30%	3
60 – Mécanique, génie mécanique, génie civil	25%	2
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	27%	3
63 – Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	28%	3

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 sur 10 disciplines et supprimer 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 (Comités de Sélection), 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.

Le décret n°2022-822 du 16 mai 2022 prévoit des dérogations dans 6 disciplines pour le recrutement des professeurs d'université.

**REPRÉSENTATION DES FEMMES PARMİ LES MEMBRES
VICE-PRÉSIDENTS ET PRÉSIDENTS DES COMITÉS DE
SÉLECTION (EN %) (t84)**

Année \ Statut	Membres	Vice- présidents	Présidents
2021	48%	39%	30%
2022	50%	56%	31%
2023	50%	66%	31%

La représentation des femmes au sein de présidence des comités de sélection n'a pas évolué depuis ces trois dernières années.

Depuis 2020, la proportion de femmes a augmenté de 15 points au sein des vice-présidents et légèrement au sein des membres des comités de sélection (2 points).



2. Recrutement concours BIATSS ITRF

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 ITRF (Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation) au sein d'amU concernent 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.

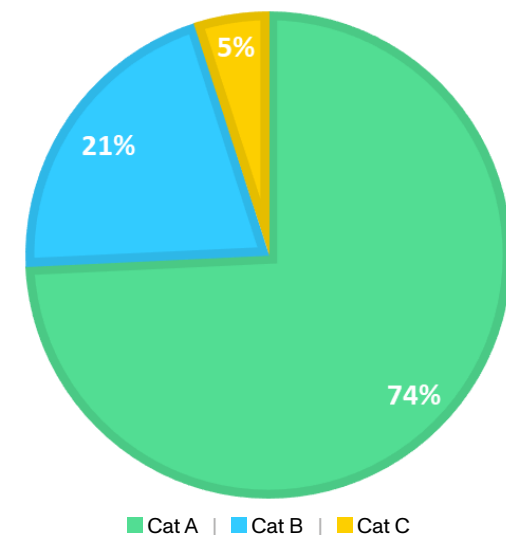
Les concours de la filière ITRF sont organisés par les universités et les rectorats. Les concours de catégorie A comportent une phase d'admissibilité nationale gérée par un établissement centre organisateur non affectataire, et une phase d'admission locale. Il y a donc 2 jurys distincts.

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.

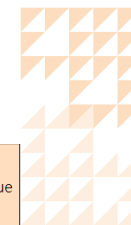
Les règles de désignation des centres organisateurs sont les suivantes :

- 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.

RÉPARTITION DES CONCOURS BIATSS
PAR CATÉGORIES (EN %) (g2.8)



La majorité des concours ouverts pour la filière ITRF correspondent à des postes de catégorie A (74%). Cette répartition reste similaire aux années précédentes.



POSTE DE BIATSS ITRF OUVERTS ET ORGANISÉS PAR AMU PAR TYPE DE CONCOURS, CATÉGORIE ET PAR CORPS EN 2023 (t85)

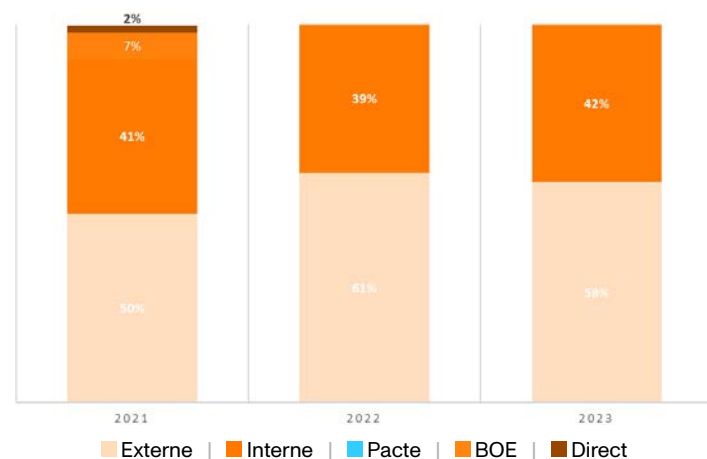
		Nb emplois ouverts	Nombre de candidats				Nombre d'admissibles				Nombre de candidats présents à l'admission				Nombre d'admis sur liste principale				Nombre d'admis sur liste complémentaire				Nb infructue ux
			Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	
Cat A+ IGR	Interne	15	45	141	186	24%	24	82	106	23%	10	26	36	28%	6	7	13	46%	0	5	5	0%	2
	Externe	11	51	86	137	37%	21	37	58	36%	13	18	31	42%	2	6	8	25%	3	0	3	100%	3
Total IGR		26	96	227	323	30%	45	119	164	27%	23	44	67	34%	8	13	21	38%	3	5	8	38%	5
Cat A IGE	Interne	10	44	54	98	45%	82	60	142	58%	31	24	55	56%	2	4	6	33%	1	0	1	100%	4
	Externe	20	159	103	262	61%	81	46	127	64%	32	19	51	63%	10	8	18	56%	5	6	11	45%	2
	BOE voie	1	0	0	0	-					0	0	0	-	0	0	0	-					1
	BOE	0																					
Total IGE		31	203	157	360	56%	163	106	269	61%	63	43	106	59%	12	12	24	50%	6	6	12	50%	7
Cat A ASI	Interne	10	98	53	151	65%	28	19	47	60%	14	7	21	67%	4	3	7	57%	0	2	2	0%	3
	Externe	9	78	42	120	65%	15	8	23	65%	11	1	12	92%	5	0	5	100%	0	0	0	-	4
	BOE voie	1	1	0	1	100%					1	0	1	100%	1	0	1	100%					0
	BOE	1	4	0	4	100%					4	0	4	100%	1	0	1	100%					0
Total ASI		21	176	95	271	65%	43	27	70	61%	25	8	33	76%	11	3	14	79%	0	2	2	0%	7
Total CAT. A		78	475	479	954	50%	251	252	503	50%	111	95	206	54%	31	28	59	53%	9	13	22	41%	19
Cat B Tech	Interne	18	151	7	158	96%	50	3	53	94%	47	3	50	94%	16	1	17	94%	1	0	1	100%	1
	Externe	3	18	10	28	64%	8	3	11	73%	8	3	11	73%	2	1	3	67%	2	2	4	50%	0
	BOE voie	3	4	1	5	80%					4	1	5	80%	2	1	3	67%					0
	BOE	5	6	1	7	86%					6	1	7	86%	4	1	5	80%					0
Total CAT B		29	169	17	186	91%	58	6	64	91%	55	6	61	90%	24	4	28	86%	3	2	5	60%	1
Cat C ATRFP	Interne	2	20	7	27	74%	2	5	7	29%	2	5	7	29%	0	1	1	0%	0	0	0	-	1
	Externe	3	32	11	43	74%	8	0	8	100%	8	0	8	100%	2	0	2	100%	0	0	0	-	0
	BOE voie	0																					
	BOE	0																					
Total ATRFP		5	0	0	0	-	0	0	15	0%	0	0	15	0%	2	1	3	67%	0	0	0	-	0
Cat C ATRF 2 C	BOE voie	3	10	3	13	77%					7	3	10	70%	1	2	3	33%	0	0	0	-	
	BOE	0																					
Total ATRF 2C		3	10	3	13	77%	0	0	0	-	7	3	10	70%	1	2	3	33%	0	0	0	-	0
Total CAT C		8	10	3	13	-	0	0	15	0%	7	3	25	28%	3	3	6	50%	0	0	0	-	1
TOTAL		115	654	499	1153	57%	309	258	582	53%	173	104	292	59%	58	35	93	62%	12	15	27	44%	21

NOMBRE DE POSTES OUVERTS AUX CONCOURS ITRF PAR NATURE À AMU (t86)

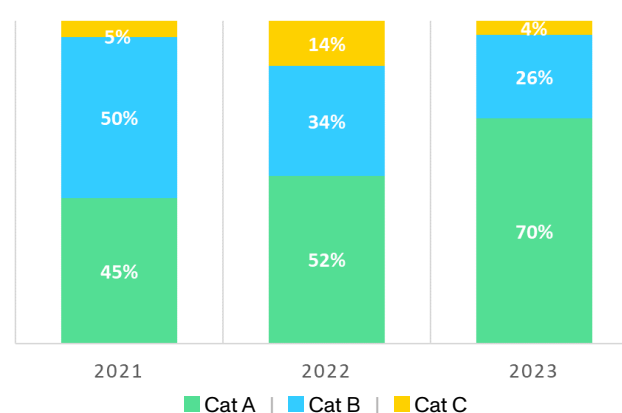
	Externe	Interne	Pacte	BOE	Direct	Total
2021	47	24	0	4	0	75
2022	68	44	0	4	0	116
2023	46	55	0	14	0	115



EVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES POSTES OUVERTS AUX CONCOURS ITRF PAR NATURE (EN %) (g2.9-1)



EVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES POSTES OUVERTS AUX CONCOURS ITRF PAR CATÉGORIE (EN %) (g2.9-2)



RÉPARTITION DES LAURÉATS DES CONCOURS ORGANISÉS PAR AMU PAR CATÉGORIE ET PAR CORPS (t87)

		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Cat A	IGR	0	0	0	-	1	3	4	25%	2	3	5	40%
	IGE	1	0	1	100%	20	7	27	74%	14	8	22	64%
	ASI	4	0	4	100%	12	4	16	75%	9	5	14	64%
Cat B	TECH	10	3	13	77%	4	5	9	44%	36	8	44	82%
Cat C	ADJ	3	0	3	100%	NC	NC	0	-	2	3	5	-
Total		18	3	21	86%	37	19	56	66%	63	27	90	70%

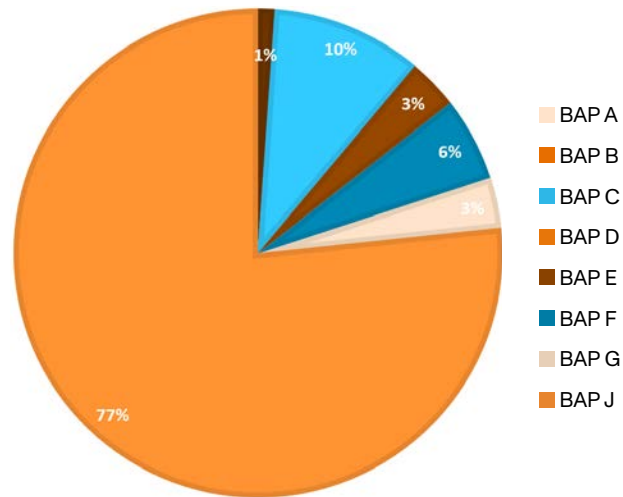
amU n'ouvre des concours que sur le 1^{er} grade d'accès aux corps, favorisant ainsi l'accès du plus grand nombre aux concours.

RÉPARTITION DES LAURÉATS PAR BAP ET PAR CATÉGORIE EN 2023 (t88)

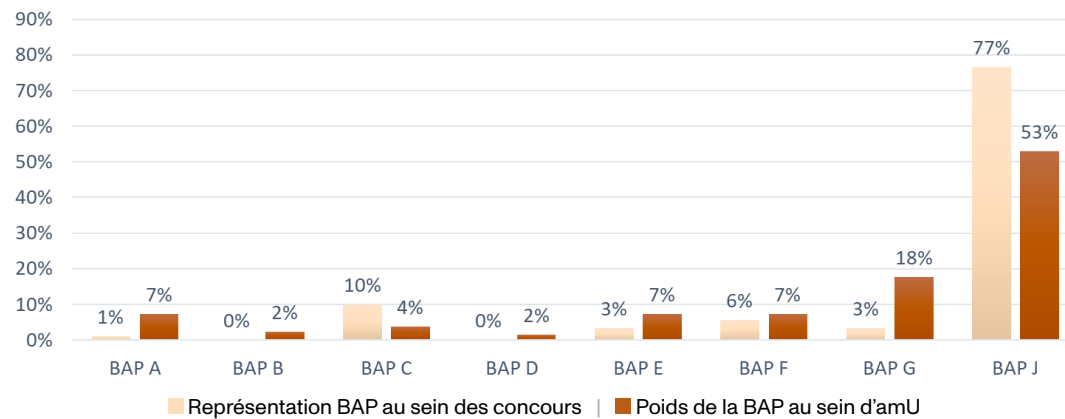
	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	Total
Cat A	1	0	1	0	2	5	2	25	36
Cat B	0	0	8	0	1	0	1	42	52
Cat C	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Total	1	0	9	0	3	5	3	69	90



RÉPARTITION DES LAURÉATS PAR BAP
EN 2023 (EN %) (g2.10-1)



POIDS RELATIF DE CHAQUE BAP AU SEIN DES CONCOURS ET AU SEIN D'AMU EN 2023 (EN %) (g2.10-2)





2.2. Constitution des jurys

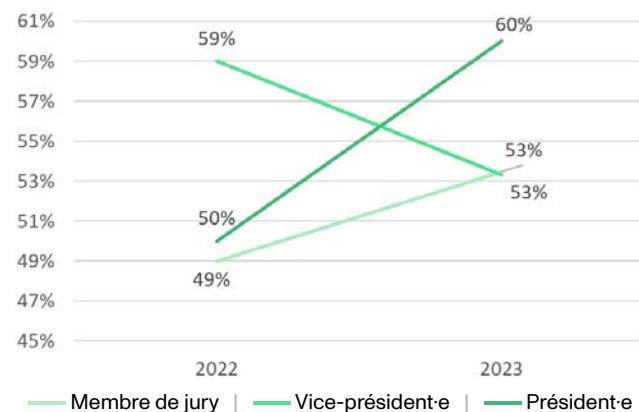
Le jury doit garantir la mixité femmes/hommes (« parité ») et comprendre une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires. Le ou les suppléants sont comptabilisés dans le calcul des proportions. La présidence du jury doit être confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe.

EVOLUTION SUR 3 ANS DES MEMBRES DU JURY, VICE-PRÉSIDENT ET PRÉSIDENT (t89)

	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Membre de jury	-	-	0	-	94	96	190	49%	131	114	245	53%
Vice-président-e	-	-	0	-	23	16	39	59%	24	21	45	53%
Président-e	-	-	0	-	20	20	40	50%	27	18	45	60%

L'alternance de la présidence femme/homme est aussi la règle. Pour un concours identique, la présidence change à chaque session (sauf adaptation crise sanitaire, à savoir reprendre exceptionnellement le ou la même président(e) du jury).

EVOLUTION SUR 3 ANS DES PARTS DES FEMMES DANS LES MEMBRES DE JURY, VICE-PRÉSIDENTE ET PRÉSIDENTE DE JURY (EN %) (g2.11)





3. Les recrutements et mobilités des agents 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. Par exemple le mouvement d'un personnel de la DAF vers l'AC. 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 hors amU est placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine et recruté sur un poste pérenne d'amU pour une durée déterminée. Par exemple, de l'Inserm vers amU..
- La mutation, quant à elle, concerne une mobilité au sein de la Fonction Publique d'Etat

En 2022, nous pouvons observer un accroissement significatif des recrutements (+ 128 depuis 2020) majoritairement dû à l'accroissement du volume de projets depuis cette période, notamment avec France 2030. Près d'un quart des postes publiés ont été pourvus via la mobilité interne amU, 46% des mobilités internes concerne les catégories A et 29% les catégories B. On constate également que la répartition des mobilités internes est équivalente entre les titulaires et les contractuels.

La Gouvernance :

Pour rappel, la Gouvernance regroupe les structures suivantes :

- Cabinet du Président
- Direction Générale des Services

Glossaire :

EXT : recrutements externes

MI : Mobilités internes

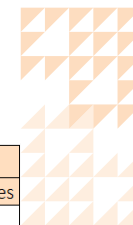
D/M : Détachements / mutations



EVOLUTION GENRÉE DES MOUVEMENTS ENTRANTS PAR TYPES DE STRUCTURES ET PAR TYPES DE MOUVEMENTS (t90)

		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Gouvernance	EXT	3	0	3	100%	9	2	11	82%	3	0	3	100%
	MI	1	0	1	100%	5		5	100%	2	1	3	67%
	D/M	0	0	0		0	0	0		1	0	1	
	Total	4	0	4	100%	14	2	16	88%	6	1	7	86%
Composantes	EXT	109	40	149	73%	111	41	152	73%	144	72	216	67%
	MI	42	9	51	82%	37	8	45	82%	46	6	52	88%
	D/M	2	0	2	100%	3		3	100%	5	0	5	100%
	Total	153	49	202	76%	151	49	200	76%	195	78	273	71%
Services communs	EXT	45	27	72	63%	29	18	47	62%	43	26	69	62%
	MI	16	2	18	89%	9	5	14	64%	13	5	18	72%
	D/M	0	1	1	0%	0	0	0	0%	1	1	2	50%
	Total	61	30	91	67%	38	23	61	62%	57	32	89	64%
Services centraux	EXT	57	38	95	60%	64	30	94	68%	63	35	98	64%
	MI	19	8	27	70%	25	7	32	78%	34	8	42	81%
	D/M	0	0	0	0%	1		1	100%	7	0	7	100%
	Total	76	46	122	62%	90	37	127	71%	104	43	147	71%
Autres structures / Fondation	EXT	10	8	18	56%	30	20	50	60%	4	1	5	80%
	MI	4	2	6	67%	3	0	3	100%	0	0	0	-
	D/M	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	-
	Total	14	10	24	58%	33	20	53	62%	4	1	5	80%
Total	EXT	224	113	337	66%	243	111	354	69%	257	134	391	66%
	MI	82	21	103	80%	79	20	99	80%	95	20	115	83%
	D/M	2	1	3	67%	4	0	4	100%	14	1	15	93%
	TOTAL	308	135	443	70%	326	131	457	71%	366	155	521	70%

Le volume de recrutements en poste pourvu a augmenté de 18% depuis 2021.



NOMBRE DE MOUVEMENTS ENTRANTS EN 2023 GENRÉS PAR TYPE DE MOUVEMENT, TYPE DE STRUCTURE ET CATÉGORIE (t91)

		Cat A				Cat B				Cat C				Total			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Gouvernance	EXT	2	0	2	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-	3	0	3	100%
	MI	1	1	2	50%	1	0	1	100%	0	0	0	-	2	1	3	67%
	D/M	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	100%
	Total	4	1	5	80%	2	0	2	100%	0	0	0	-	6	1	7	86%
Composantes	EXT	21	10	31	68%	41	11	52	79%	82	51	133	62%	144	72	216	67%
	MI	15	2	17	88%	17	2	19	89%	14	2	16	88%	46	6	52	88%
	D/M	2	0	2	100%	3	0	3	100%	0	0	0	-	5	0	5	100%
	Total	38	12	50	76%	61	13	74	82%	96	53	149	64%	195	78	273	71%
Services communs	EXT	27	16	43	63%	9	7	16	56%	7	3	10	70%	43	26	69	62%
	MI	3	4	7	43%	10	1	11	91%	0	0	0	-	13	5	18	72%
	D/M	1	1	2	50%	0	0	0	-	0	0	0	-	1	1	2	50%
	Total	31	21	52	60%	19	8	27	70%	7	3	10	70%	57	32	89	64%
Services centraux	EXT	33	17	50	66%	24	7	31	77%	6	11	17	35%	63	35	98	64%
	MI	19	4	23	83%	8	2	10	80%	7	2	9	78%	34	8	42	81%
	D/M	4	0	4	100%	0	0	0	-	3	0	3	100%	7	0	0	-
	Total	56	21	77	73%	32	9	41	78%	16	13	29	55%	104	43	147	71%
Autres structures / Fondation	EXT	4	1	5	80%	0	0	0	-	0	0	0	-	4	1	5	80%
	MI	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	Total	4	1	5	80%	0	0	0	-	0	0	0	-	4	1	5	80%
Total	EXT	87	44	131	66%	75	25	100	75%	95	65	160	59%	257	134	391	66%
	MI	38	11	49	78%	36	5	41	88%	21	4	25	84%	95	20	115	83%
	D/M	8	1	9	89%	3	0	3	100%	3	0	3	100%	14	1	15	93%
	TOTAL	133	56	189	70%	114	30	144	79%	119	69	188	63%	366	155	521	70%

RATIO GENRÉ DE L'ENSEMBLE DES MOUVEMENTS BIATSS AU SEIN DES STRUCTURES (t92)

	Pop amU 2021	2021		Pop amU 2022	2022		Pop amU 2023	2023	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Gouvernance	96	4%	0%	102	4%	2%	30	20%	3%
Composantes	1318	12%	4%	1359	11%	4%	1938	10%	4%
S. communs	624	10%	5%	639	6%	4%	630	9%	5%
S. centraux	723	11%	6%	707	13%	5%	762	14%	6%
Autres structures	20	70%	50%	53	62%	38%	61	7%	2%

La proportion de femmes dans les recrutements à la gouvernance a significativement augmenté entre 2021 et 2023 (16 points) tandis qu'elle a fortement baissé au sein de la Fondation A*Midex (autres structures).



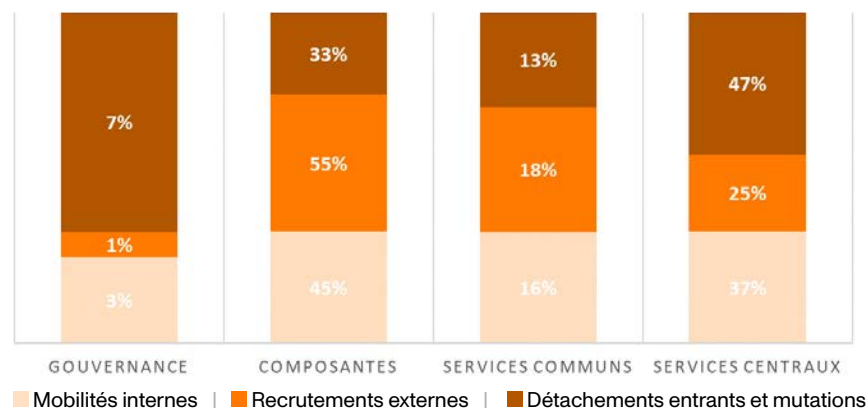
DURÉE MOYENNE DES VACANCES DE POSTE PAR TYPES DE RECRUTEMENTS (EN MOIS) (t93)

Type recrutement :	2021	2022	2023
EXT	3	3	3
MI	3	2	2
D/M	2	1	3

Les durées moyennes de vacance des postes selon le type de recrutement se sont maintenues. En 2022, le délai s'est raccourci pour les mutations/détachements, ceci s'explique par un volume plus faible de dossier traités.

Pour rappel, le délai administratif d'une mutation ou d'un détachement varie entre 2 et 3 mois.

RÉPARTITION DES DIFFÉRENTS MOUVEMENTS PAR TYPE DE STRUCTURE (EN %) (g2.12)



Sur 2023, le volume de recrutement de titulaires par voie de détachement ou de mutation a augmenté, ils étaient 3 en 2021 contre 15 en 2023. En effet, la demande d'ouverture des recrutements aux titulaires sur certains postes en tension a permis de recruter et de pérenniser des emplois sur lesquels il est complexe de recruter à l'externe.

EVOLUTION GÉNÉRÉE DES MOUVEMENTS ENTRANTS PAR BAP (t94)

	2021					2022					2023				
	Population amU	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Population amU	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Population amU	Femmes	Hommes	Total	% femmes
BAP A	268	9	6	15	60%	245	4	2	6	67%	254	8	5	13	62%
BAP B	92	1	1	2	50%	76	5	2	7	71%	73		5	5	0%
BAP C	136	0	1	1	0%	122	0	1	1	0%	121	1	7	8	13%
BAP D	51	1	2	3	33%	54	4	0	4	100%	50	2	1	3	67%
BAP E	236	3	14	17	18%	415	3	21	24	13%	240	8	22	30	27%
BAP F	408	18	20	38	47%	227	28	15	43	65%	232	19	11	30	63%
BAP G	627	15	30	45	33%	560	13	30	43	30%	539	19	32	51	37%
BAP J	1854	261	61	322	81%	1739	269	60	329	82%	1720	309	72	381	81%
Total	3672	308	135	443	70%	3438	326	131	457	71%	3229	366	155	521	70%



3.2. Focus sur les recrutements titulaires (TIT) et non titulaires (ANT)

3.2.1. Données générales

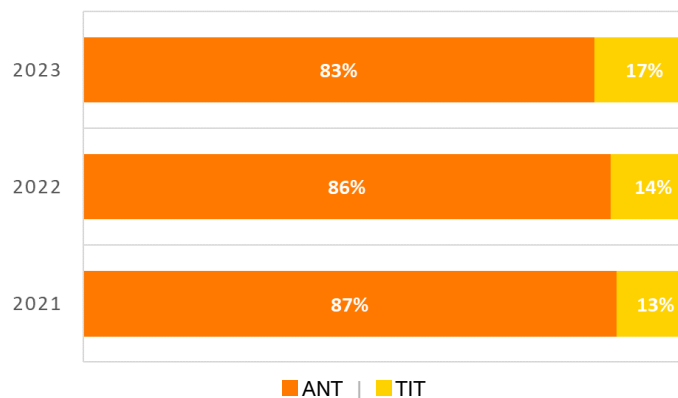
RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS SELON LE STATUT (t95)

	2021	2022	2023
TIT	57	63	86
ANT	386	394	435
Total	443	457	521

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR CATÉGORIE SELON LE STATUT (t96)

	A	B	C	Total
TIT	40	28	18	86
ANT	149	116	170	435
Total	189	144	188	521

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR STATUT (EN %) (g2.13-1)



3.2.2. Recrutements externes

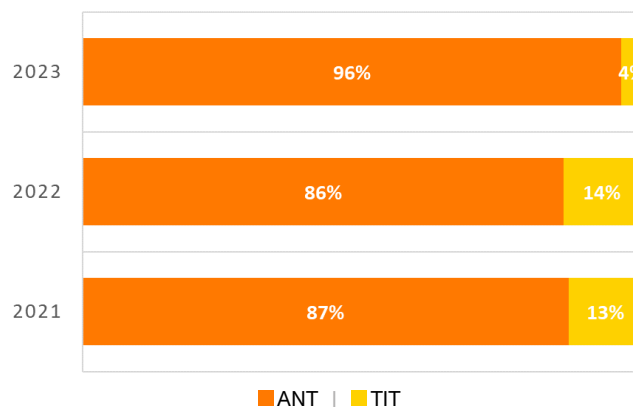
RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS EXTERNES TIT/ANT (T97.1)

	2021	2022	2023
TIT	2	7	15
ANT	335	345	391
Total	337	352	406

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS EXTERNES TIT/ANT PAR CATÉGORIE EN 2023 (t97.2)

	A	B	C	Total
TIT	9	3	3	15
ANT	131	100	160	391
Total	140	103	163	406

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS EXTERNES DEPUIS 2020 (EN %) (g2.13-2)



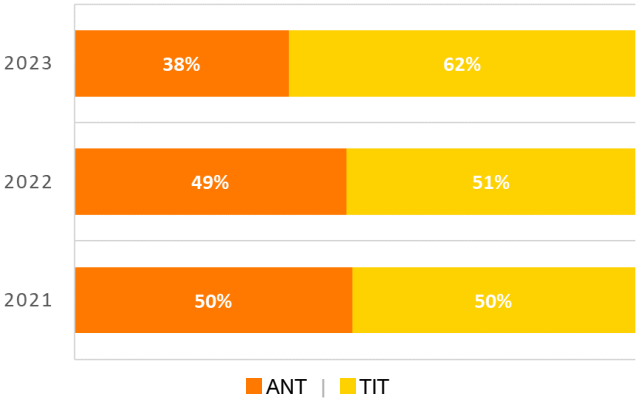


3.2.3. Mobilités internes

RÉPARTITION MOBILITÉS INTERNES TIT/ANT (T98)

	2021	2022	2023
TIT	52	52	71
ANT	51	49	44
Total	103	101	115

RÉPARTITION DES AGENTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS
POUR LES MOBILITÉS INTERNES (EN %) (g2.13-3)



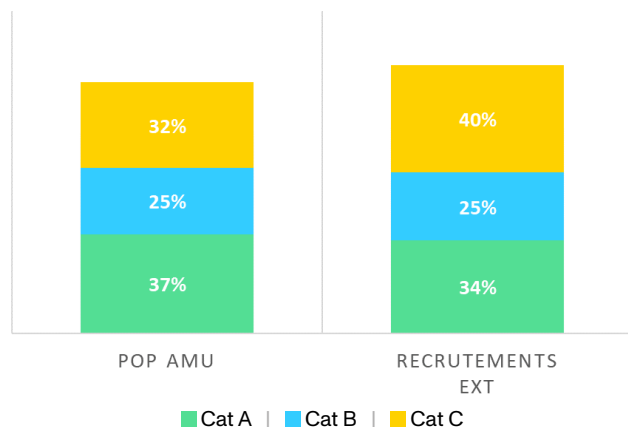


3.3. Focus sur les recrutements externes contractuels et titulaires

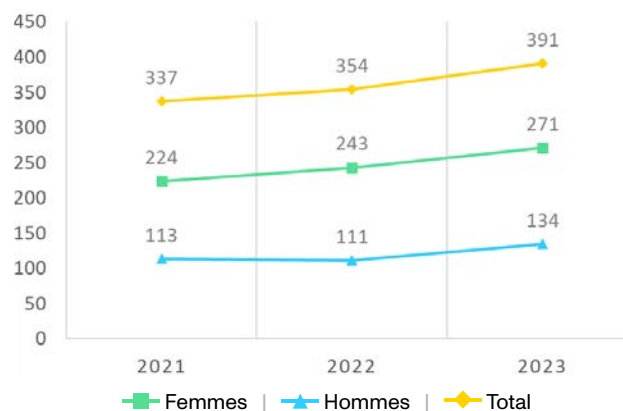
Depuis 2020, les recrutements externes ne cessent d'augmenter. En effet, les projets étant plus nombreux, les recrutements externes ont fait face à une augmentation conséquente. Pour répondre à ce volume de recrutement, la direction des ressources humaines a mis en place des actions concrètes comme le développement de la participation aux forums d'emploi, la mise en place de jobdating, le développement de la publication des annonces sur LinkedIn ainsi que le renforcement des échanges avec les autres fonctions publiques sur le territoire.

Malgré le volume de recrutements et la tension sur le marché de l'emploi, les délais de recrutement ont été maintenus en simplifiant et en digitalisant le processus de recrutement. La communication sur les atouts attractifs de l'Université a également été renforcée.

**RECRUTEMENTS EXTERNES PAR CATÉGORIE
PAR RAPPORT A LA POPULATION AMU (EN %) (g2.14-1)**



**EVOLUTION SUR 3 ANS DES RECRUTEMENTS EXTERNES
PAR GENRE (EN PP) (G2.14-2)**



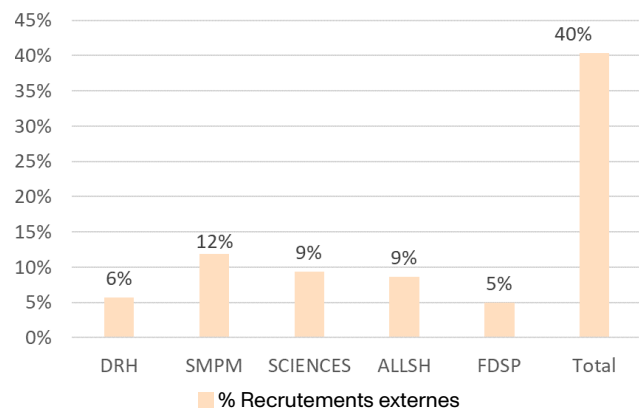


EVOLUTION GENRÉE DES RECRUTEMENTS EXTERNES PAR CAMPUS (t99)

	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Aix	68	17	85	80%	64	25	89	72%	84	39	123	68%
Centre	47	27	74	64%	58	23	81	72%	66	29	95	69%
Timone	26	15	41	63%	21	11	32	66%	50	24	74	68%
Etoile	17	16	33	52%	25	27	52	48%	26	23	49	53%
Luminy	17	12	29	59%	20	9	29	69%	9	6	15	60%
Pharo	49	26	75	65%	55	16	71	77%	36	14	50	72%
Total	224	113	337	66%	243	111	354	69%	271	135	406	67%

Les volumes de recrutements externes par campus ont évolué sur ces trois dernières années. Les campus Aix en Provence, Centre et Pharo représentent les trois plus gros pourvoyeurs de poste en 2021 et 2022. En 2023, le campus Timone a rattrapé la place du Pharo. En effet, 12% des postes externes ont été pourvus par la FSMPPM localisée sur le campus de la Timone.

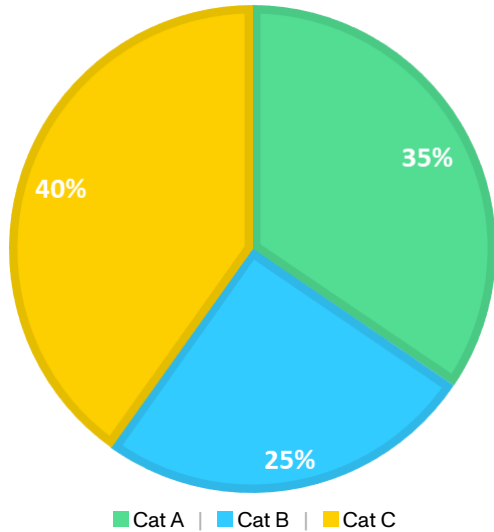
TOP 5 DES STRUCTURES AYANT ENREGISTRÉ LE PLUS DE RECRUTEMENTS EXTERNES (EN %) (g2.14-3)



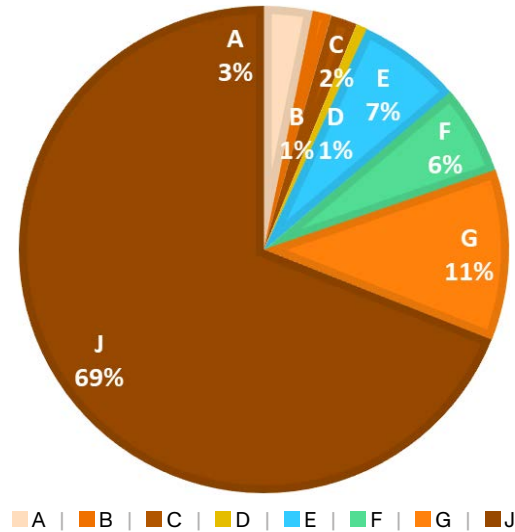


Typologie des recrutements

RECRUTEMENTS EXTERNES PAR CATÉGORIE (EN %) (g2.15-1)



RECRUTEMENTS EXTERNES PAR BAP (EN %) (g2.15-2)



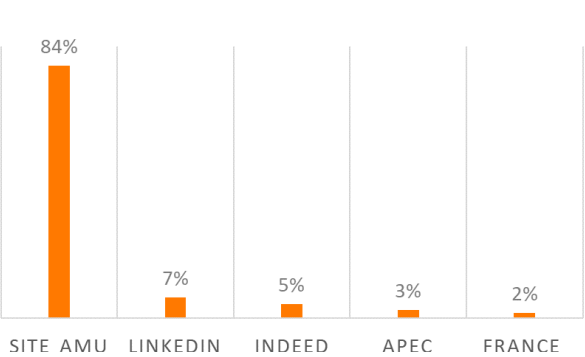
Source des recrutements

Attention sur la provenance des candidatures, l'outil ATS utilisé recense les candidatures et leur provenance. Un candidat est très souvent dirigé vers le site amU pour candidater ce qui ne permet pas réellement de connaître les réelles provenances des candidatures. (la candidature s'affiche alors comme provenant du site amU, ce qui explique le taux important de 84%)

TOP 5 DES EMPLOIS TYPES EN RECRUTEMENTS EXTERNES (t100)

Catégorie	Emploi-type	Femmes	Hommes
A	Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	20	5
	Assistant-e en gestion administrative	5	3
B	Technicien-ne en gestion administrative	41	4
	Gestionnaire des ressources humaines	16	2
C	Adjoint-e en gestion administrative	84	32
	Opérateur-trice logistique	6	16

RÉPARTITION DES POSTES PUBLIÉS PAR SOURCES (EN %) (g2.16)





3.4. Focus sur les mobilités internes

Entre 2020 et 2021, le nombre de mobilités internes a augmenté de façon significative, soit environ 29%.

Entre 2021 et 2022, le nombre de mobilités internes s'est maintenu avec néanmoins une légère diminution de 4%.

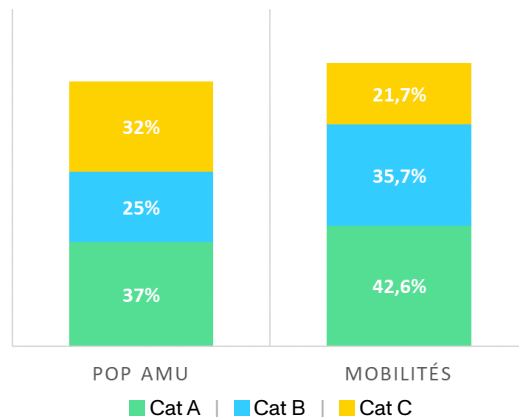
Le nombre de publications à l'interne a quant à lui, augmenté de 33 %.

Les actions pour promouvoir la mobilité interne doivent être maintenues auprès des agents et des structures afin de faire évoluer le nombre de mobilités.

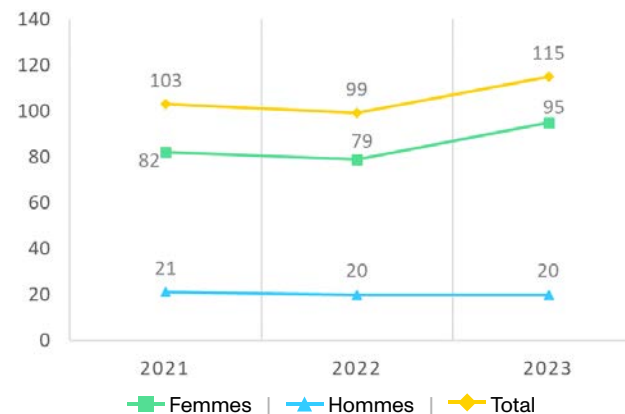
21% des recrutements BIATSS en 2022 se sont fait par la voie de la mobilité interne.

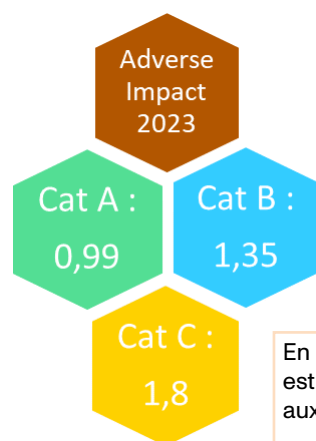
En 2023, l'indicateur de parité (Adverse Impact) est de 1,19 sur la totalité des mobilités internes (voir t104). Ce taux est légèrement supérieur à celui de 2022 (1,10) mais le différentiel n'est pas significatif. Ce taux restant proche de 1, cela n'induit pas de disparité significative en défaveur des femmes.

MOBILITÉS INTERNES PAR CATÉGORIE PAR
RAPPORT A LA POPULATION AMU (EN %) (g2.17)



EVOLUTION SUR 3 ANS DES MOBILITÉS INTERNES (EN PP)
(g2.18)



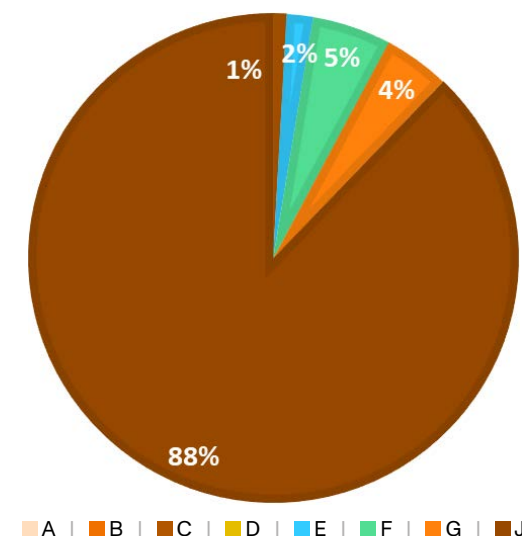


En 2023, l'adverse impact a été calculé pour chaque catégorie. Si la valeur est en-dessous de 1 alors les femmes sont sous-représentées par rapport aux hommes, et inversement.

On observe une disparité en faveur des femmes dans les recrutements de catégorie C. Cette disparité est plus légère mais elle apparaît dans les recrutements de catégories B.

Les formations aux biais cognitifs et notamment aux biais de genre sur les effets du stéréotype de genre ont commencé à être dispensées en 2023. Il y a donc un temps d'assimilation à considérer pour les agents recruteurs, de suivre cette formation et reprendre ces indicateurs dans les années à suivre.

MOBILITÉS INTERNES PAR BAP (EN %) (g2.19)



EVOLUTION GENRÉE SUR 3 ANS DES MOBILITÉS INTERNES PAR CAMPUS (T101)

	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Aix	34	5	39	87%	23	8	31	74%	37	7	44	84%
Centre	15	4	19	79%	11	2	13	85%	12	2	14	86%
Timone	8	3	11	73%	4	1	5	80%	14	1	15	93%
Etoile	11	2	13	85%	15	3	18	83%	6	0	6	100%
Luminy	2	1	3	67%	5	1	6	83%	5	2	7	71%
Pharo	12	6	18	67%	21	5	26	81%	21	8	29	72%
Total	82	21	103	80%	79	20	99	80%	95	20	115	83%

La proportion de femmes recrutées par la voie de la mobilité interne en 2023 a augmenté de 3 points sur ces trois dernières années. Il est également important de noter qu'aucun homme n'a été recruté sur Etoile par la voie de la mobilité interne en 2023, ceci est dû à l'absence de candidature masculine.



TOP 5 DES EMPLOIS TYPES EN MOBILITÉ EN 2023 (t102)

Catégorie	Emploi-type	Femmes	Hommes	Nombre de postes pourvus
A	Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	9	2	11
	Assistant-e en gestion administrative	7	1	8
B	Technicien-ne en gestion administrative	27	1	28
	Gestionnaire des ressources humaines	4	0	4
C	Adjoint-e en gestion administrative	17	2	19

La répartition des Mobilités Internes est cohérente avec la répartition des métiers au sein d'amU.

EVOLUTION DES CANDIDATURES ET CANDIDATURES RETENUES EN MOBILITÉ INTERNE PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE (t103)

		Candidats				Candidats retenus			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Cat A	2021	60	32	92	65%	30	9	39	77%
	2022	77	18	95	81%	36	10	46	78%
	2023	69	34	103	67%	38	11	49	78%
Cat B	2021	113	20	133	85%	33	5	38	87%
	2022	47	14	61	77%	24	5	29	83%
	2023	73	29	102	72%	36	5	41	88%
Cat C	2021	66	15	81	81%	18	5	23	78%
	2022	52	16	68	76%	19	5	24	79%
	2023	28	14	42	67%	21	4	25	84%

CALCUL DE L'ADVERSE IMPACT ET ÉVOLUTION SUR LES TROIS DERNIÈRES ANNÉES (t104)

	Candidatures				Candidats éligibles*				Candidats retenus				
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	AI candidats/ recrutés
2021	192	49	241	80%	206	81	287	72%	82	21	103	80%	1,54
2022	176	48	224	79%	114	30	144	79%	81	20	101	80%	1,07
2023	203	51	254	80%	192	48	240	80%	95	20	115	83%	1,19

* les candidats éligibles sont les candidatures internes remplissant les critères permettant d'accéder à la mobilité interne au sein d'amU.

Le calcul de l'Adverse Impact (AI) semble suggérer que certaines décisions sont prises en faveur des hommes dans le processus de recrutement.

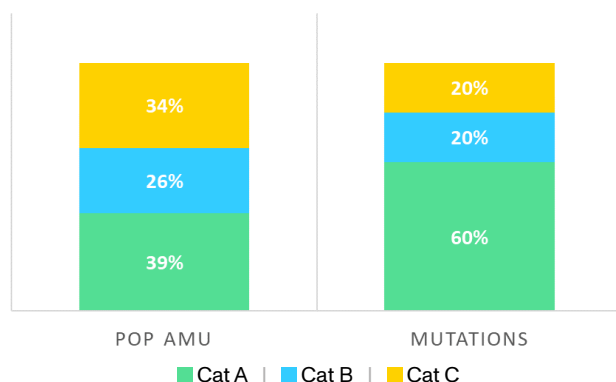


3.5. Focus sur les mutations et détachements

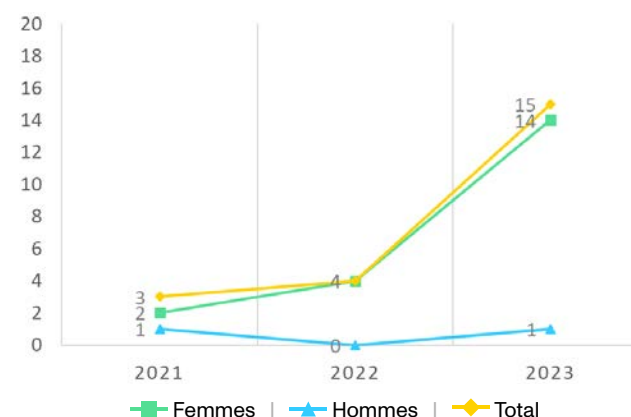
EVOLUTION SUR 3 ANS DES DÉTACHEMENTS / MUTATIONS PAR CAMPUS ET PAR GENRE (t105)

	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Aix	1	0	1	100%	0	0	0	0%	5	0	5	100%
Centre	0	0	0	0%	0	1	1	0%	3	0	3	100%
Timone	0	1	1	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Etoile	1	0	1	100%	0	0	0	0%	1	1	2	50%
Luminy	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Pharo	1	2	3	33%	0	0	0	0%	3	0	3	100%
Total	3	3	6	50%	2	1	3	67%	14	1	15	93%

RÉPARTITION DES DÉTACHEMENTS ET MUTATIONS PAR CATÉGORIE PROPORTIONNELLEMENT À LA POPULATION AMU (EN %) (g2.20)



ÉVOLUTION SUR 3 ANS DES DÉTACHEMENTS ENTRANTS ET MUTATIONS PAR GENRE (EN PP) (g2.21)



En 2023, le nombre de détachements et de mutations a connu une évolution croissante significative. L'ouverture des postes en tension aux titulaires explique cette nouvelle tendance. En effet, les compétences et les connaissances des titulaires sont indispensables pour certains de ces postes. En 2023, la catégorie A représente 60% des détachements et des mutations.



1. La formation DRH

La formation professionnelle et le développement des compétences sont des axes majeurs de la stratégie RH d'Aix Marseille Université. Elle devient un réel levier d'accompagnement des organisations et des agents : le nombre de sessions de formation et le taux de fréquentation des sessions de formation ont rebondi ces deux dernières années. Les modalités et les pédagogies se transforment : le présentiel évolue vers de la formation hybride pour de plus en plus de formations, la taille des groupes de stagiaires se recentre pour permettre des « formations-actions », les formations pour s'initier à la résolution de problèmes complexes 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, 5 grands acteurs interviennent pour la mise en oeuvre opérationnelle de la formation des personnels amU :

- La DRH intervient dans l'élaboration des plans d'action de l'établissement en concevant, en 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.
- MédiaMéditerranée (ex-CRFCB) met en oeuvre des actions de formations spécifiques aux agents du SCD et des personnels des bibliothèques associés.
- La Direction de la Formation Doctorale (DFD) développe des actions de formation à destination des doctorants contractuels et étudiants.
- L'Ecole de développement des Talents (EDT) est l'école interne, et le programme, qui offre des actions de formations à l'ensemble du personnel (techniques, administratifs, académiques et scientifiques) des partenaires du site d'Aix Marseille Université (CNRS, INSERM, Centrale Méditerranée, IEP, CEA).

1.1. La formation déployée par la DRH en 2023



* Taux d'exécution du plan de formation

NOMBRE DE FORMATIONS OBLIGATOIRES ET SOMMES DES HEURES PAR GENRE EN 2023 (t106)

Nombre de stagiaires			Somme des Heures		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
118	114	232	368	934	1302

Qu'est-ce qu'une formation obligatoire ?

Les formations obligatoires sont les formations délivrées en santé et sécurité au travail : On les retrouve dans le domaine HSE

- 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 mis à jour régulièrement.



RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATIONS, NOMBRE DE STAGIAIRES, SOMME DES HEURES PAR GENRE (t107)

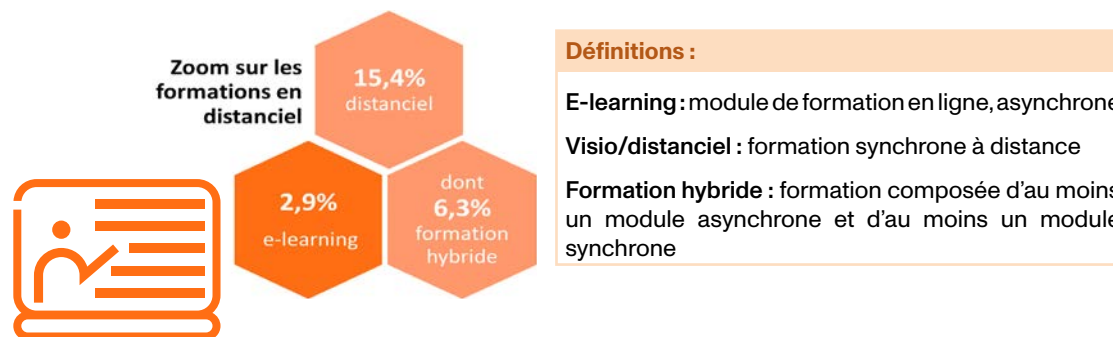
Nombre, répartition Type de formation	Nb actions de formations	Nombre de Stagiaires présents				Somme des Heures			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Sûreté - Sécurité de Défense	1	0	1	1	0%	0,00	17,00	17,00	0%
Dispositif d'accompagnement individuels	48	33	15	48	69%	1 328,50	799,50	2 128,00	62%
Bureautique & Infographie	29	178	59	237	75%	1 486,00	474,00	1 960,00	76%
Fonctionnement de l'Université et de l'administration publique	24	531	88	619	86%	2 139,50	323,00	2 462,50	87%
Développement durable et RSE	4	45	20	65	69%	235,00	93,00	328,00	72%
Efficacité professionnelle et développement personnel	39	258	83	341	76%	3 777,00	887,00	4 664,00	81%
Handicap	10	64	22	86	74%	886,00	257,50	1 143,50	77%
Hygiène, sécurité, santé	98	348	282	630	55%	2 409,25	2 252,00	4 661,25	52%
Langues	17	52	15	67	78%	466,00	246,00	712,00	65%
Respect Egalité Diversité	7	84	10	94	89%	573,00	70,00	643,00	89%
AMU-Management	37	198	83	281	70%	2 912,00	1 600,50	4 512,50	65%
Métier - Systèmes d'information	7	5	97	102	5%	35,00	679,00	714,00	5%
Métiers - Achats	3	1	2	3	33%	1 486,00	474,00	1 960,00	76%
Métiers - Communication	2	1	1	2	50%	7,00	70,00	77,00	9%
Métiers - Finances	33	403	54	457	88%	2 557,00	279,50	2 836,50	90%
Métiers - Patrimoine	7	11	12	23	48%	84,25	96,50	180,75	47%
Soutien à la Recherche	21	67	44	111	60%	381,00	339,50	720,50	53%
Métiers - Ressources Humaines	52	350	81	431	81%	2 503,50	633,00	3 136,50	80%
Métiers - Soutien à la formation	18	112	20	132	85%	640,00	119,50	759,50	84%
Métiers- juridique	3	9	4	13	69%	23,00	6,00	29,00	79%
Parcours d'intégration	29	257	92	349	74%	152,00	31,50	183,50	83%
Qualité et Amélioration Continue	6	17	7	24	71%	196,00	84,00	280,00	70%
Préparation concours	56	647	175	822	79%	3 723,50	1 131,50	4 855,00	77%
Qualité de Vie au Travail	2	31	3	34	91%	93,00	9,00	102,00	91%
Total	553	3702	1270	4972	74%	28 093,50	10 972,50	39 066,00	72%



Les domaines regroupant le plus grand nombre d'actions de formations, et donc en nombre de stagiaires, sont « Hygiène -sécurité -santé (HSE) » et « Préparation concours ». Le taux d'exécution, par rapport au budget, a diminué de 2,3 points depuis l'année dernière mais reste relativement atteint en 2023.

De manière générale, le nombre d'hommes en formation augmente, ils sont 1270 à avoir suivi des formations en 2023 contre 937 en 2022. Leur présence est prépondérante dans les domaines «préparation concours» et «fonctionnement de l'Université et culture administrative».

Cependant, les femmes restent majoritaires au sein des stagiaires, elles représentent 76% en 2022 et 74% en 2023.





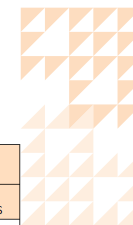
RÉPARTITION DES DÉPENSES, COÛT MOYEN DE LA FORMATION (t108)

Type de formation	Dépenses en €	Cout moyen de la formation par stagiaire en €
Sûreté - Sécurité de Défense	4 667,26 €	4 667,26 €
Dispositif individuels d'accompagnement	101 999,82 €	2 125,00 €
Bureautique & Infographie	31 450,68 €	132,70 €
Fonctionnement de l'Université et de l'administration publique	7 526,36 €	12,16 €
Développement durable et RSE	4 659,67 €	71,69 €
Efficacité professionnelle et développement personnel	120 565,00 €	353,56 €
Handicap	18 060,00 €	210,00 €
Hygiène, sécurité, santé	71 339,56 €	113,24 €
Langues étrangères	43 698,96 €	652,22 €
Respect Egalité Diversité	9 057,16 €	96,35 €
AMU - Management	82 232,87 €	292,64 €
Métiers - Systèmes d'information	36 396,00 €	356,82 €
Métiers - Achats	0,00 €	0,00 €
Métiers - Communication	5 028,00 €	2 514,00 €
Métiers - Finances	22 017,30 €	48,18 €
Métiers - Patrimoine	7 760,00 €	337,39 €
Soutien à la Recherche	51 230,98 €	461,54 €
Métiers - Ressources Humaines	99 322,72 €	230,45 €
Métiers - Soutien à la formation	10 470,77 €	79,32 €
Métiers - Juridique	5 180,00 €	398,46 €
Parcours d'intégration	0,00 €	0,00 €
Qualité et Amélioration Continue	10 397,95 €	433,25 €
Préparation concours	32 569,43 €	39,62 €
Qualité de Vie au Travail	2 800,00 €	82,35 €
Total	778 430,49 €	156,56 €

Les trois domaines qui ont généré le plus de dépenses sont « Dispositifs individuels d'accompagnement », « Efficacité Professionnelle » et le domaine « Ressources Humaines ».

Les agents sollicitent de plus en plus les formations sur le développement personnel, permettant de les accompagner dans l'évolution de leurs soft skills dans le cadre professionnel. Les formations qui ont été le plus sollicitées sont notamment « Améliorer sa mémoire » et « La communication bienveillante ». La quasi totalité des formations de ce domaine sont réalisées par des prestataires extérieurs, ce qui explique l'importance du coût.

L'importance du coût des formations du domaine Ressources Humaines s'explique, quant à lui, par la réalisation des formations sur le cycle certifiant du parcours des formateurs internes, les formations métiers liés à la paie, et le parcours de Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP) pour les agents travaillant à la DRH et ayant besoin de se professionnaliser. Les dispositifs individuels sont toujours très demandés par les agents afin d'évoluer, développer leur carrière ou penser à une reconversion professionnelle.



EVOLUTION SUR LES TROIS DERNIÈRES ANNÉES DU NOMBRE DE STAGIAIRES, SOMME DES HEURES, DÉPENSES, COÛT MOYEN DE LA FORMATION PAR GENRE (t109)

Indicateurs Année	Nombre d'actions de formations	Nombre de Stagiaires présents				Somme des Heures				Dépenses en €				Coût moyen de la formation par stagiaire en €			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
2021	323	3575	1060	4635	78%	21251,00	9417,00	30668,00	73%	488 905 €	234 188 €	723 093 €	63%	137 €	221 €	156 €	88%
2022	529*	3043	941	3984	77%	19374,00	6022,00	25396,00	69%	584 021 €	211 785 €	795 806 €	68%	192 €	225 €	200 €	96%
2023	553	3692	1266	4958	74%	25643	8797	34440,00	74%	562 384 €	192 882 €	755 266 €	74%	152 €	152 €	152 €	100%

* le chiffre 2022 a été modifié depuis la dernière édition, celui-ci intégrait des INFOCO qui ne devaient pas être comptabilisées.

Le nombre d'actions de formation entre 2022 et 2023 a augmenté, dans la continuité de l'évolution de l'offre de formation du plan de développement des compétences 2022 et de la vision donnée sur les axes stratégiques. Au-delà d'une corrélation avec la hausse du nombre de sessions, le nombre de stagiaires formés a augmenté de manière significative, s'expliquant par une amélioration du taux de remplissage des sessions de formation. Il est à noter que le nombre d'actions de formation en 2023 ainsi que le budget est légèrement inférieur aux chiffres présentés lors du bilan 2023, car ces derniers étaient prévisionnels, les extractions étant faites en Novembre 2023. D'autre part, des saisies (manuelles) de présences manquantes porteraient le nombre d'actions de formation à environ 560 en 2023.

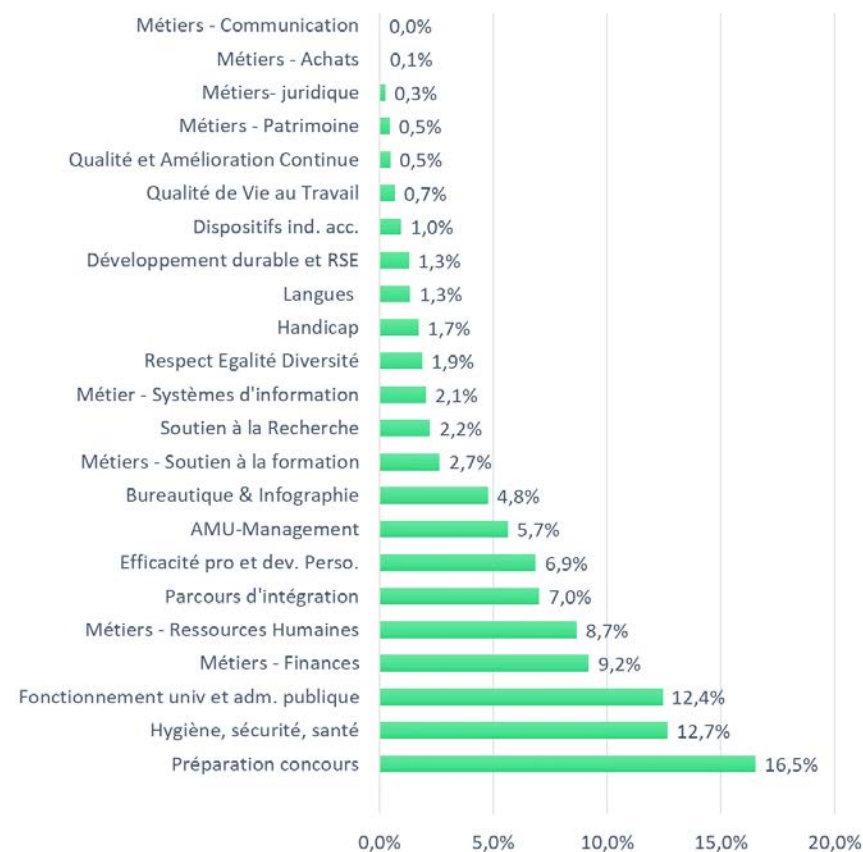
TOP 5 DES ACTIONS DE FORMATIONS EN NOMBRE DE STAGIAIRES (T110)

Thématique / nb de stagiaires	2021	2022	2023
Finances	632	647	457
Métiers - RH	866	431	431
Hygiène, sécurité, santé	490	464	630
Culture administrative et environnement professionnel		333	619
Efficacité professionnelle et développement personnel	284	307	
Préparation concours	279		822

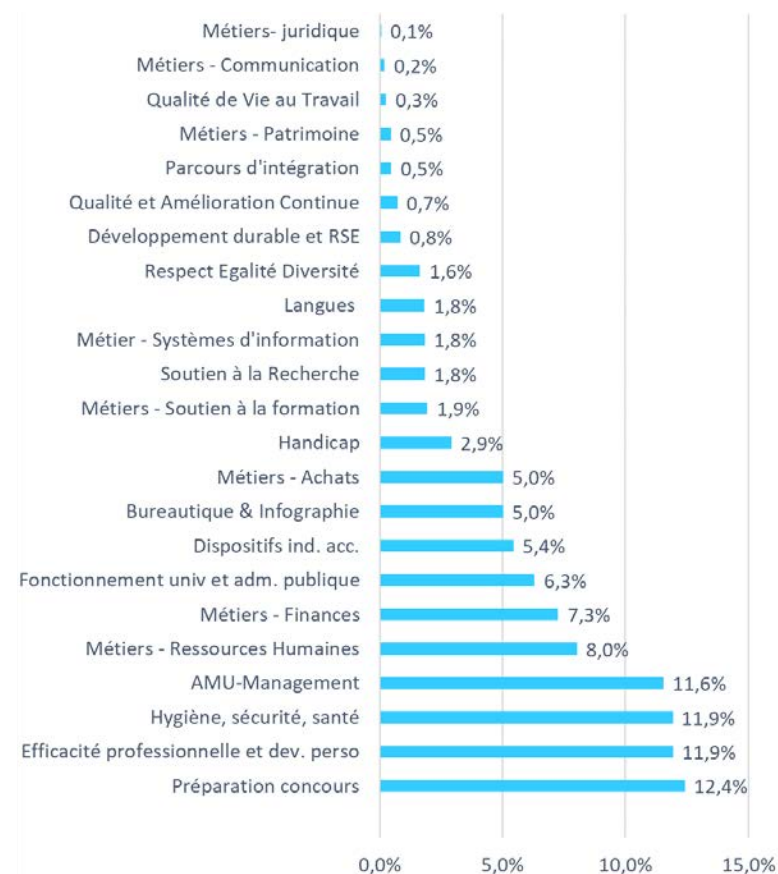
Le taux de remplissage a augmenté sur les formations du domaine Hygiène-Sécurité-Santé grâce à un travail rapproché de la DRH et de la DHSE, et à une meilleure communication. Le nombre de postes ouverts au concours a fortement augmenté en 2023 (soit près de 100 postes), expliquant une augmentation du nombre de formations « préparations concours » sollicitées par les agents et également une augmentation des formations du domaine « Culture administrative et environnement professionnel ».



RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRE PAR DOMAINE EN 2023 (g2.22)

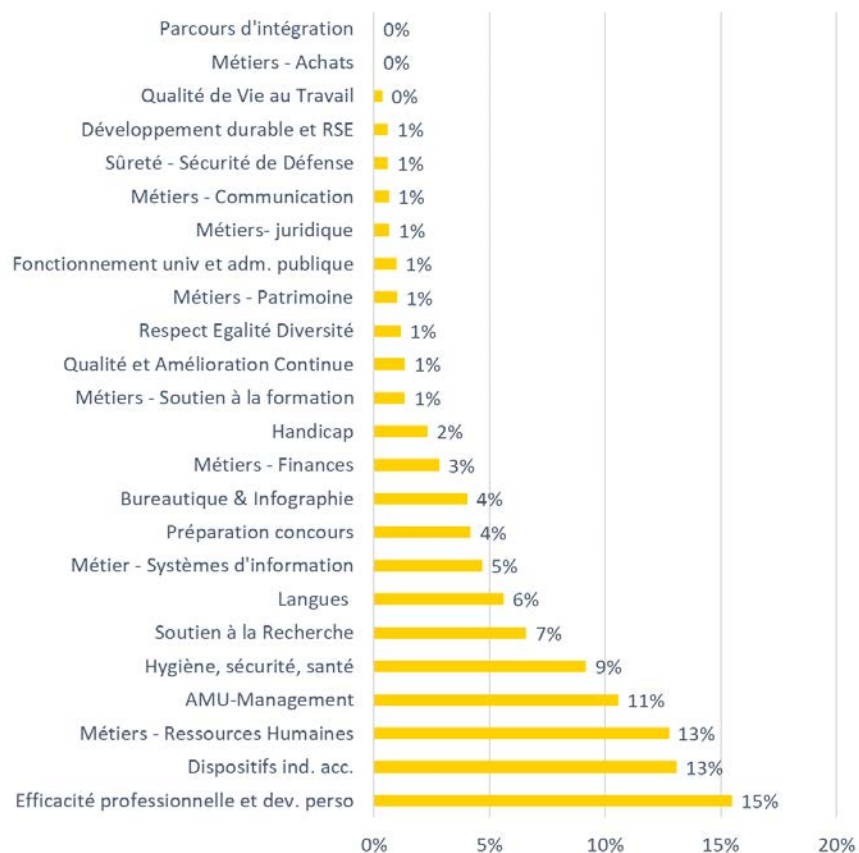


RÉPARTITION DES HEURES DE FORMATION PAR DOMAINE EN 2023 (EN %) (g2.23)





RÉPARTITION DU MONTANT DES DÉPENSES EN 2023 (EN %) (g2.24)



En 2023, les formations qui comptabilisent le plus d'heures et de stagiaires sont les formations relatives au domaine «Préparation Concours». Les autres domaines regroupant le plus grand nombre de stagiaires et d'heures de formation sont relativement similaires.

Les cinq domaines « Préparation Concours », « Hygiène, sécurité, santé », « Fonctionnement de l'Université », « Métiers Finances » et « Métiers Ressources humaines » regroupent 60% des stagiaires de l'année 2023. Les formations relatives aux domaines « Préparation concours », « Efficacité professionnelle et développement personnel », « Hygiène, sécurité, santé », « amU Management » et « Métiers Ressources humaines » regroupent quant à elles 56% des heures de formations.

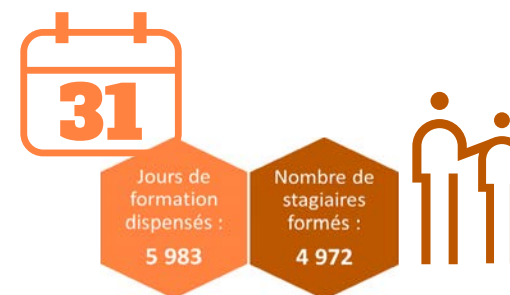
Les domaines représentant les plus gros postes de dépenses diffèrent des classements précédents, le domaine « Efficacité Professionnelle et Développement personnel » représente 15% des dépenses totales. Ceci est principalement dû au fait que ces formations sont animées par des prestataires extérieurs.

1.2. La typologie des stagiaires

Les stagiaires représentent les agents suivant une formation. Ils sont comptés autant de fois que le 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.

NOMBRE D'HEURES PAR GENRE ET CATÉGORIE (t111)

Indicateurs		2023			
		Nb jours de formation	Nb heures formation	Nb stagiaires	Nb moyen de jours de formation
Cat A	Femmes	2 012,80	12 076,75	1 501,00	1,34
	Hommes	1 031,75	6 190,50	757,00	1,36
	Total	3 044,55	18 267,25	2 258,00	1,35
Cat B	Femmes	1 345,63	8 073,75	1 160,00	1,16
	Hommes	378,59	2 271,50	274,00	1,38
	Total	1 724,21	10 345,25	1 434,00	1,20
Cat C	Femmes	874,50	5 247,00	882,00	0,99
	Hommes	263,75	1 582,50	184,00	1,43
	Total	1 138,25	6 829,50	1 066,00	1,07
Non communiqué	Femmes	229,67	1 378,00	159,00	1,44
	Hommes	75,67	454,00	55,00	1,38
Total		5 982,68	37 274,00	4 972,00	1,20
% femmes		71%	68%	71%	-

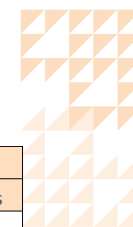


L'application ne prend en compte que les agents identifiés dans SIHAM.

Les catégories A représentent quasiment la moitié du nombre d'heures de formation et la répartition des catégories B et C est homogène. Ces chiffres peuvent s'expliquer principalement par le fait que les formations dédiées aux catégories A sont souvent plus longues. L'accès à l'information et la communication pour les formations des catégories B et C sont également à accentuer.

TYPLOGIE DES STAGIAIRES PAR STATUT ET PAR GENRE (t112)

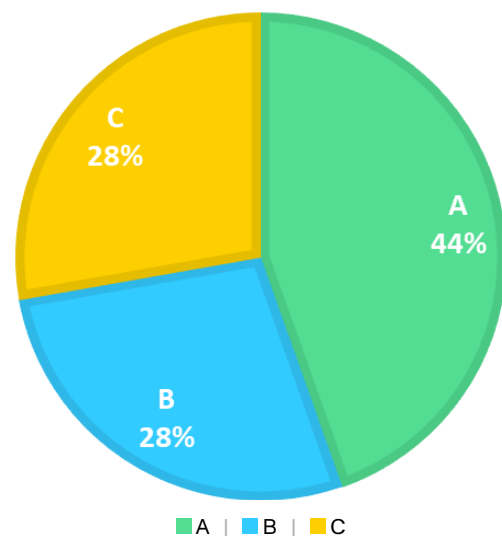
Statut, Catégorie		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Contractuels	A	692	265	957	72%	548	209	757	72%	766	395	1161	66%
	B	416	113	529	79%	403	96	499	81%	553	103	656	84%
	C	391	88	479	82%	419	99	518	81%	443	108	551	80%
	Total	1499	466	1965	76%	1370	404	1774	77%	1762	606	2368	74%
Titulaires	A	746	322	1068	70%	549	282	831	66%	659	326	985	67%
	B	636	150	786	81%	399	102	501	80%	600	176	776	77%
	C	651	104	755	86%	464	63	527	88%	405	73	478	85%
	Total	2033	576	2609	78%	1412	447	1859	76%	1664	575	2239	74%
Autre personnels : doctorants, externes et hébergés	A	32	19	51	63%	35	22	57	61%	79	37	116	68%
	B	8	0	8	100%	36	4	40	90%	25	1	26	96%
	C	2	0	2	100%	24	8	32	75%	41	7	48	85%
	n.c					166	56	222	75%	131	44	175	75%
	Total	42	19	61	69%	95	34	129	74%	276	89	365	76%
TOTAL		3574	1061	4635	77%	2877	885	3762	76%	3702	1270	4972	74%



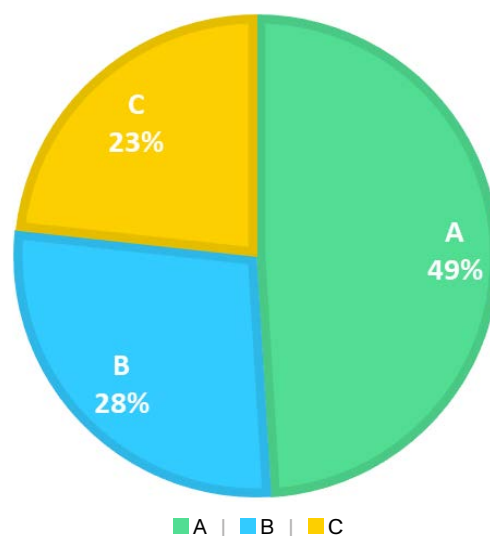
TYPOLOGIE DES STAGIAIRES PAR STATUT ET PAR GENRE (t112)

Genre \ Statut		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Contractuels	A	692	265	957	72%	548	209	757	72%	766	395	1161	66%
	B	416	113	529	79%	403	96	499	81%	553	103	656	84%
	C	391	88	479	82%	419	99	518	81%	443	108	551	80%
	Total	1499	466	1965	76%	1370	404	1774	77%	1762	606	2368	74%
Titulaires	A	746	322	1068	70%	549	282	831	66%	659	326	985	67%
	B	636	150	786	81%	399	102	501	80%	600	176	776	77%
	C	651	104	755	86%	464	63	527	88%	405	73	478	85%
	Total	2033	576	2609	78%	1412	447	1859	76%	1664	575	2239	74%
EC, doctorants, externes et hébergés	A	32	19	51	63%	35	22	57	61%	79	37	116	68%
	B	8	0	8	100%	36	4	40	90%	25	1	26	96%
	C	2	0	2	100%	24	8	32	75%	41	7	48	85%
	n.c					166	56	222	75%	131	44	175	75%
	Total	42	19	61	69%	95	34	129	74%	276	89	365	76%
TOTAL		3574	1061	4635	77%	2877	885	3762	76%	3702	1270	4972	74%

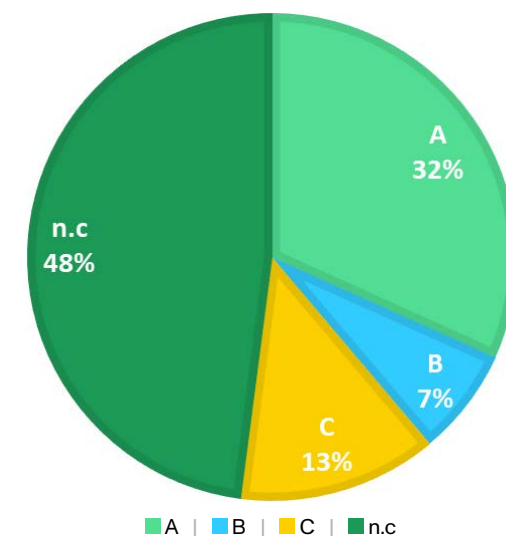
RÉPARTITION DES STAGIAIRES BIATSS
TITULAIRES PAR CATÉGORIE (EN %) (g2.25.1)



RÉPARTITION DES STAGIAIRES BIATSS
CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE (EN %) (g2.25.2)



RÉPARTITION DES STAGIAIRES EC, DOCTORANTS,
EXTERNES ET HÉBERGÉS PAR CATÉGORIE (EN %) (g2.26)





1.3. Zoom sur les formations hybrides et e-learning

RÉPARTITION DES FORMATIONS HYBRIDES PAR DOMAINE DE FORMATIONS EN 2023 (t113)

Indicateurs Domaine de formation	2023			
	nb stagiaires			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Dispositif individuel de formation	0	0	0	-
Bureautique & infographie	0	0	0	-
Fonctionnement de l'Université et de l'administration publique	227	37	264	86%
Efficacité professionnelle et développement personnel	12	4	16	75%
Handicap	0	0	0	-
Hygiène, sécurité, santé	0	0	0	-
Langues étrangères	0	0	0	-
Respect, Egalité & Diversité	0	0	0	-
Management	0	0	0	-
Métier - Systèmes d'information	0	0	0	-
Métiers - Achats	0	0	0	-
Métiers - Finances	0	0	0	-
Métiers - Ressources Humaines	32	1	33	97%
Métiers - Soutien à la formation	0	0	0	-
Métiers - Soutien à la recherche	0	0	0	-
Métiers- Juridique	0	0	0	-
Patrimoine	0	0	0	-
Pilotage, Qualité et Amélioration Continue	0	0	0	-
Préparation concours	0	0	0	-
Développement durable	0	0	0	-
Qualité de Vie au Travail	0	0	0	-
Total	271	42	313	87%

RÉPARTITION DES FORMATIONS E-LEARNING PAR INTITULÉ DE FORMATION EN 2023 (t114)

Indicateurs Intitulé de formation	2023			
	nb stagiaires			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Bienvenue à amU	83	37	120	69%
Chargé d'évacuation	19	8	27	70%
Total	102	45	147	69%

Une identification des formations hybrides est créée en 2023 pour permettre le suivi des dispositifs comportant au moins une action synchrone (présentielle ou distancielle) et une action asynchrone (en ligne). Le domaine «Fonctionnement de l'université et de l'administration publique» a été identifié comme prioritaire pour digitaliser une partie des contenus, ce qui explique un nombre de stagiaires significatif sur ce domaine. Concernant les dispositifs 100% e-learning, ils ont été intégrés cette année au RSU afin de suivre leur évolution dans les années à venir. Enfin, une nouvelle formation 100% e-learning «chargé d'évacuation» a été créée en 2023 afin de permettre de former un plus large volume d'agents dans le domaine Hygiène-Sécurité-Santé.



1.4. Zoom sur les formations management en lien avec la QVCT

En 2023, une démarche de communication renforcée (mailing ciblé, visibilité dans la newsletter) a été réalisée pour les formations managériales permettant à un nombre plus important de Managers de suivre des formations. Les formations proposées sont dorénavant organisées par niveau de managers : Néo -Managers, Intermédiaires & de proximité et Expérimentés. Par ailleurs, un nouveau module a été développé sur le Management hybride pour aider les Managers dans un nouveau mode de Management entre télétravail et présentiel. Il conviendra de développer la démarche de formation pour les Managers les plus expérimentés, qui ne peuvent se rendre disponibles pour les formations.

La répartition Femmes-Hommes n'est pas encore à l'équilibre en 2023, avec une présence forte de femmes, en corrélation avec le constat de la formation en général.

Pour les années à venir, l'établissement a pour objectif de consolider la fonction et les postures managériales en continuant de travailler autour de la QVCT, la professionnalisation et le développement de la posture stratégique des Managers.

NOMBRE DE MANAGERS FORMÉS AU MANAGEMENT PAR CATÉGORIE (t115)

Catégorie \ Genre	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
A	44	10	54	81%	18	3	21	86%	124	34	158	78%
B	30	13	43	70%	8	2	10	80%	48	12	60	80%
C	8	2	10	80%	4	0	4	100%	16	5	21	76%
NC									2	0	2	100%
TOTAL	82	25	107	77%	30	5	35	86%	190	51	241	79%



1.5. Les dispositifs de formations

1.5.1. Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)

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

EVOLUTION SUR 3 ANS DES CFP ACCORDÉS (EN NB) (g2.27)



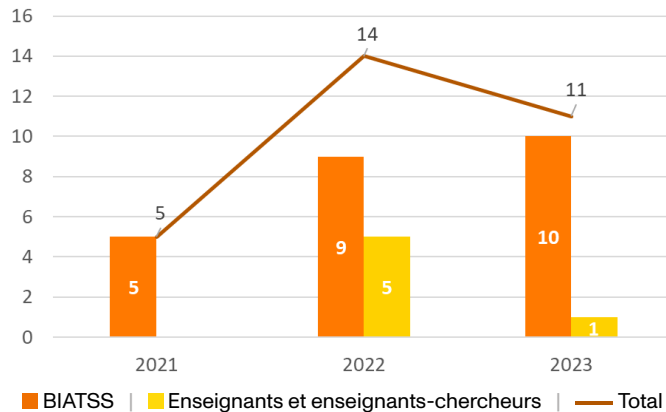
En 2023, une sensibilisation a été menée auprès des RH de campus et de proximité au sujet du Congé de Formation Professionnelle (CFP) et des dispositifs en général. Ils ont pu bénéficier d'ateliers de Bonnes pratiques sur les dispositifs individuels leur permettant de faire évoluer leur qualification et d'orienter les agents au plus près de leurs besoins.

Une demande de projet supplémentaire de la part d'un agent enseignant, enseignant-chercheur a été déployée par rapport à l'année précédente. Les chiffres restent globalement assez stables.



1.5.2. Le bilan de compétences

EVOLUTION SUR TROIS ANS DES BILANS DE COMPÉTENCES ACCORDÉS (EN NB) (g2.28)



Les demandes de bilan de compétences sont toujours majoritairement effectuées par des personnels BIATSS. En 2023, une baisse des demandes de la part des enseignants est constatée. Cela peut signifier que soit le dispositif n'est pas encore bien connu, soit le dispositif n'était pas celui le plus adapté aux besoins des agents dans leur accompagnement en 2023.

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

La Validation d'Acquis par l'Expérience (VAE) est un dispositif d'accompagnement qui nécessite une démarche engageante et qui s'inscrit dans la durée. Ce dispositif a été peu sollicité en 2023 car seulement 2 demandes ont été effectuées. Au-delà du fait que ce dispositif est encore peu connu des agents, cela nécessite un certain temps disponible, des capacités rédactionnelles, et de mobiliser certaines ressources. Cependant, la VAE reste une réelle opportunité d'évolution professionnelle.



1.6. Focus sur l'Ecole de Développement des Talents (EDT)

Depuis 2022, un nouvel acteur a vu le jour: l'Ecole de Développement des Talents (EDT). Ce programme, qui fait partie du projet IDeAL (France 2030), offre à tous les personnels d'Aix Marseille Université (techniques, administratifs, académiques et scientifiques) ainsi qu'aux partenaires du consortium un panel de formations et de dispositifs originaux permettant d'acquérir et de renforcer les compétences nécessaires afin de relever les défis de notre site et de faciliter les évolutions et mobilités professionnelles. Ces actions sont développées de façon complémentaire à ce qui est déjà proposé par chacune des structures. Les sessions de formation et les dispositifs proposés ont pour vocation de rassembler tous les participants du site dans une logique de communauté.

Dans le cadre de ses premières actions, l'équipe projet de l'EDT (constituée et mise en place depuis février 2022) a réalisé un benchmark auprès d'écoles internes d'établissements publics et auprès d'universités d'entreprises afin de réaliser un état des lieux des pratiques existantes et de s'en inspirer pour la mise en place de l'EDT. Dans le prolongement de cette analyse, l'EDT a organisé en octobre 2022 un séminaire sur le thème « Talents et Compétences » qui a été l'occasion de faire témoigner directement certains des acteurs interviewés auprès de la communauté amU et de ses partenaires du consortium mais il a permis également d'informer sur l'EDT, de partager sur les enjeux autour des questions de compétences, de talents et de fidélisation et de commencer à poser des bases de travail communes. Ce séminaire a réuni près de 80 personnes issues des différentes structures partenaires du site.

ACTIONS DE FORMATIONS MENÉES PAR L'EDT AUPRÈS DU PERSONNEL AMU (t116)

Type de formation	Nombre, répartition Nb actions	Nombre de Stagiaires présents				Somme des Heures			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Séminaire de formation EDT	20	98	60	158	62%	710	417	1127	63%

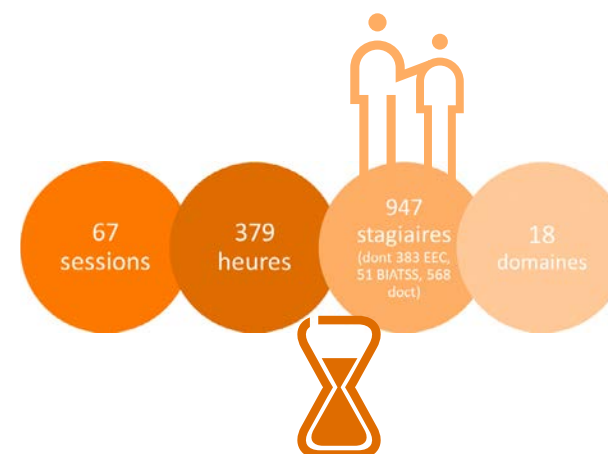


2. La formation CIPE

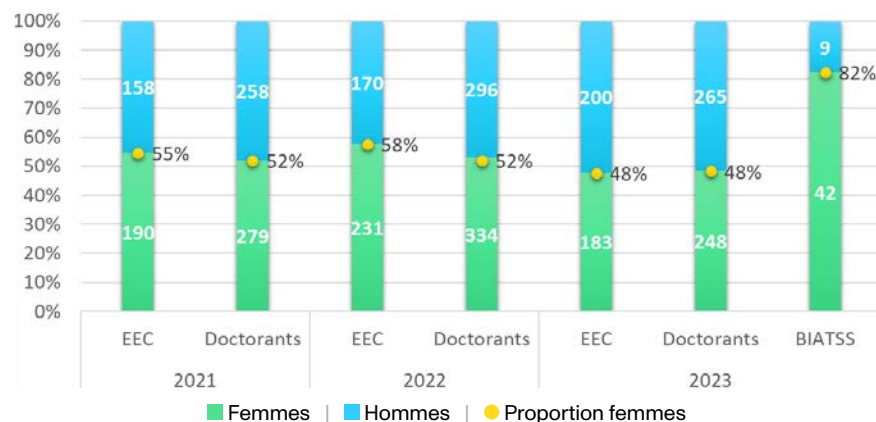
La mission principale du CIPE est d'accompagner, développer, et valoriser les compétences pédagogiques des enseignants, enseignants-chercheurs et chargés de cours. Dans ce cadre, le CIPE propose différentes formations à la pédagogie et aux outils numériques à destination de l'ensemble des enseignants, des doctorants contractuels avec mission d'enseignement, et des Maîtres de conférences stagiaires.

RÉPARTITION DES STAGIAIRES (t117)

Année, Type de population		Genre		Femmes	Hommes	Total	Proportion femmes
2021	EEC			190	158	348	55%
	Doctorants			279	258	537	53%
2022	EEC			231	170	401	58%
	Doctorants			334	296	630	52%
2023	EEC			169	194	383	47%
	Doctorants			248	265	513	53%
	BIATSS			42	9	51	82%



RÉPARTITION DES STAGIAIRES DES FORMATIONS DISPENSÉES PAR LE CIPE ET PAR GENRE (EN PP, %) (g2.29)



La participation aux formations du CIPE est à peu près stable et la parité est atteinte au sein des participants parmi les enseignants et les doctorants. Une augmentation de la participation des BIATSS aux formations à la pédagogie est apparue en 2023, notamment du fait de recrutements dans les composantes dans le cadre de projets d'ingénieurs pédagogiques, et d'un plus grand nombre de BIATSS qui utilisent les outils numériques pédagogiques. A ce titre, une rubrique consacrée aux BIATSS a été ajoutée pour l'année 2023.

Si, parmi tout le personnel, la parité est atteinte cette année, c'est parmi les BIATSS que la part des femmes est la plus importante.



PARTICIPATION AUX FORMATIONS CIPE (t118)

Indicateurs Domaine de formation		Nombre de sessions	Volume horaire par session	Nombre de stagiaires				Nombre d'heures de formation				Représentation sur TOTAL nb heures
				Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	
Apprentissage et pratique d'enseignement	2021	8	12	113	100	213	53%	10848	9600	20448	53%	35%
	2022	8	12	106	116	222	48%	10176	11136	21312	48%	44%
	2023	8	12	106	128	234	45%	10176	12288	22464	45%	56%
Didactique	2021	1	4	18	17	35	51%	72	68	140	51%	0%
	2022	2	4	62	44	106	58%	496	352	848	58%	2%
	2023	2	4	34	48	82	41%	272	384	656	41%	2%
Apprendre à apprendre : utiliser les sciences cognitives pour faciliter l'apprentissage des	2022	1	12	15	9	24	63%	180	108	288	63%	1%
	2023	2	12	32	15	47	68%	768	360	1128	68%	3%
Analyse des pratiques pédagogiques	2021	7	12	20	27	47	43%	1680	2268	3948	43%	7%
	2022	5	12	14	17	31	45%	840	1020	1860	45%	4%
	2023	6	12	14	21	35	40%	1008	1512	2520	40%	6%
Construire un cours	2021	3	8	16	10	26	62%	384	240	624	62%	1%
	2022	3	8	13	11	24	54%	312	264	576	54%	1%
	2023	2	8	7	7	14	50%	112		112	100%	0%
Communication et dynamique de groupe	2021	2	8	12	19	31	39%	192	304	496	39%	1%
	2022	1	8	8	7	15	53%	64	56	120	53%	0%
	2023	1	8	4	7	11	36%	32	56	88	36%	0%
Développer la réflexivité des étudiants : pourquoi et comment ?	2021	1	4	10	4	14	71%	40	16	56	71%	0%
	2022	2	4	12	14	26	46%	96	112	208	46%	0%
	2023	3	4	27	23	50	54%	324	276	600	54%	1%



Domaine de formation	Indicateurs	Nombre de sessions	Volume horaire par session	Nombre de stagiaires				Nombre d'heures de formation				Représentation sur TOTAL nb heures
				Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	
Enseigner en classe inversée	2022	2	8	21	15	36	58%	336	240	576	58%	1%
	2023	2	8	27	17	44	61%	432	272	704	61%	2%
Apprentissage par problème	2021	4	30	19	13	32	59%	2280	327	2607	87%	4%
	2022	3	30	6	6	12	50%	540	540	1080	50%	2%
	2023	3	15	16	9	25		720		720	100%	2%
Evaluer les apprentissages des étudiants	2021	9	8	64	83	147	44%	4608	2728	7336	63%	13%
	2022	8	8	73	62	135	54%	4672	3968	8640	54%	18%
	2023	6	8	33	45	78	42%	1584	2160	3744	42%	9%
Construire des QCM	2022	1	3	14	8	22	64%	42	24	66	64%	0%
	2023	2	3	4	10	14	29%	24	60	84	29%	0%
Découvrir la méthode "ABC Learning Design" d'ingénierie pédagogique	2023	1	3	14	3	17	82%	42	9	51	82%	0%
AMeTICE	2021	14	20	73	57	130	56%	20440	225	20665	99%	36%
	2022	15	3	71	59	130	55%	3195		3195	100%	7%
	2023	22	3	110	106	216	51%	7260		7260	100%	18%
Comment dynamiser son cours avec Wooclap ?	2022	2	3	12	8	20	60%	72	48	120	60%	0%
	2023	4	3	21	18	39	54%	252		252	100%	1%
Utilisation du système COMPILATIO pour la détection du plagiat dans les travaux des étudiants	2021	3	1,5	30	17	47	64%	135	76,5	212	64%	0%
	2022	3	1,5	24	20	44	55%	108	90	198	55%	0%
	2023	1	1,5	18	12	30	60%	27	18	45	60%	0%
H5P - Créer des ressources pédagogiques en ligne	2023	1	2	2	4	6	33%	4	8	12	33%	0%
Wooclap et autres outils pour dynamiser vos cours magistraux	2023	1	2	4	1	5	80%	8	2	10	0,8	0%



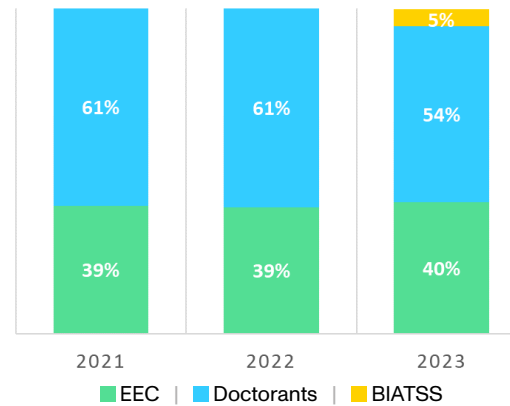
Domaine de formation	Indicateurs	Nombre de sessions	Volume horaire par session	Nombre de stagiaires				Nombre d'heures de formation				Représentation sur TOTAL nb heures
				Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	
Formation sur Zoom	2021	1	2,5	1	5	6	17%	3	12,5	15	17%	0%
	2022	12	10	70	40	110	64%	8400		8400	100%	17%
Comment parler développement durable à vos étudiants ?	2021	1	6	11	2	13	85%	66	12	78	85%	0%
	2022	1	6	4	1	5	80%	24		24	100%	0%
	2021	2	6	13	20	33	39%	156	240	396	39%	1%
Gestion du travail en groupe	2022	1	12	8	10	18	44%	96	120	216	44%	0%
Gérer les conflits dans ses enseignements à l'aide des outils de la communication non violente	2022	1	12	6	2	8	75%	72	24	96	0,75	0%
Apprentissage par projet	2021	1	12	10	6	16	63%	120	72	192	63%	0%
	2022	1	9	4	6	10	40%	36	54	90	40%	0%
Développer ses compétences dans l'évaluation des mémoires	2021	1	12	10	9	19	53%	120	108	228	53%	0%
	2022	1	12	7	4	11	64%	84	48	132	64%	0%
Comment dynamiser un cours à distance avec AMU Zoom et Wooclap? - Formation à distance	2021	3	5	34	11	45	76%	510	42	552	92%	1%
	2022	1	3	15	7	22	68%	45	21	66	68%	0%
Total	2021	61	151	454	400	854	0,53162	41653,5	16339	57992,5	0,71826	1
	2022	74	180,5	565	466	1031	0,54801	29886	18225	48111	0,62119	1
	2023	67	109	473	474	947	50%	23045	17405	40450	57%	100%

La participation aux formations du CIPE est à peu près stable, même si le nombre total a légèrement baissé par rapport à 2022 (-9%). Le nombre de sessions reste toutefois supérieur à 2021.

La baisse de cette dernière année est liée à différents facteurs : il n'y a plus de demandes concernant l'application Zoom qui est devenu un outil standard pour les usagers, l'offre de formation du CIPE a diminué car certains modules n'ont pas été reconduits pour des raisons diverses, et enfin le module ADPE était lié à un projet sur la seule année 2022 et avait entraîné une forte augmentation du nombre d'heure de formation.



EVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES PARTICIPANTS
AUX FORMATIONS DU CIPE (EN %) (g2.30)





3. La formation SCD

RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR CATÉGORIE AU REGARD DES EFFECTIFS SCD PAR GENRE (t119)

Nb jours par genre Catégorie, statut		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
A	TIT	100	50	150	67%	130	29	160	82%	133	34	167	80%
	ANT	12	0	13	97%	33	4	36	90%	27	5	32	85%
	Total	112	50	162	69%	163	33	196	83%	160	38	199	81%
B	TIT	139	53	192	72%	136	55	191	71%	185	75	260	71%
	ANT	7	0	7	0%	13	0	13	100%	5	0	5	100%
	Total	145	53	199	73%	145	53	198	73%	190	75	265	72%
C	TIT	85	20	105	81%	98	38	137	72%	129	36	164	78%
	ANT	59	8	67	88%	45	29	74	60%	68	11	79	86%
	Total	144	28	172	84%	143	67	211	68%	196	47	243	81%
Total TIT		324	123	447	73%	364	123	487	75%	447	144	592	76%
Total ANT		77	9	86	90%	91	33	124	73%	100	16	115	86%
TOTAL		401	131	533	75%	455	156	611	74%	547	160	707	77%

CHIFFRE CLÉS DU SUIVI DE FORMATIONS SUR LES TROIS DERNIÈRES ANNÉES (t120)

Type de Formation	2021	2022	2023
Présentiel	188	354	467
En ligne	376	324	354
Total	564	678	821
Nombre d'heures	3198	3666	4241

RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR PRESTATAIRE (t121)

	2021				2022				2023			
	Formations	Proportion	Heures	Proportion	Formations	Proportion	Heures	Proportion	Formations	Proportion	Heures	Proportion
CIPE	55	10%	87	2,72%	5	0,74%	7	0,19%	7	0,85%	42	0,99%
amU	154	27%	1014,33	32%	159	23%	1024	28%	169	21%	984	23%
CRFCB MédiaM	142	25%	1111	35%	155	23%	1000	27%	182	22%	1298	31%
URFIST Méditerranée	35	6%	106	3%	14	2%	65	2%	36	4%	152,5	4%
Enssib	24	4%	84	3%	24	4%	161,5	4%	22	3%	145,5	3%
ABES	21	4%	178,5	6%	19	3%	193	5%	31	4%	206,25	5%
SCD amU	98	17%	178,5	6%	175	26%	227,5	6%	233	28%	416,75	10%
Autres	90	16%	438,67	14%	127	19%	987,5	27%	141	17%	995,5	23%
Total	564	100%	3198	100%	678	100%	3665,5	100%	821	100%	4240,5	100%

La tendance à la croissance du volume global de formations constatée depuis 2021 s'est encore confirmée en 2023. Ce sont ainsi 821 formations (correspondant à 4241 heures) qui ont été suivies par les agents du SCD, contre 679 (pour 3665,5h) en 2022, 564 (pour 3198h) en 2021 et 619 (pour 2800h) en 2020, soit une augmentation de près de 21% pour ce qui est du nombre de formations, et de 15,7% en ce qui concerne le volume global d'heures de formation.

La part du nombre de formations suivies en ligne a une nouvelle fois légèrement décru en 2023 par rapport à 2022 (43,1% – soit 354 formations – en 2023 contre 47,8% en 2022). En revanche, la part relative du volume horaire associé à ces formations suivies à distance est demeurée extrêmement stable (26,94% en 2023 contre 26,71% en 2022, soit même une très légère hausse). L'ancrage de ces modalités pédagogiques, très marginales avant la crise sanitaire, se confirme par conséquent d'année en année.

La durée moyenne d'une formation à distance a par ailleurs légèrement augmenté (3h15 en 2023 contre 3h en 2022). Une évolution notable concerne la part des formations suivies en ligne par les agents de catégorie C, qui passe d'un peu moins de 14% en 2022 à presque 26% en 2023 en termes de volume horaire associé. Dans le même temps, la part des agents de catégorie A chute de 43% en 2022 à 29,3% en 2023, celle des agents de catégorie B passe de 43% à 45%. Ces évolutions interviennent alors même que la part respective des agents de chaque catégorie, si l'on additionne les formations en présentiel et à distance, a sensiblement évolué entre la catégorie A et la catégorie B au cours de l'année écoulée : les premiers représentent en effet 28,1% du volume horaire de formations en 2023 contre 32,25% en 2022, les seconds 37,5% en 2023 contre 33,5% en 2022, la part de la catégorie C reste remarquablement stable de ce point de vue (34,35% en 2023 contre 34,25% en 2022).

Au niveau de la distribution genrée des jours de formations suivies, la part des femmes s'est sensiblement accrue en 2023 par rapport à 2022 (77% contre 74%), alors qu'elles représentaient un peu moins de 73% des effectifs du SCD en 2022. Après une année 2022 au cours de laquelle la part des heures de formation suivies par des femmes de catégorie C avait diminué de manière relativement importante (68%), celle-ci a retrouvé en 2023 un niveau s'approchant de celui de 2021 (81% en 2023 contre 84% en 2022). Les catégories A et B ont connu quant à elles une grande stabilité à cet égard.

RÉPARTITION DU VOLUME HORAIRE DE FORMATION PAR CATÉGORIE (t122)

Volume horaire	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
A	673,50	301,00	974,50	69%	976,50	198,00	1174,50	83%	962,75	229,25	1192,00	81%
B	874,50	319,50	1194,00	73%	894,25	332,75	1227,00	73%	1141,00	450,75	1591,75	72%
C	862,00	167,83	1029,83	84%	860,00	404,00	1264,00	68%	1177,25	279,75	1457,00	81%
Total	2410,00	788,33	3198,33	0,75	2730,75	934,75	3665,50	74%	3281,00	959,75	4240,75	77%



RÉPARTITION DU VOLUME HORAIRE DE FORMATION PAR CATÉGORIE (t123)

Type Catégorie	Formations en ligne			Formations présentiel + distanciel		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
A	38,0%	43,0%	29%	30,5%	32,5%	28,11%
B	39,5%	43,0%	45%	37,3%	33,5%	37,53%
C	22,5%	13,7%	26%	32,2%	34,3%	34,36%

Au cours de l'année 2023, c'est le domaine de formation « Établissement et management » qui a principalement profité de la progression du volume de formations suivies. Outre diverses formations au management stricto sensu proposées, en particulier, par amU dans le cadre d'un plan de développement des compétences notablement enrichi de ce point de vue, l'organisation en interne d'une nouvelle séance de « culture commune des N+1 » consacrée à l'intelligence artificielle à destination de l'ensemble des encadrant-es a notablement contribué à cette évolution, ainsi que, quoique dans une moindre mesure, la sensibilisation des correspondant-es « Égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations » des BU aux domaines d'intervention et problématiques traitées par le Service pour le Respect et l'Égalité d'amU.

Le domaine « Formation des usagers » connaît lui aussi une progression appréciable, à la faveur de séances de codéveloppement proposées par le CRFCB MédiaMéditerranée, mais aussi de l'appropriation d'une offre de formation en matière d'intelligence artificielle, de lutte contre les fake news, et plus largement d'éducation aux médias et à l'information. Enfin, les domaines les plus explicitement « cœur de métier », « Collections et politique documentaire » et « Bibliothèque et son public », ont également bénéficié de cette tendance favorable : on notera en particulier la place représentée par les thématiques « Responsabilité sociétale et environnementale » (développement durable, égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations et handicap), dans leur dimension de services aux publics, mais aussi, encore une fois, par l'intelligence artificielle. À noter enfin la place prise par les échanges programmés en ligne, sur une thématique professionnelle prédéfinie et sur une base mensuelle, le tout en langue anglaise, entre certain-es agents du SCD engagé-es dans la coopération à l'international et des collègues bibliothécaires issu-es d'universités parties prenantes de l'alliance européenne CIVIS.

En ce qui concerne les préparations aux concours, on relève aussi une reprise sensible en 2023 après le recul marqué de 2022.

Au total, ce sont 172 agents du SCD qui ont suivi au moins une formation en 2023, et cumulé ainsi 821 formations et 4241h de formation, soit en moyenne 3,4 jours par agent (contre 2,95 en 2022).

RÉPARTITION DES JOURS DE FORMATION PAR TYPOLOGIE ET PAR GENRE (t124)

Typologie	2021				2022				2023			
Jours de formation	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
T1 Adaptation immédiate au poste de travail	294	108	402	73%	368	118	486	76%	460	134	595	77%
T2 Evolution prévisible des métiers	10	8	18	54%	14	12	26	54%	9	2	11	82%
T3 Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	98	15	114	86%	71	24	95	74%	77	24	101	77%

La part des formations typées «Adaptation immédiate au poste de travail» a continué de croître en 2023 (84% du nombre de jours de formation contre 80% en 2022), une évolution cohérente avec la croissance du volume total de formations observable depuis plusieurs années, puisque ce type de formations constitue l'essentiel de l'offre de formations disponible, mais aussi de la grande utilité des formations ainsi proposées pour l'adaptation des agents aux évolutions progressives mais constantes de leurs missions. Si la part du T2 régresse sensiblement, celle du T3 se maintient à un niveau stable (autour de 15%), ce qui témoigne de la diversité des compétences détenues par les agents, ainsi que de leur faculté d'adaptation face à la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences ou de les développer.

En dépit de ces évolutions, la répartition par genre est demeurée remarquablement stable.

Promotions



1. Les enseignants, enseignants-chercheurs

Définition Adverse Impact :

L'Adverse Impact (AI) est un indicateur de parité qui permet de comparer les taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de recrutement ou de promotion, tout en tenant compte du vivier au sein de chaque groupe de sexe. Dans le processus de promotion, cet indice peut être calculé à deux niveaux différents :

$$\text{Indice de parité (1)} = AI_1 = \frac{\frac{Nb_{\text{femmes candidates}}}{Nb_{\text{femmes promouvables}}}}{\frac{Nb_{\text{hommes candidats}}}{Nb_{\text{hommes promouvables}}}}$$

$$\text{Indice de parité (2)} = AI_2 = \frac{\frac{Nb_{\text{femmes promues}}}{Nb_{\text{femmes candidates}}}}{\frac{Nb_{\text{hommes promus}}}{Nb_{\text{hommes candidats}}}}$$

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. Toutefois, l'interprétation de cet indice ne repose pas sur des décimales. La règle des 4/5 ou des 80% est classiquement appliquée : Un taux de sélection pour un groupe proche ou inférieur aux 4/5 (ou à 80%) du taux du groupe le plus sélectionné sera généralement considéré comme un signe de discrimination. Des différences plus faibles dans le taux de sélection peuvent néanmoins traduire une discrimination dès lors qu'elles sont statistiquement significatives. Les résultats obtenus sur des échantillons de petite taille doivent être interprétés avec prudence.

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 à 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 « autocensure » 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 sous-représentation 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.

Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures: <http://www.uniformguidelines.com/>



1.1. Les enseignants du second degré

Depuis la campagne de promotion 2020, de nouvelles modalités d'évaluation de la promotion des personnels du 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 directions des composantes 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

Définitions :

TA PRCE : Tableaux d'Avancement
Professeur Certifié

TA PRAG : Tableaux d'Avancement
Professeur Agrégé

LA PRAG : Liste d'Aptitude
Professeur Agrégé

CANDIDATURES PROMUES AUX TABLEAUX D'AVANCEMENT PRCE ET PRAG PAR GENRE (t125)

	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
TA PRCE	6	13	19	32%	4	13	17	24%	11	3	14	79%
TA PRAG	12	11	23	52%	4	0	4	100%	12	12	24	50%
Total	18	24	42	43%	8	13	21	38%	23	15	38	61%

Note : les indices de parité n'ont pas été calculés sur cette population car les effectifs des échantillons de population sont trop petits

EVOLUTION DU NOMBRE DE CANDIDATURES REÇUES, CLASSÉES ET DE PROMOTIONS SUR LISTE D'APTITUDE PRAG PAR GENRE (t126)

		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
LA PRAG	Candidats	18	15	33	55%	17	9	26	65%	17	13	30	57%
	Classés	12	10	22	55%	16	8	24	67%	4	10	14	29%
	Promus	1	0	1	100%	0	0	0	-	1	1	2	50%

Le nombre de candidatures sur la liste d'aptitude PRAG reste relativement stable sur les trois dernières années. Les femmes restent légèrement majoritaires sur les Listes d'Aptitude des enseignants du second degré. Par contre elles ont été moins classées que les années précédentes bien qu'au final une parité soit présente dans le résultat final.



1.2. Les enseignants-chercheurs mono-appartenant et 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.

Définitions :

Promotion par voie nationale :
les avis et les propositions de promotion des sections du CNU

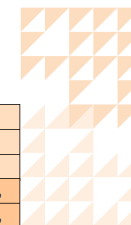
Promotion par voie locale :
sur les propositions et avis des instances de l'Etablissement.



1.2.1. Promotions des Maîtres de conférences Classe Normale > Maîtres de conférences Hors Classe par genre

EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES, CANDIDATS, PROMUS MAÎTRE DE CONFÉRENCES HORS CLASSE PAR TYPE DE PROMOTION, GENRE ET COMPOSANTE (t127)

		2021								2022								2023							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F
ALLSH	Promouvables	48	40	88	55%	48	40	88	55%	22	19	41	55%	22	19	41	54%	46	26	72	64%	46	26	72	64%
	Candidats	9	16	25	36%	7	13	20	35%	11	20	31	36%	10	12	22	45%	14	7	21	67%	12	6	18	67%
	Promus	2	5	7	29%	2	4	6	33%	1	7	8	29%	5	6	11	45%	2	1	3	67%	3	1	4	75%
INSPE	Promouvables	8	6	14	57%	8	6	14	57%	13	7	20	57%	13	7	20	65%	11	7	18	61%	11	7	18	61%
	Candidats	3	2	5	60%	1	2	3	33%	2	1	3	60%	1	1	2	50%	6	5	11	55%	6	4	10	60%
	Promus	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	1	1	0%	2	0	2	100%
FDSP	Promouvables	10	15	25	40%	10	15	25	40%	14	12	26	40%	14	12	26	54%	10	14	24	42%	10	14	24	42%
	Candidats	1	4	5	20%	0	0	0	0%	2	2	4	20%	0	1	1	0%	2	6	8	25%	2	4	6	33%
	Promus	1	2	3	33%	0	0	0	0%	1	1	2	33%	0	0	0	-	0	2	2	0%	2	1	3	67%
FEG	Promouvables	11	7	18	61%	11	7	18	61%	9	4	13	61%	9	4	13	69%	7	4	11	64%	7	4	11	64%
	Candidats	5	1	6	83%	4	0	4	100%	6	2	8	83%	4	2	6	67%	4	2	6	67%	4	0	4	100%
	Promus	1	1	2	50%	2	0	2	100%	2	0	2	50%	2	1	3	67%	0	2	2	0%	2	0	2	100%
FSS	Promouvables	5	5	10	50%	5	5	10	50%	6	7	13	50%	6	7	13	46%	6	5	11	55%	6	5	11	55%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	3	3	0%	0	2	2	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
IAE	Promouvables	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	1	2	100%	1	1	2	50%	2	0	2	100%	2	0	2	100%
	Candidats	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	1	0	1	100%	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	1	1	0%	1	0	1	100%	0	0	0	-
IMPGT	Promouvables	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	0	1	33%	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Candidats	1	1	2	50%	1	0	1	100%	1	0	1	50%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus	0	1	1	0%	0	0	0	0%	1	0	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
IUT	Promouvables	22	31	53	42%	22	31	53	42%	23	26	49	42%	23	26	49	47%	22	24	46	48%	22	24	46	48%
	Candidats	7	13	20	35%	6	12	18	33%	6	15	21	35%	3	13	16	19%	7	12	19	37%	5	10	15	33%
	Promus	1	1	2	50%	2	5	7	29%	3	2	5	50%	0	5	5	0%	2	2	4	50%	1	2	3	33%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	29	31	60	48%	6	3	9	67%	5	4	9	48%	5	4	9	56%	5	2	7	71%	5	2	7	71%
	Candidats	6	8	14	43%	0	2	2	0%	1	2	3	43%	1	2	3	33%	2	1	3	67%	1	0	1	100%
	Promus	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-	1	1	2	50%	0	0	0	-



		2021								2022								2023							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F
OSU Pytheas	Promouvables	18	28	46	39%	18	28	46	39%	14	29	43	39%	14	29	43	33%	18	27	45	40%	18	27	45	40%
	Candidats	3	6	9	33%	1	6	7	14%	4	10	14	33%	3	6	9	33%	4	9	13	31%	4	8	12	33%
	Promus	2	0	2	100%	1	0	1	100%	2	3	5	100%	1	2	3	33%	0	1	1	0%	1	4	5	20%
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	14	6	20	70%	14	6	20	70%	16	9	25	70%	16	9	25	64%	15	11	26	58%	0	0	0	-
	Candidats	3	0	3	100%	3	0	3	100%	3	0	3	100%	2	0	2	100%	1	1	2	50%	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	0%	2	0	2	100%	1	0	1	0%	2	0	2	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Polytech	Promouvables	7	14	21	33%	7	14	21	33%	8	17	25	33%	8	17	25	32%	7	13	20	35%	7	13	20	35%
	Candidats	3	5	8	38%	3	3	6	50%	1	4	5	38%	1	1	2	50%	4	2	6	67%	3	2	5	60%
	Promus	0	2	2	0%	2	3	5	40%	1	2	3	0%	0	0	0	-	1	0	1	100%	2	1	3	67%
SUL	Promouvables	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	2	0	1	1	2	50%	0	1	0	-	0	1	1	0%
	Candidats	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
IRT	Promouvables	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	0	0	-
	Candidats	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0%	0	0	0	-
Services généraux (IECJ)	Promouvables																	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Candidats																	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus																	0	0	0	-	0	0	0	-
Sciences	Promouvables	63	112	175	36%	63	112	175	36%	67	118	185	36%	67	118	185	36%	48	93	141	34%	48	93	141	34%
	Candidats	25	38	63	40%	20	25	45	44%	29	34	63	40%	21	28	49	43%	17	30	47	36%	14	27	41	34%
	Promus	4	12	16	25%	6	8	14	43%	5	8	13	25%	9	11	20	45%	3	3	6	50%	4	2	6	67%
TOTAL	Promouvables	239	298	537	45%	216	270	486	44%	201	254	455	45%	200	254	454	44%	198	228	426	46%	183	217	400	46%
	Candidats	68	95	163	42%	47	64	111	42%	66	94	160	42%	46	69	115	40%	62	77	139	45%	51	63	114	45%
	Promus	13	24	37	35%	19	20	39	49%	18	25	43	35%	20	27	47	43%	11	13	24	46%	17	11	28	61%

En 2023 le nombre de MCF CN candidats à une promotion a baissé. Sur les trois dernières années les femmes représentent à peine la moitié des candidatures (45% en 2023). Elles sont minoritaires en tant que promues au niveau national (46%) mais majoritaires au niveau local (61%) en 2023. Leur représentation augmente au fil des années au niveau national et local où elles représentaient respectivement 35% et 49% en 2021.

SYNTHÈSE DE L'ÉVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES, CANDIDATS, PROMUS MAÎTRE DE CONFÉRENCES HORS CLASSE PAR GENRE (t128)

	Promouvables				Candidatures				AI (1)	Promus				AI (2)
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes		Femmes	Hommes	Total	% femmes	
2021	455	568	1023	44%	115	159	274	42%	0,90	32	44	76	42%	1,01
2022	401	508	909	44%	112	163	275	41%	0,87	38	52	90	42%	1,06
2023	381	445	826	46%	113	140	253	45%	0,94	28	24	52	54%	1,45

En 2023 le nombre de promotions offertes est en forte diminution notamment par rapport à l'année précédente qui avait marqué un pic en termes de promotion de MCF CN (-43%).

La part des femmes dans la population promouvable comme dans la population candidate est en légère augmentation et in fine au sein des promus. En effet l'indice de parité témoigne de décisions prises en faveur des femmes (Indice de Parité 2 = 1,45) ce qui rétablit la parité au sein des promus MCF HC en 2023.

Rappel :

AI (1) : Indice de parité (1) : calcul au niveau des candidatures par rapport aux promouvables

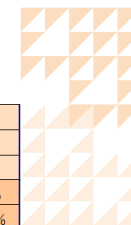
AI (2) : Indice de parité (2) : calcul au niveau des promotions par rapport aux candidatures



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

EVOLUTION SUR 3 ANS DE NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES, CANDIDATS, PROMUS MAÎTRES DE CONFÉRENCES HORS CLASSE ÉCHELON EXCEPTIONNEL PAR TYPE D' AVANCEMENTS, GENRE ET COMPOSANTE (t129)

		2021								2022								2023							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F
ALLSH	Promouvables	14	10	24	58%	14	10	24	58%	9	15	24	38%	9	15	24	38%	5	12	17	29%	5	12	17	29%
	Candidats	4	2	6	67%	3	2	5	60%	9	2	11	82%	9	2	11	82%	2	4	6	33%	1	4	5	20%
	Promus	1	0	1	100%	1	1	2	50%	4	0	4	100%	4	1	5	80%	1	0	1	100%	1	1	2	50%
INSPE	Promouvables	1	1	2	50%	0	1	1	0%	0	2	2	0%	0	2	2	0%	4	1	5	80%	4	1	5	80%
	Candidats	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	2	0	2	100%	1	0	1	100%
	Promus	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	-
EJCAM	Promouvables	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	2	2	0%	0	2	2	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
	Candidats	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
FDSP	Promouvables	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0	2	2	0%	0	2	2	0%
	Candidats	1	1	2	50%	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	2	2	0%	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	2	2	0%	0	0	0	-
FEG	Promouvables	3	4	7	43%	3	4	7	43%	3	6	9	33%	3	6	9	33%	4	3	7	57%	4	3	7	57%
	Candidats	0	0	0	-	0	0	0	-	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	0	1	100%	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
FSS	Promouvables	3	0	3	100%	3	0	3	100%	2	0	2	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Candidats	3	0	3	100%	2	0	2	100%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus	1	0	1	100%	2	0	2	100%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
IAE	Promouvables	2	0	2	100%	2	0	2	100%	2	0	2	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Candidats	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	0	0	-
IUT	Promouvables	1	7	8	13%	1	7	8	13%	1	6	7	14%	1	6	7	14%	1	4	5	20%	1	4	5	20%
	Candidats	1	4	5	20%	1	3	4	25%	0	2	2	0%	0	0	0	-	0	3	3	0%	0	2	2	0%
	Promus	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	1	1	0%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	15	16	31	48%	2	0	2	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	0	0	-
	Candidats	2	1	3	67%	2	0	2	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-



		2021								2022								2023							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F
OSU Pytheas	Promouvables	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	4	3	7	57%	4	3	7	57%
	Candidats	0	0	0	-	0	0	0	-	2	0	2	100%	2	0	2	100%	1	1	2	50%	1	0	1	100%
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	1	1	0%	1	0	1	100%
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	2	4	50%	2	2	4	50%
	Candidats	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	0	0	-
Polytech	Promouvables	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	4	5	20%	1	4	5	20%	2	3	5	40%	2	3	5	40%
	Candidats	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	2	1	3	67%	1	1	2	50%
	Promus	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	1	1	0%	1	0	1	100%	0	1	1	0%
SFPC	Promouvables	0	1	0	-	0	1	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	Candidats	0	1	0	-	0	1	0	-	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
Sciences	Promouvables	15	14	29	52%	15	14	29	52%	18	18	36	50%	18	18	36	50%	12	18	30	40%	12	18	30	40%
	Candidats	7	5	12	58%	5	4	9	56%	7	9	16	44%	4	7	11	36%	5	9	14	36%	3	5	8	38%
	Promus	1	1	2	50%	1	1	2	50%	3	2	5	60%	3	1	4	75%	2	4	6	33%	3	3	6	50%
TOTAL	Promouvables	60	60	120	50%	46	44	90	51%	42	56	98	43%	42	56	98	43%	36	48	84	43%	36	48	84	43%
	Candidats	19	15	34	56%	15	10	25	60%	21	17	38	55%	18	13	31	58%	13	21	34	38%	7	13	20	35%
	Promus	3	4	7	43%	6	3	9	67%	8	5	13	62%	10	4	14	71%	6	9	15	40%	5	6	11	45%

SYNTHÈSE DE L'ÉVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES, CANDIDATS, PROMUS MAÎTRE DE CONFÉRENCES HORS CLASSE ÉCHELON EXCEPTIONNEL PAR GENRE (t130)

	Promouvables				Candidatures				AI (1)	Promus				AI (2)
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes		Femmes	Hommes	Total	% femmes	
2021	106	104	210	50%	34	25	59	58%	1,33	9	7	16	56%	0,95
2022	84	112	196	43%	39	30	69	57%	1,73	18	9	27	67%	1,54
2023	72	96	168	43%	20	34	54	37%	0,78	11	15	26	42%	1,25

En 2023, 2 ans après l'application des textes relatifs au repyramidage* des MCF vers le corps des PU mis en place dans le cadre de la LPR, le vivier des candidats promouvables à l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF a tendance à diminuer. En effet, un certain nombre de MCF a pu bénéficier de ce repyramidage et devenir ainsi professeur sans passer par la voie des concours.

Dans ce grade, le nombre total de promotions reste assez élevé au regard du vivier (en 2023 il y a 15% d'agents promus par rapports aux agents promouvables contre 8% en 2021)

En 2023, parmi les enseignants-chercheurs promouvables dans ce grade, la majorité sont des hommes. Les indices de parité révèlent une autocensure de la part des femmes quant au dépôt de leur candidature. Ce phénomène est contrebalancé par des décisions de promotions en faveur des femmes comme en témoigne l'indice de parité 2 (1,25) ainsi que leur présence à 42% dans la population des promus.

* dans le cadre de la LPR, les MCF CN ayant plus de 10 ans d'ancienneté et les MCF HC peuvent participer à la procédure de repyramidage pour accéder au corps des PU.



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

EVOLUTION SUR 3 ANS DE NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES, CANDIDATS, PROMUS PROFESSEUR 1^{ÈRE} CLASSE PAR TYPE DE PROMOTION, GENRE ET COMPOSANTE (t131)

		2021								2022								2023							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F
ALLSH	Promouvables	13	30	43	30%	13	30	43	30%	11	30	41	27%	11	30	41	27%	14	27	41	34%	14	27	41	34%
	Candidats	6	9	15	40%	3	7	10	30%	4	12	16	25%	4	10	14	29%	5	15	20	25%	3	10	13	23%
	Promus	1	2	3	33%	1	2	3	33%	0	2	2	0%	2	0	2	100%	2	5	7	29%	0	2	2	0%
INSPE	Promouvables	2	4	6	33%	2	4	6	33%	2	4	6	33%	2	4	6	33%	5	4	9	56%	5	4	9	56%
	Candidats	0	3	3	0%	0	3	3	0%	1	3	4	25%	1	3	4	25%	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	Promus					0	1	1	0%	0	0	0	-	1	2	3	33%	0	0	0	-	0	1	1	0%
EJCAM	Promouvables								-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	Candidats								-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	-
	Promus								-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	-
FDSP	Promouvables	5	6	11	45%	5	6	11	45%	3	5	8	38%	3	5	8	38%	8	6	14	57%	8	6	14	57%
	Candidats	3	1	4	75%	2	0	2	100%	3	0	3	100%	3	0	3	100%	3	4	7	43%	2	2	4	50%
	Promus	2	1	3	67%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	2	3	33%	0	1	1	0%
FEG	Promouvables	4	4	8	50%	4	4	8	50%	3	5	8	38%	3	5	8	38%	2	6	8	25%	2	6	8	25%
	Candidats	1	4	5	20%	0	3	3	0%	4	2	6	67%	3	2	5	60%	1	4	5	20%	1	3	4	25%
	Promus	1	1	2	50%	0	1	1	0%	1	0	1	100%	1	1	2	50%	0	1	1	0%	1	0	1	100%
FSS	Promouvables																	1	3	4	25%	1	3	4	25%
	Candidats																	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus																	0	0	0	-	0	1	1	0%
IAE	Promouvables	3	1	4	75%	3	1	4	75%	3	1	4	75%	3	1	4	75%	3	2	5	60%	3	2	5	60%
	Candidats	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	0	0	-	0	0	0	-	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	2	0	2	100%
IMPGT	Promouvables	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	Candidats	1	1	0	-	1	0		-	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	0	1	100%	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	-	1	0		-	0	0	0	-	0	1	1	0%	1	0	1	100%	0	0	0	-
IUT	Promouvables	5	5	10	50%	5	5	10	50%	5	4	9	56%	5	4	9	56%	5	7	12	42%	5	7	12	42%
	Candidats	2	4	6	33%	1	3	4	25%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	3	4	25%	1	3	4	25%
	Promus	1	1	2	50%	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	2	2	0%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	21	52	73	29%				-	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Candidats	14	27	41	34%				-	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	6	12	18	33%				-	2	11	13	15%	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	1	1	0%
OSU Pytheas	Promouvables	3	5	8	38%	3	5	8	38%	3	6	9	33%	3	6	9	33%	3	7	10	30%	3	7	10	30%
	Candidats	2	1	3	67%	1	0	1	100%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	0	1	1	0%	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	1	1	0%



		2021								2022								2023							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	0	2	2	0%				-	0	0	0	-	0	3	3	0%	3	8	11	27%	0	3	3	0%
	Candidats	0	0	0	-				-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	2	3	33%	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	-				-	0	1	1	0%	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	-
Polytech	Promouvables	1	7	8	13%	1	7	8	13%	1	8	9	11%	1	8	9	11%	2	11	13	15%	2	11	13	15%
	Candidats	0	2	2	0%	0	2	2	0%	0	5	5	0%	0	3	3	0%	2	5	7	29%	2	5	7	29%
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	-	0	2	2	0%	0%	0%	0	-	0	0	0	-	0	1	1	0%
SUL	Promouvables	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Service Général (IEC)	Promouvables																-	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Candidats																-	0	0	0	-	0	0	0	
	Promus																-	0	0	0	-	0	0	0	
Sciences	Promouvables	6	41	47	13%	6	41	47	13%	11	46	57	19%	11	46	57	19%	17	46	63	27%	17	46	63	27%
	Candidats	2	17	19	11%	2	16	18	11%	1	16	17	6%	0	10	10	0%	4	15	19	21%	4	10	14	29%
	Promus	0	1	1	0%	1	3	4	25%	1	6	7	14%	0	1	1	0%	0	5	5	0%	0	5	5	0%
TOTAL	Promouvables	65	159	224	29%	44	104	148	30%	44	110	154	29%	45	113	158	28%	65	132	197	33%	62	127	189	33%
	Candidats	33	70	103	32%	12	34	46	26%	16	42	58	28%	15	32	47	32%	23	53	76	30%	17	38	55	31%
	Promus	11	19	30	37%	4	8	12	33%	4	22	26	15%	5	6	11	45%	6	13	19	32%	3	15	18	17%

SYNTHÈSE DE L'ÉVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES, CANDIDATS, PROMUS PROFESSEURS 1^{ÈRE} CLASSE PAR GENRE (t132)

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	AI (1)	Femmes	Hommes	Total	% femmes	AI (2)
2020	109	264	373	29%	45	105	150	30%	1,04	15	29	44	34%	1,21
2021	89	225	314	28%	31	75	106	29%	1,04	10	28	38	26%	0,86
2022	127	259	386	33%	40	91	131	31%	0.90	9	28	37	24%	0.73

Le repyramidage prévu par la LPR a conduit à une augmentation du vivier des professeurs éligibles (+8,4%) à cette promotion puisque les professeurs PR2C sont immédiatement promouvables à la première classe, sans condition d'ancienneté. Par ailleurs le nombre de promotions est en baisse depuis trois ans.

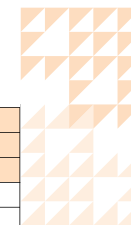
Les femmes ne représentent qu'un tiers des promouvables en 2023, elles candidaient à peine à hauteur de leur représentation dans le vivier. Les indices de parités montrent depuis deux ans qu'il est difficile pour les femmes de progresser dans la carrière de Professeur des Universités où dès le départ elles sont minoritaires.



1.2.4. Avancement Professeurs 1^{ère} Classe > Professeurs Classe Exceptionnelle 1

EVOLUTION SUR 3 ANS DE NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES, CANDIDATS, PROMUS PROFESSEUR CLASSE EXCEPTIONNELLE 1 PAR TYPE DE PROMOTION, GENRE ET COMPOSANTE (t133)

		2021								2022								2023							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F
ALLSH	Promouvables	29	30	59	49%	29	30	59	49%	29	35	64	45%	29	35	64	45%	20	36	56	36%	20	36	56	36%
	Candidats	6	3	9	67%	5	2	7	71%	6	8	14	43%	5	6	11	45%	7	16	23	30%	6	13	19	32%
	Promus	3	0	3	100%	3	0	3	100%	1	2	3	33%	4	0	4	100%	1	3	4	25%	1	2	3	33%
INSPE	Promouvables	4	1	5	80%	4	1	5	80%	6	1	7	86%	6	1	7	86%	4	2	6	67%	4	2	6	67%
	Candidats	0	0	0	-	0	0	0	0%	2	0	2	100%	2	0	2	100%	3	1	4	75%	3	1	4	75%
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	0	1	100%	0	0	0	-	2	0	2	100%
EJCAM	Promouvables	3	0	3	100%	3	0	3	100%	3	0	3	100%	3	0	3	100%	2	0	2	100%	2	0	2	100%
	Candidats	0	0	0	-	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	0	1	100%	0	0	0	-	1	0	1	100%
FDSP	Promouvables	10	16	26	38%	10	16	26	38%	13	16	29	45%	13	16	29	45%	11	11	22	50%	11	11	22	50%
	Candidats	2	4	6	33%	0	3	3	0%	1	3	4	25%	1	3	4	25%	3	3	6	50%	3	1	4	75%
	Promus	1	1	2	50%	0	2	2	0%	0	0	0	0%	1	2	3	33%	0	2	2	0%	1	1	2	50%
FEG	Promouvables	5	5	10	50%	5	5	10	50%	7	8	15	47%	7	8	15	47%	6	7	13	46%	6	7	13	46%
	Candidats	1	1	2	50%	2	1	3	67%	0	3	3	0%	0	3	3	0%	2	4	6	33%	1	4	5	20%
	Promus	0	0	0	-	2	0	2	100%	0	0	0	0%	0	1	1	0%	1	0	1	100%	0	1	1	0%
FSS	Promouvables					0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
	Candidats					0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus					0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
IAE	Promouvables	1	2	3	33%	1	2	3	33%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	1	2	3	33%	1	2	3	33%
	Candidats	0	1	1	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-
	Promus	0	1	1	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-
IUT	Promouvables	1	5	6	17%	1	5	6	17%	2	8	10	20%	2	8	10	20%	1	6	7	14%	1	6	7	14%
	Candidats	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0	2	2	0%	0	2	2	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Promus	0	0	0	-	1	1	2	50%	0	0	0	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-	1	0	1	100%



		2021								2022								2023							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F
FSMPM (HU)	Promouvables	18	63	81	22%							0	0%	0	5			0	4	4	0%	0	4	4	0%
	Candidats	7	14	21	33%							0	0%	0	1			0	0		-	0	0	0	
	Promus	4	5	9	44%					0	7	7	0%	0	0			0	0	0	-	0	0	0	-
OSU Pytheas	Promouvables	1	4	5	20%	1	4	5	20%	3	5	8	38%	3	5	8	38%	3	5	8	38%	3	5	8	38%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	2	1	3	67%	2	0	2	100%
	Promus	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-
Pharmacie (HU)	Promouvables	1	2	3	33%							0	0%	1	1			3	2	5	60%	1	0	1	100%
	Candidats	0	1	1	0%							0	0%	0	1			0	2		-	0	0	0	-
	Promus	0	1	1	0%					2	0	2	100%	0	1			0	1	1	0%	0	0	0	-
SUL	Promouvables	0	1	1	0	0	1	1	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
	Candidats									0	0			0	0					0	-			0	-
	Promus									0	0			0	0					0	-			0	-
IMPGT	Promouvables	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	Candidats	0	0	0	-	0	0	0	0%	0	0			0	0			0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	0%	0	0			0	0			0	0	0	-	0	0	0	-
Polytech	Promouvables	1	18	19	5%	1	18	19	5%	1	17	18	6%	1	17	18	6%	1	14	15	7%	1	14	15	7%
	Candidats	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0	3	3	0%	0	3	3	0%	0	2	2	0%	0	2	2	0%
	Promus	0	0	0	-	1	1	2	50%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	2	2	0%	0	2	2	0%
Sciences	Promouvables	14	55	69	20%	14	55	69	20%	16	58	74	22%	16	58	74	22%	13	52	65	20%	13	52	65	20%
	Candidats	4	13	17	24%	1	8	9	11%	2	9	11	18%	2	8	10	20%	4	13	17	24%	1	12	13	8%
	Promus	3	4	7	43%	0	2	2	0%	0	1	1	0%	1	1	2	50%	3	1	4	75%	1	2	3	33%
TOTAL	Promouvables	88	203	291	30%	69	138	207	33%	82	149	231	35%	83	155	238	35%	66	142	208	32%	64	140	204	31%
	Candidats	22	40	62	35%	10	17	27	37%	13	29	42	31%	12	28	40	30%	23	43	66	35%	18	33	51	35%
	Promus	11	12	23	48%	7	7	14	50%	3	10	13	23%	8	6	14	57%	5	11	16	31%	7	8	15	47%

SYNTHÈSE DE L'ÉVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES, CANDIDATS, PROMUS PROFESSEURS CLASSE EXCEPTIONNELLE 1 PAR GENRE (t134)

	Promouvables				Candidatures				AI (1)	Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes		Femmes	Hommes	Total	% femmes	AI (2)
2021	157	341	498	32%	32	57	89	36%	1,2	19	19	38	50%	1,8
2022	165	306	471	35%	25	57	82	30%	0,8	11	16	27	41%	1,6
2023	130	284	414	31%	41	78	119	34%	1,1	12	20	32	38%	1,1

Le nombre de promus au grade de professeur classe exceptionnelle 1 remonte très légèrement en 2023.

Le vivier global des personnes promouvables au grade des PU classe exceptionnelle 1 reste très majoritairement masculin (les femmes représentent environ 1/3 de l'effectif).

Globalement, l'indice de parité (1) montre que les femmes n'hésitent pas à se porter candidates à l'avancement et qu'elles y obtiennent de bons résultats (indice de parité 2). En effet elles représentent 39% des promus alors qu'elles ne représentent que 31% du vivier des promouvables.



1.2.5. Avancement Professeurs Classe Exceptionnelle 1 > Professeurs Classe Exceptionnelle 2

EVOLUTION SUR 3 ANS DE NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES, CANDIDATS, PROMUS PROFESSEUR CLASSE EXCEPTIONNELLE 2 PAR TYPE DE PROMOTION, GENRE ET COMPOSANTE (t135)

		2021								2022								2023							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F	F	H	Total	% F
ALLSH	Promouvables	11	8	19	58%	11	8	19	58%	15	8	23	65%	15	8	23	65%	15	6	21	71%	15	6	21	71%
	Candidats	3	3	6	50%	1	2	3	33%	1	1	2	50%	0	1	1	0%	5	1	6	83%	3	1	4	75%
	Promus	2	1	3	67%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	1	1	0%	2	0	2	100%	0	0	0	-
EJCAM	Promouvables																	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Candidats																	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus																	0	0	0	-	0	0	0	-
INSPE	Promouvables	0	0	0	-	0	0		-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Candidats	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
FDSP	Promouvables	3	11	14	21%	3	11	14	21%	5	13	18	28%	5	13	18	28%	4	11	15	27%	4	11	15	27%
	Candidats	1	1	2	50%	1	1	2	50%	2	2	4	50%	1	2	3	33%	1	3	4	25%	1	2	3	33%
	Promus	0	0	0	-	0	1	1	0%	1	0	1	100%	0	2	2	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
FEG	Promouvables	1	11	12	8%	1	11	12	8%	1	12	13	8%	1	12	13	8%	2	7	9	22%	2	7	9	22%
	Candidats	1	3	4	25%	1	0	1	100%	0	4	4	0%	0	3	3	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	0	2	2	0%	1	0	1	100%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
FSS	Promouvables	0	2	2	0%	0	2	2	0%	0	3	3	0%	0	3	3	0%	0	3	3	0%	0	3	3	0%
	Candidats	0	0		-	0	0		-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus	0	0		-	0	0		-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
IAE	Promouvables	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	1	3	4	25%	1	3	4	25%
	Candidats	0	1		-	1	1		-	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	0	0		-	1	0		-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
IUT	Promouvables	3	8	11	27%	3	8	11	27%	3	8	11	27%	3	8	11	27%	2	7	9	22%	2	7	9	22%
	Candidats	2	2	4	50%	2	2	4	50%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	2	3	33%
	Promus	0	0	0	-	1	1	2	50%	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	2	2	0%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	5	51	56	9%				-			0	-	0	5	5	0%	0	2	2	0%	0	2	2	0%
	Candidats	4	15	19	21%				-			0	-	0	2	2	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	2	5	7	29%				-			0	-	0	2	2	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
OSU Pytheas	Promouvables	4	3	7	57%	4	3	7	57%	4	3	7	57%	4	3	7	57%	2	3	5	40%	2	3	5	40%
	Candidats	1	0	1	100%			0	-	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0	0	0	-	0	0	0	-
	Promus	1	0	1	100%			0	-	1	0	1	100%	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	0	2	2	0%				-	0	2	2	0%	0	2	2	0%	0	4	4	0%	0	3	3	0%
	Candidats	0	0	0	-				-	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-
	Promus	0	0	0	-				-	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-
Polytech	Promouvables	2	9	11	18%	2	9	11	18%	1	11	12	8%	1	11	12	8%	2	11	13	15%	2	11	13	15%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	2	3	33%
	Promus	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	100%
Sciences	Promouvables	7	37	44	16%	7	37	44	16%	9	41	50	18%	9	41	50	18%	8	40	48	17%	8	40	48	17%
	Candidats	2	12	14	14%	2	10	12	17%	2	10	12	17%	2	7	9	22%	1	14	15	7%	0	13	13	0%
	Promus	0	2	2	0%	1	2	3	33%	0	3	3	0%	1	2	3	33%	1	1	2	50%	0	4	4	0%
TOTAL	Promouvables	38	143	181	21%	33	90	123	27%	40	103	143	28%	40	108	148	27%	38	97	135	28%	38	96	134	28%
	Candidats	14	38	51	27%	8	17	23	35%	8	24	32	25%	6	22	28	21%	9	26	35	26%	6	23	29	21%
	Promus	5	10	15	33%	5	4	8	63%	3	4	7	43%	1	11	12	8%	3	3	6	50%	1	7	8	13%



SYNTHÈSE DE L'ÉVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES, CANDIDATS, PROMUS PROFESSEURS CLASSE EXCEPTIONNELLE 2 PAR GENRE (t136)

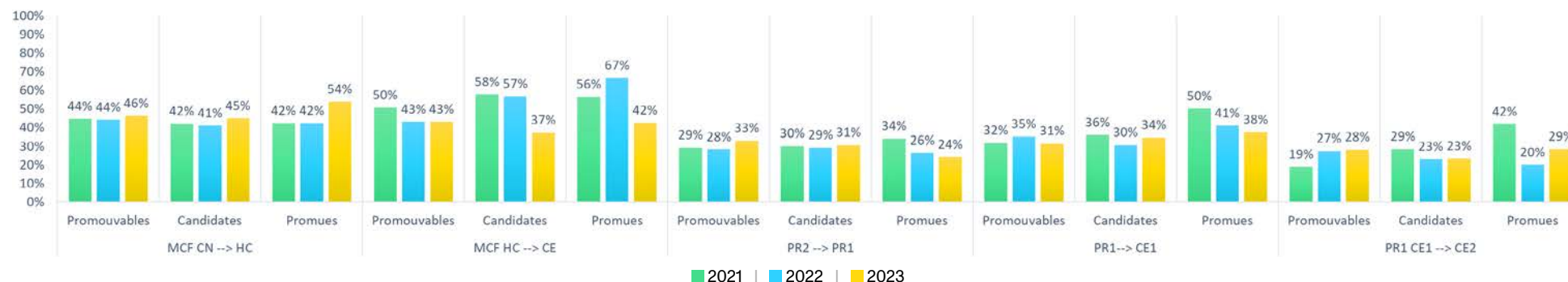
	Promouvables				Candidatures				AI (1)	Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes		Femmes	Hommes	Total	% femmes	AI (2)
2021	55	233	288	19%	22	55	77	29%	1,7	10	14	24	42%	2
2022	80	211	291	27%	14	46	60	23%	0,8	4	16	20	20%	1
2023	76	193	269	28%	15	49	64	23%	0,8	4	10	14	29%	1,3

Le nombre de promotions proposées pour ce grade a diminué en 2023 (-46% depuis 2021)

Le nombre total de candidats promouvables est également en diminution suite à des départs à la retraite. Le vivier reste très majoritairement masculin puisque les femmes n'en représentent que 28%. En 2023, l'indice de parité (1) montre que les femmes ont tendance à être moins candidates que leurs collègues hommes alors que l'indice de parité (2) semble indiquer que les évaluateurs des dossiers prennent des décisions en faveur des femmes. L'analyse de l'indice de parité 2 sur les trois dernières années ne dégage pas de tendance particulière quant à l'orientation des jurys.

1.3. 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 (g2.31)





2. Le personnel BIATSS

Les agents BIATSS titulaires peuvent bénéficier d'un avancement de grade ou d'un changement de corps sous certaines conditions. 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 (TA : 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 (LA : 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 d'Aix Marseille Université. Celui-ci a été voté en conseil d'administration en mars 2021. L'examen des dossiers est dorénavant étudié par un groupe d'experts 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.

Commission Collégiale d'Interclassement (CCI)

Fonctionnement de la Commission Collégiale d'Interclassement (CCI) mise en place depuis 2021 et issue de la loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019 :

Afin de maintenir le dialogue social instauré par la CPE, la gouvernance a introduit des experts métiers proposés par l'administration et par les organisations syndicales. Les experts métiers examinent les dossiers de candidature et établissent une liste des dossiers à classer en CCI. La CCI se réunit pour interclasser les dossiers proposés par les groupes d'experts et par l'administration en veillant à respecter un équilibre entre les structures, entre les BAP et entre les femmes et les hommes par rapport aux viviers des candidats pour chaque avancement. Les propositions des composantes, directions et services sont croisées avec les propositions des experts. Une grille de notation validée en groupe de travail pour les travaux d'expertises permet d'attribuer une note à chaque dossier (A / A+ / A++) et ainsi départager les dossiers.



2.1. Répartition générale

NOMBRE D'AGENTS BIATSS PROMOUVABLES, CANDIDATS, CLASSÉS, PROMUS PAR FILIÈRES PAR GENRE (t137)

		ASS								ITRF								BIB							
		TA				LA				TA				LA				TA				LA			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Promouvables	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%
	2022	105	14	119	88%	133	12	145	92%	466	307	773	60%	856	524	1380	62%	40	16	56	71%	84	40	124	68%
	2023	79	15	94	84%	87	11	98	89%	453	295	748	61%	852	501	1353	63%	39	16	55	71%	84	39	123	68%
Candidats	2021	85	2	87	98%	46	0	46	100%	249	141	390	64%	363	223	586	62%	29	11	40	73%	16	9	25	64%
	2022	70	4	74	95%	47	0	47	100%	240	119	359	67%	346	210	556	62%	29	9	38	76%	17	14	31	55%
	2023	56	7	63	89%	37	1	38	97%	228	124	352	65%	396	209	605	65%	31	11	42	74%	17	13	30	57%
Classés	2021	28	0	28	100%	5	0	5	100%	67	49	116	58%	17	16	33	52%	12	5	17	71%	4	2	6	67%
	2022	26	0	26	100%	6	0	6	100%	99	53	152	65%	16	15	31	52%	12	7	19	63%	5	3	8	63%
	2023	25	4	29	86%	4	0	4	100%	107	56	163	66%	18	16	34	53%	13	7	20	65%	4	3	7	57%
Promus	2021	10	0	10	100%	2	0	2	100%	44	33	77	57%	12	10	22	55%	2	1	3	67%	0	1	1	0%
	2022	17	0	17	100%	1	0	1	100%	83	41	124	67%	11	11	22	50%	8	3	11	73%	0	0	0	-
	2023	13	1	14	93%	2	0	2	100%	84	36	120	70%	17	16	33	52%	5	3	8	63%	2	1	3	67%

Le nombre d'agents promouvables des filières ASS et ITRF suit une lente diminution tandis qu'il reste stable au sein de la filière des bibliothèques. Globalement pour les trois filières, la tendance générale est conforme à la population BIATSS d'amU : les femmes y sont majoritairement représentées au sein des promouvables (65%), elles candidatent d'avantage que leurs homologues masculins (68%) et obtiennent plus de promotions (68%). A titre indicatif, les femmes représentent 65% de la population BIATSS titulaire en 2023.

Les résultats de l'analyse genrée diffèrent selon les filières.

INDICE DE PARITÉ SUR LES PERSONNELS BIATSS (t138)

2023		Indice de Parité (1) Candidats sur Promouvables	Indice de Parité (2) Promus sur Candidats
ASS	TA	1,52	1,63
	LA	4,68	-
BIB	TA	1,16	-
	LA	0,61	-
ITRF	TA	1,20	1,27
	LA	1,11	0,56

Note : les indices de parité n'ont pas été calculés pour les échantillons de population dont les effectifs sont trop petits

Les calculs des indices de parité au sein de la filière ASS montrent des avantages en faveur des femmes. Ceci reflète la présence importante de femmes au sein de cette population (90% environ).

A l'inverse, bien que majoritaires dans les filières ITRF et Bibliothèques où elles représentent respectivement 62% et 70% de la population titulaire en 2023, celles-ci n'obtiennent pas les promotions auxquelles elles pourraient prétendre notamment pour les listes d'aptitude. En effet, d'une part l'indice de parité (1) suggère que les femmes candidatent proportionnellement plus que les hommes sur les listes d'aptitudes et tableaux d'avancement de la filière ITRF. D'autre part, l'indice de parité (2) calculé au niveau des promotions femmes ITRF sur liste d'aptitude suggère des décisions prises en faveur des hommes (0,56). Les femmes représentent 65% des candidatures mais seulement 53% des candidatures classées et enfin, 52% des agents promus.



2.2. Les personnels « Administratifs Sociaux et de Santé » (ASS)

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

EVOLUTION SUR 3 ANS DES AGENTS ASS PROMOUVABLES, CANDIDATS, CLASSÉS ET PROMUS SUR TABLEAUX D'AVANCEMENT PAR GRADE ET PAR GENRE (t139.1)

		A								B							
		AAE HC				APAE				SAENES CE				SAENES CS			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Promouvables	2021	0	0	0	-	4	4	8	50%	8	1	9	89%	17	4	21	81%
	2022	0	0	0	-	5	4	9	56%	6	2	8	75%	16	3	19	84%
	2023	3	1	4	75%	3	4	7	43%	5	2	7	71%	11	3	14	79%
Candidats	2021	0	0	0	-	3	1	4	75%	5	0	5	100%	12	0	12	100%
	2022	0	0	0	-	2	1	3	67%	2	0	2	100%	3	0	3	100%
	2023	2	1	3	67%	2	2	4	50%	3	1	4	75%	8	2	10	80%
Classés	2021	0	0	0	-	1	0	1	100%	2	0	2	100%	3	0	3	100%
	2022			0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%	3	0	3	100%
	2023	2	1	3	67%	1	0	1	100%	1	1	2	50%	3	1	4	75%
Promus	2021	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	-
	2022	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%	3	0	3	100%
	2023	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%	2	0	2	100%

EVOLUTION SUR 3 ANS DES AGENTS ASS PROMOUVABLES, CANDIDATS, CLASSÉS ET PROMUS SUR TABLEAUX D'AVANCEMENT PAR GRADE ET PAR GENRE (t139.2)

		C								Sociaux santé							
		ADJAENES P1C				ADJAENES P2C				INF CS				INF HC			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Promouvables	2021	81	5	86	94%	2	0	2	100%	5	0	5	100%	3	0	3	100%
	2022	71	5	76	93%	0	0	0	-	5	0	5	100%	2	0	2	100%
	2023	50	5	55	91%	1	0	1	100%	5	0	5	100%	1	0	1	100%
Candidats	2021	56	1	57	98%	1	0	1	100%	5	0	5	100%	2	0	2	100%
	2022	46	2	48	96%	0	0	0	-	4	0	4	100%	2	0	2	100%
	2023	35	1	36	97%	0	0	0	-	5	0	5	100%	1	0	1	100%
Classés	2021	13	0	13	100%	1	0	1	100%	5	0	5	100%	2	0	2	100%
	2022	12	0	12	100%	0	0	0	-	4	0	4	100%	2	0	2	100%
	2023	12	1	13	92%	0	0	0	-	5	0	5	100%	1	0	1	100%
Promus	2021	8	0	8	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	0	0	-
	2022	12	0	12	100%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	2023	9	1	10	90%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-



Définitions :

AAE : Attache d'Administration de l'État

APAE : Attache Principal d'Administration de l'État

SAENES : Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

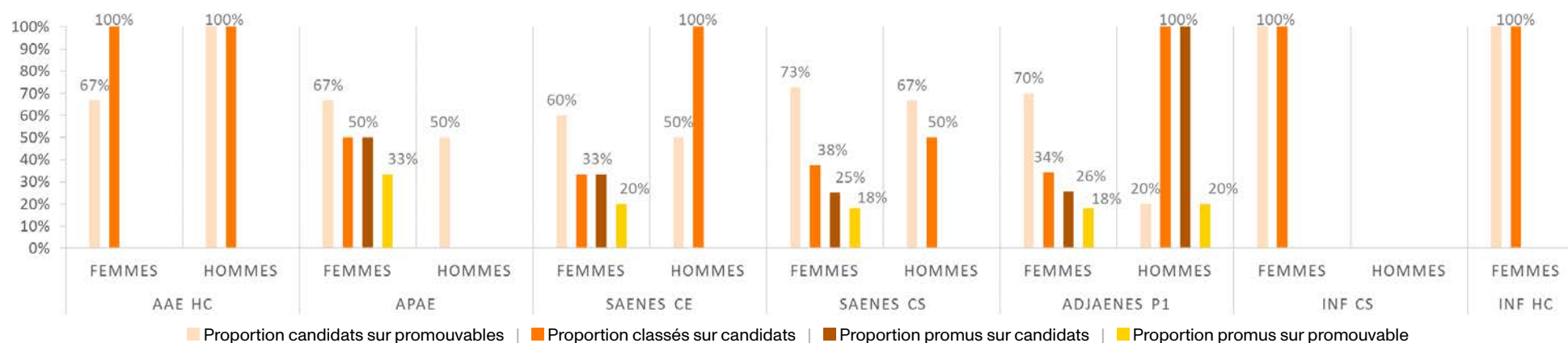
ADJAENES : Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ATEE : Adjoint Technique des Établissements d'Enseignement

ASS : Administratif Sociaux et de Santé

INF : Infirmières et infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale

PROPORTIONS GENRÉES À CHAQUE ÉTAPE DU PROCESSUS DE PROMOTION DE LA FILIÈRE ASS SUR TABLEAU D'AVANCEMENT EN 2023 (EN %) (g2.32)



Le nombre de promotions est stable sur les trois dernières années. Les femmes représentent 88% des candidatures ainsi que 92% des agents promus au sein de cette filière. En effet, ceci est cohérent avec la composition du personnel ASS constitué de 88% de femmes dont les emplois sont assimilés majoritairement à la BAP J.



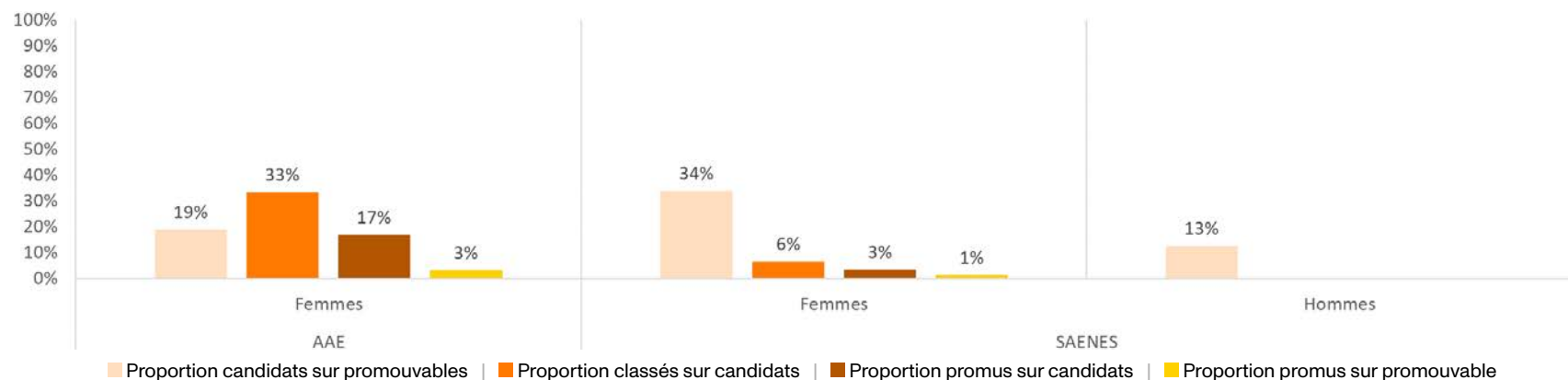
2.2.2. Liste d'Aptitude (LA) – Promotion de corps

EVOLUTION SUR 3 ANS DES AGENTS ASS PROMOUVABLES, CANDIDATS, CLASSÉS, ET PROMUS SUR LISTE D'APTITUDE PAR CORPS ET PAR GENRE (t140)

		AAE				SAENES				CTSS			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Promouvables	2021	34	5	39	87%	112	8	120	93%	1	0	1	100%
	2022	29	4	33	88%	104	8	112	93%	0	0	0	-
	2023	32	3	35	91%	92	8	100	92%			0	-
Candidats	2021	7	0	7	100%	39	0	39	100%	1	0	1	100%
	2022	9	0	9	100%	38	0	38	100%	0	0	0	-
	2023	6	0	6	100%	31	1	32	97%	0	0	0	-
Classés	2021	1	0	1	100%	4	0	4	100%	1	0	1	100%
	2022	2	0	2	100%	4	0	4	100%	0	0	0	-
	2023	2	0	2	100%	2	0	2	100%			0	-
Promus	2021	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
	2022	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	-
	2023	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-

Le nombre de personnels promouvables aux listes d'aptitude ASS diminue car l'université ne recrute plus ou peu de personnels de l'AENES. Aussi, les départs de personnels ASS sont très rarement remplacés ou le sont par des agents contractuels ou ITRF. La majorité des personnels de l'AENES reste constituée de femmes. Les contingents académiques de promotion en liste d'aptitude sont faibles, amU a obtenu deux promotions en 2023. Note : actuellement, aucun agent n'est promuable dans le corps CTSS.

PROPORTIONS GENRÉES À CHAQUE ÉTAPE DU PROCESSUS DE PROMOTION DE LA FILIÈRE ASS SUR LISTE D'APTITUDE EN 2023 (g2.33)





2.3. Les personnels « Ingénieurs, Techniciens et administratifs de Recherche et de Formation » (ITRF)

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

EVOLUTION SUR 3 ANS DES AGENTS ITRF PROMOUVABLES, CANDIDATS, CLASSÉS ET PROMUS SUR TABLEAUX D'AVANCEMENT PAR GRADE ET PAR GENRE (t141.1)

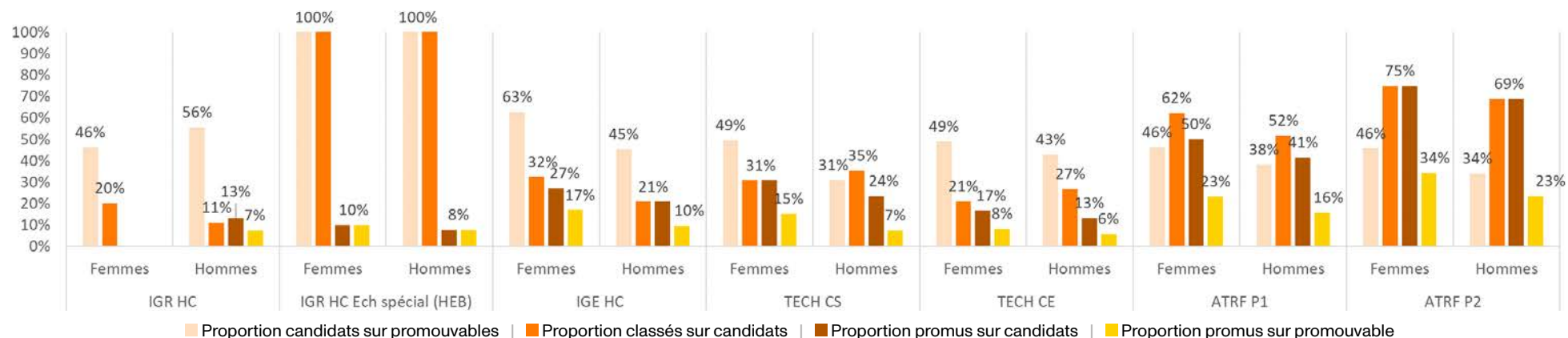
		A															
		IGR HC				IGR HC Ech spécial (HEB)				IGR 1C				IGE HC			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Promouvables	2021	1	3	4	25%	15	19	34	44%	15	12	27	56%	59	41	100	59%
	2022	2	6	8	25%	15	17	32	47%	11	12	23	48%	62	39	101	61%
	2023	26	27	53	49%	10	13	23	43%				-	59	42	101	58%
Candidats	2021	0	0	0	-	11	18	29	38%	9	8	17	53%	36	18	54	67%
	2022	0	3	3	0%	9	9	18	50%	7	8	15	47%	40	19	59	68%
	2023	12	15	27	44%	10	13	23	43%				-	37	19	56	66%
Classés	2021	0	0	0	-	7	12	19	37%	6	2	8	75%	10	4	14	71%
	2022	0	1	1	0%	9	9	18	50%	4	4	8	50%	9	6	15	60%
	2023	0	3	3	0%	10	13	23	43%				-	12	4	16	75%
Promus	2021	0	0	0	-	0	2	2	-	4	2	6	-	8	4	12	67%
	2022	0	1	1	-	1	1	2	-	4	3	7	-	7	5	12	58%
	2023	0	2	2	-	1	1	2	-				-	10	4	14	71%

EVOLUTION SUR 3 ANS DES AGENTS ITRF PROMOUVABLES, CANDIDATS, CLASSÉS ET PROMUS SUR TABLEAUX D'AVANCEMENT PAR GRADE ET PAR GENRE (t141.2)

		B								C							
		TECH CE				TECH CS				ATRF P1				ATRF P2			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Promouvables	2021	52	27	79	66%	82	61	143	57%	225	97	322	70%	48	62	110	44%
	2022	49	26	75	65%	87	62	149	58%	199	91	290	69%	41	54	95	43%
	2023	49	35	84	58%	79	55	134	59%	195	76	271	72%	35	47	82	43%
Candidats	2021	30	16	46	65%	39	25	64	61%	104	39	143	73%	20	17	37	54%
	2022	24	11	35	69%	40	20	60	67%	102	35	137	74%	18	14	32	56%
	2023	24	15	39	62%	39	17	56	70%	90	29	119	76%	16	16	32	50%
Classés	2021	2	4	6	33%	9	6	15	60%	23	10	33	70%	11	11	22	50%
	2022	6	2	8	75%	11	5	16	69%	50	16	66	76%	10	10	20	50%
	2023	5	4	9	56%	12	6	18	67%	56	15	71	79%	12	11	23	52%
Promus	2021	2	4	6	33%	7	6	13	54%	19	8	27	70%	5	7	12	42%
	2022	6	0	6	100%	10	5	15	67%	45	16	61	74%	10	10	20	50%
	2023	4	2	6	67%	12	4	16	75%	45	12	57	79%	12	11	23	52%



PROPORTIONS GENRÉES À CHAQUE ÉTAPE DU PROCESSUS DE PROMOTION DE LA FILIÈRE ITRF PAR TA EN 2023 (EN %) (g2.34)



Au 1^{er} janvier 2023, les deux premiers grades des IGR (IGR 2C et IGR 1C) ont fusionné induisant une restructuration des grilles indiciaires et une modification des conditions de promouvabilité. Bien que le nombre d'agents promouvables au tableau d'avancement IGR HC ait beaucoup augmenté, le nombre de promotions n'a que très légèrement varié. Globalement sur ces trois dernières années, les femmes restent majoritaires au sein des agents promus, (62% femmes ITRF). Cette proportion reflète la composition de la population ITRF (62% de femmes ITRF titulaires).



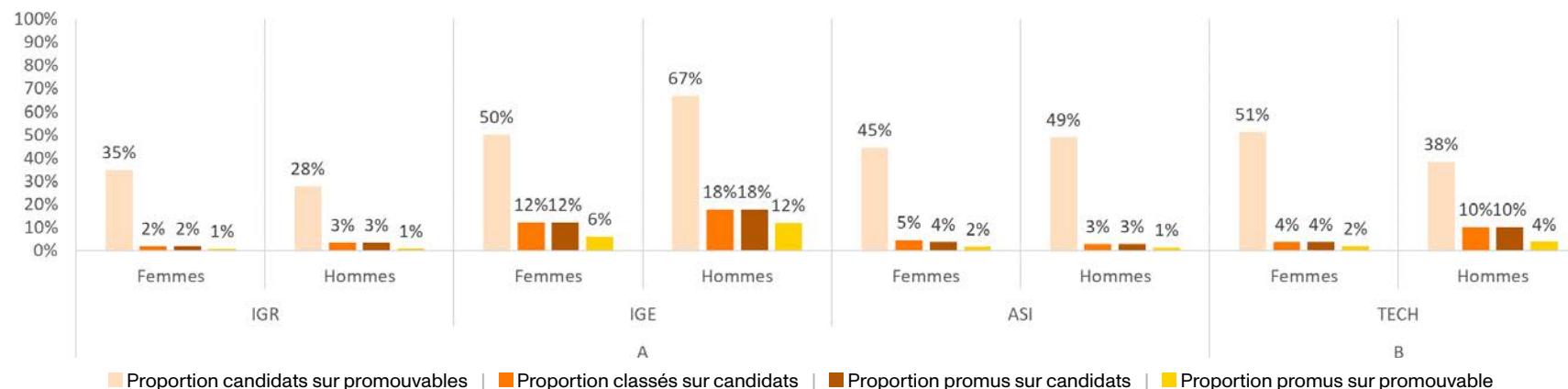
2.3.2 Liste d'Aptitude (LA) – Promotion de corps

EVOLUTION SUR 3 ANS DES AGENTS IRTF PROMOUVABLES, CANDIDATS, CLASSÉS ET PROMUS SUR LISTE D'APTITUDE PAR CORPS ET PAR GENRE (t142)

		A												B			
		IGR				IGE				ASI				TECH			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Promouvables	2021	146	100	246	59%	53	50	103	51%	215	143	358	60%	470	249	719	65%
	2022	138	97	235	59%	56	44	100	56%	220	140	360	61%	442	243	685	65%
	2023	141	104	245	58%	66	42	108	61%	238	149	387	61%	407	206	613	66%
Candidats	2021	44	23	67	66%	28	28	56	50%	106	71	177	60%	185	92	277	67%
	2022	42	30	72	58%	29	29	58	50%	106	73	179	59%	173	89	262	66%
	2023	49	29	78	63%	33	28	61	54%	106	73	179	59%	208	79	287	72%
Classés	2021	0	2	2	0%	5	5	10	50%	4	6	10	40%	8	3	11	73%
	2022	1	1	2	50%	6	3	9	67%	2	4	6	33%	7	7	14	50%
	2023	1	1	2	50%	4	5	9	44%	5	2	7	71%	8	8	16	50%
Promus	2021	0	1	1	0%	2	5	7	29%	2	1	3	67%	8	3	11	73%
	2022	0	1	1	0%	5	2	7	71%	0	3	3	0%	6	5	11	55%
	2023	1	1	2	50%	4	5	9	44%	4	2	6	67%	8	8	16	50%

Le nombre de promotions obtenu en listes d'aptitude est plus important en 2023, il a augmenté de 50% par rapport aux deux années précédentes. Cependant, la représentation des femmes a diminué de 5 points sur la dernière année et de 13 points depuis 2021. Les femmes obtiennent autant de promotion que les hommes même si elles sont largement majoritaires dans le vivier des promouvables et au sein des candidatures. Il est cependant important de noter que cette parité ne reflète pas la population ITRF (62% femmes ITRF titulaires).

PROPORTIONS GENRÉES À CHAQUE ÉTAPE DU PROCESSUS DE PROMOTION DE LA FILIÈRE ITRF SUR LA EN 2023 (EN %) (g2.35)





2.4. Les personnels des Bibliothèques (BIB)

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

EVOLUTION SUR 3 ANS DES PERSONNELS DE BIBLIOTHÈQUES PROMOUVABLES, CANDIDATS, CLASSÉS ET PROMUS SUR TABLEAUX D'AVANCEMENT PAR GRADE ET PAR GENRE (t143.1)

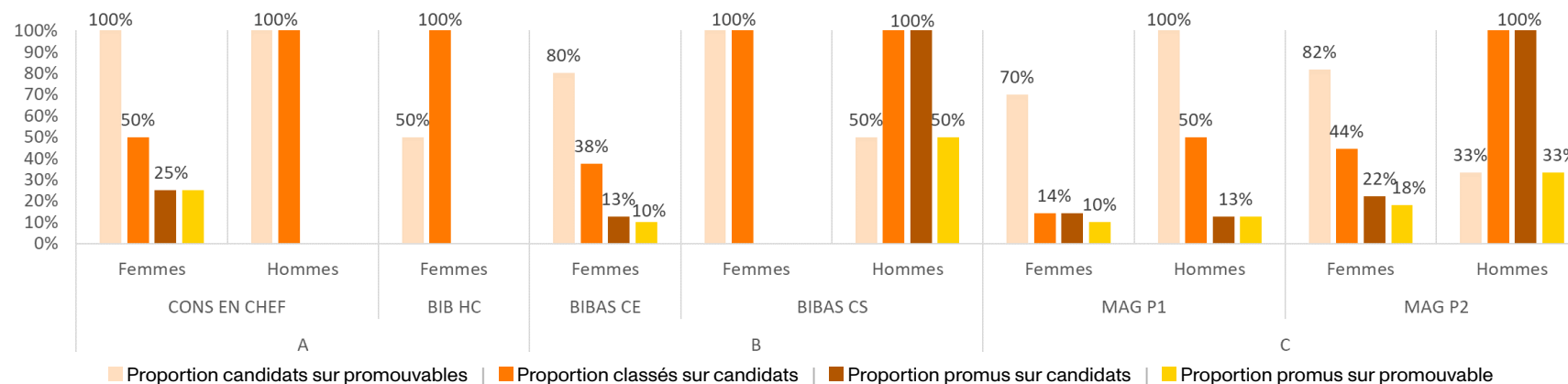
		A								B							
		CONS EN CHEF				BIB HC				BIBAS CE				BIBAS CS			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Promouvables	2021	5	2	7	71%	2	1	3	67%	12	1	13	92%	1	2	3	33%
	2022	4	2	6	67%	1	1	2	50%	11	0	11	100%	1	2	3	33%
	2023	4	1	5	80%	2	1	3	67%	10	1	11	91%	2	2	4	50%
Candidats	2021	4	1	5	80%	1	0	1	100%	11	1	12	92%	1	2	3	33%
	2022	3	1	4	75%	1	0	1	100%	9	0	9	100%	1	2	3	33%
	2023	4	1	5	80%	1	0	1	100%	8	0	8	100%	2	1	3	67%
Classés	2021	2	1	3	67%	1	0	1	100%	3	0	3	100%	1	2	3	33%
	2022	1	1	2	50%	1	0	1	100%	3	0	3	100%	1	2	3	33%
	2023	2	1	3	67%	1	0	1	100%	3	0	3	100%	2	1	3	67%
Promus	2021	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	2022	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	1	1	0%
	2023	1	0	1	100%	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	1	1	0%

EVOLUTION SUR 3 ANS DES PERSONNELS DE BIBLIOTHÈQUES PROMOUVABLES, CANDIDATS, CLASSÉS ET PROMUS SUR TABLEAUX D'AVANCEMENT PAR GRADE ET PAR GENRE (t143.2)

		C							
		MAG P1				MAG P2			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Promouvables	2021	12	5	17	71%	8	4	12	67%
	2022	12	7	19	63%	11	4	15	73%
	2023	10	8	18	56%	11	3	14	79%
Candidats	2021	5	5	10	50%	7	2	9	78%
	2022	6	5	11	55%	9	1	10	90%
	2023	7	8	15	47%	9	1	10	90%
Classés	2021	2	0	2	100%	3	2	5	60%
	2022	2	3	5	40%	4	1	5	80%
	2023	1	4	5	20%	4	1	5	80%
Promus	2021	1	0	1	100%	1	1	2	50%
	2022	2	1	3	67%	3	1	4	75%
	2023	1	1	2	50%	2	1	3	67%



PROPORTIONS GENRÉES À CHAQUE ÉTAPE DU PROCESSUS DE PROMOTION DE LA FILIÈRE BIB SUR TA EN 2023 (EN %) (g2.36)





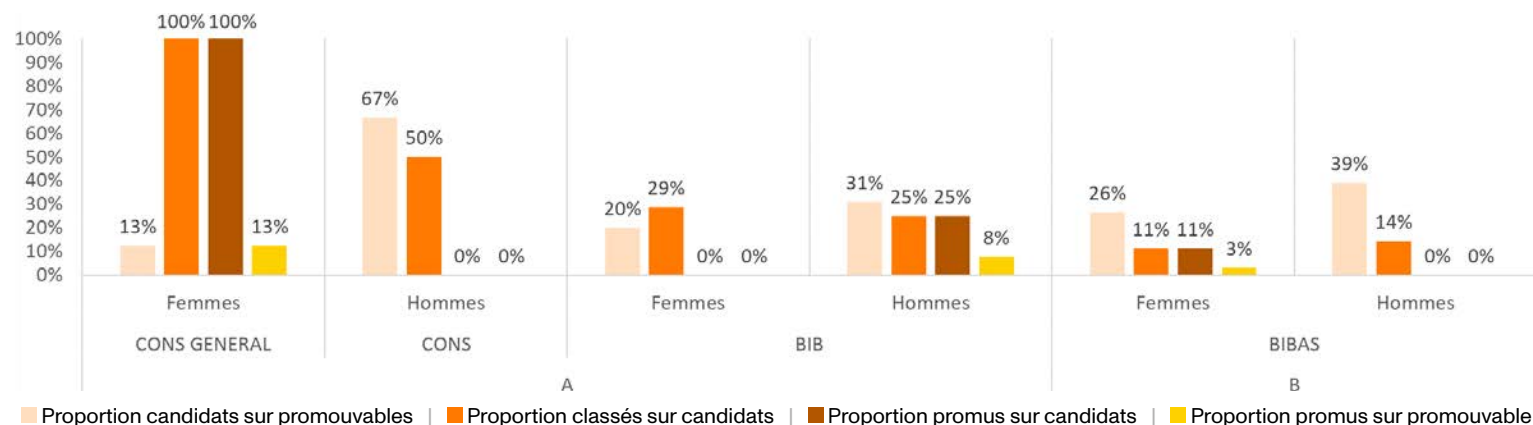
2.4.2. Liste d'Aptitude (LA) – Promotion de corps

EVOLUTION SUR 3 ANS DES PERSONNELS DE BIBLIOTHÈQUES PROMOUVABLES, CANDIDATS, CLASSÉS ET PROMUS SUR LISTE D'APTITUDE PAR CORPS ET PAR GENRE (t144)

		A												B			
		CONS GENERAL				CONS				BIB				BIBAS			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Promouvables	2021	6	5	11	55%	8	2	10	80%	34	12	46	74%	33	16	49	67%
	2022	7	5	12	58%	10	2	12	83%	35	14	49	71%	32	19	51	63%
	2023	8	5	13	62%	7	3	10	70%	35	13	48	73%	34	18	52	65%
Candidats	2021	0	0	0	-	0	0	0	-	4	5	9	44%	12	4	16	75%
	2022	1	0	1	100%	0	1	1	0%	7	6	13	54%	9	7	16	56%
	2023	1	0	1	100%	0	2	2	0%	7	4	11	64%	9	7	16	56%
Classés	2021	0	0	0	-	0	0	0	-	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	2022	1	0	1	100%	0	1	1	0%	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	2023	1	0	1	100%	0	1	1	0%	2	1	3	67%	1	1	2	50%
Promus	2021	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	0%
	2022	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	2023	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	1	1	0%	1	0	1	100%

Aix Marseille Université enregistre très peu de promotions en listes d'aptitude bibliothèque. Compte tenu des faibles possibilités offertes au niveau national 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.

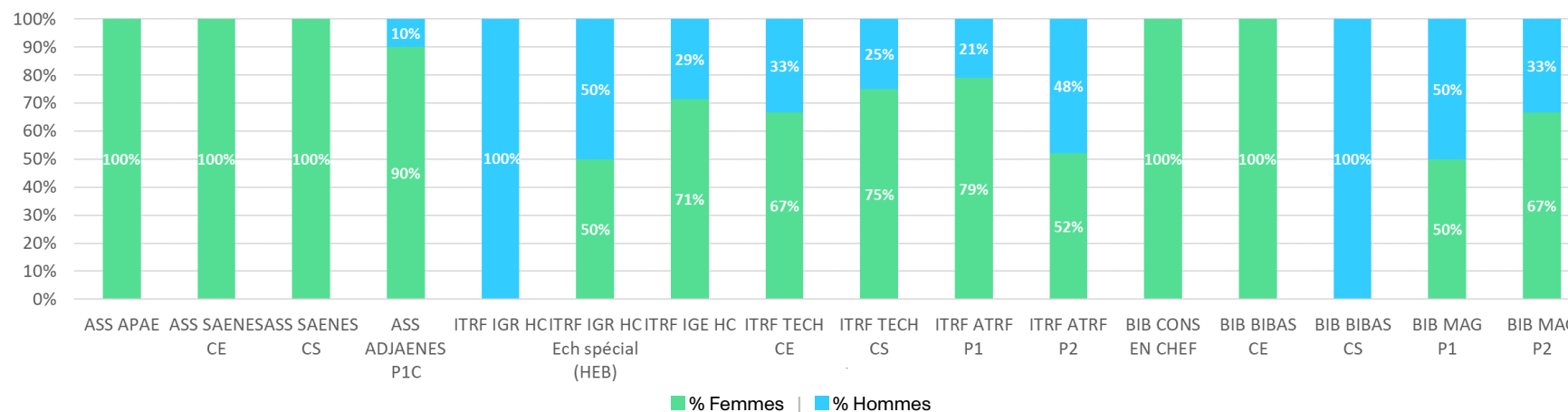
PROPORTIONS GENRÉES À CHAQUE ÉTAPE DU PROCESSUS DE PROMOTION DE LA FILIÈRE BIB SUR LA EN 2023 (EN %) (g2.37)



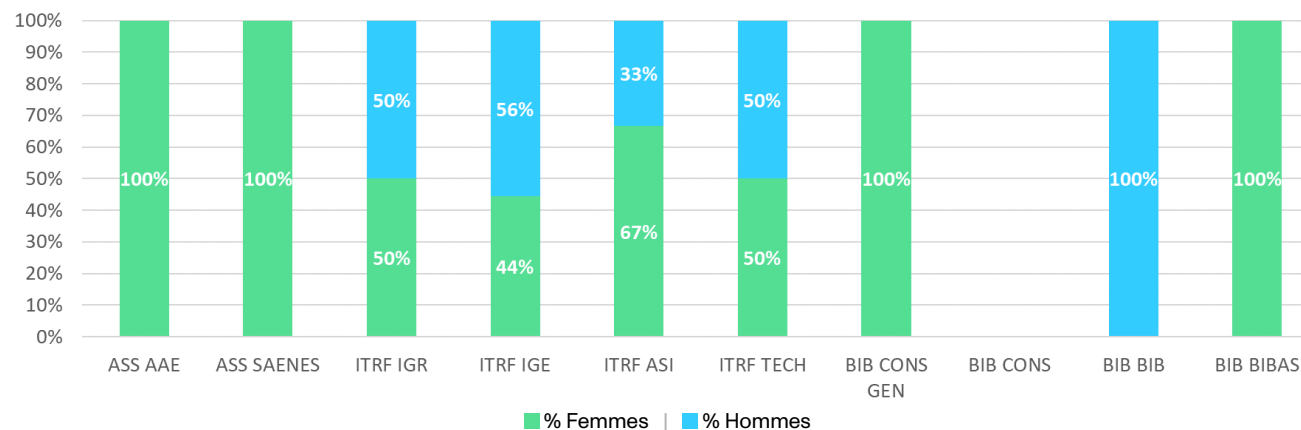


2.5. Zoom sur la répartition Femmes / Hommes des candidats promus en 2023

RÉPARTITION GENRÉE DES PROMUS AU TABLEAU D'AVANCEMENT PAR FILIÈRE ET PAR GRADE EN 2023 (EN %) (g2.38)



RÉPARTITION GENRÉE DES PROMUS SUR LISTE D'APTITUDE PAR FILIÈRE ET PAR CORPS EN 2023 (EN %) (g2.39)



Les femmes sont largement promues par rapport aux hommes dans la filière ASS et de façon plus homogène dans la filière ITRF, ce qui reflète la population BIATSS d'Aix Marseille Université où les femmes représentent 64% des effectifs en 2023. Pour la filière bibliothèque, les faibles résultats ne permettent pas de dégager une tendance.



2.6. Zoom sur les âges moyens des agents classés et promus en 2023

ÂGE MOYEN DES AGENTS CLASSÉS ET PROMUS SUR TABLEAUX D'AVANCEMENT PAR FILIÈRE, PAR GRADE ET PAR GENRE (t145)

		Age moyen					
		Classés			Promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ASS	AAE HC	53,5	56,0	54,3			
	APAE	46,0		46,0	46,0		46,0
	SAENES CE	64,0	55,0	59,5	64,0		64,0
	SAENES CS	57,3	53,0	56,2	59,5		59,5
	ADJAENES P1	52,6	45,0	52,0	51,6		51,6
	ADJAENES P2						
	INF CS	51,2		51,2			
	INF HC	58,0		58,0			
ITRF	IGR HC (HEB)	55,2	55,2	55,2	56,0	55,0	55,5
	IGR HC		56,3	56,3		56,0	56,0
	IGE HC	49,3	51,0	49,7	49,9	51,0	50,2
	TECH CE	51,8	54,2	52,8	55,0	55,0	55,0
	TECH CS	53,9	54,5	54,1	53,9	57,5	54,8
	ATRF P1	50,7	49,4	50,4	52,4	51,6	52,2
	ATRF P2	54,2	52,0	53,1	54,2	52,0	53,1
BIB	CONS EN CHEF	43,5	42,0	43,0	48,0		48,0
	BIBAS CE	53,3		53,3	59,0		59,0
	BIBAS CS	60,0	51,0	57,0		51,0	51,0
	BIB HC	48,0		48,0			
	MAG P1	64,0	60,0	60,8	64,0	63,0	63,5
	MAG P2	46,0	58,0	48,4	42,5	58,0	47,6



ÂGE MOYEN DES AGENS CLASSÉS ET PROMUS SUR LISTE D'APTITUDE DE DROIT COMMUN PAR FILIÈRE, PAR CORPS ET PAR GENRE (t146)

		Age moyen					
		Classés			Promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ASS	AAE	50,0		50,0	65,0		65,0
	SAENES	59,0		59,0	58,0		58,0
	CTSS						
ITRF	IGR	48,0	55,0	51,5	48,0	55,0	51,5
	IGE	59,2	47,6	52,7	59,2	47,6	52,7
	ASI	51,8	54,5	52,5	51,0	54,5	52,1
	TECH	51,6	53,2	52,4	51,6	53,2	52,4
BIB	CONS GENERAL	58,0		58,0	58,0		58,0
	CONS		63,0	63,0			
	BIB	44,5	51,0	46,6		51,0	51,0
	BIBAS	48,0	45,0	46,5	48,0		48,0

ÂGE MOYEN DES AGENS CLASSÉS ET PROMUS SUR LISTE D'APTITUDE EXCEPTIONNELLE DE LA FILIÈRE IRTF, PAR CORPS ET PAR GENRE (t147)

		Age moyen					
		Classés			Promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ITRF	IGR	47,5	51,3	48,9	52,5		52,5
	IGE	46,8	46,6	46,7	41,5	42,5	41,7
	TECH	49,4	49,3	49,4	49,4	51,6	50,1



2.7. Liste d'Aptitude exceptionnelle des BIATSS

Des recrutements exceptionnels sont organisés entre 2022 et 2026 dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR). La LPR prévoit un plan de repyramidage de la filière ITRF visant à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche (quelle que soit leur branche d'activité professionnelle) ou des emplois d'appui à l'enseignement (plus particulièrement dans les branches d'activité professionnelle A, B, C, D, E et F).

La circulaire du 27 avril 2022 vient préciser le cadrage de cette opération : la voie de recrutement pour l'avancement au corps des TECHNICIENS RF, des IGE et des IGR est la liste d'aptitude (LA) exceptionnelle dont les chiffres sont présentés ci-dessous. La voie d'accès au corps des ASI est l'examen professionnel.

Le ministère ouvre sa campagne annuelle d'inscription sur WebITRF, les candidats sont invités à compléter leur dossier sur ce site dédié. Les dossiers de candidature sont à transmettre à la DRH pour établir les propositions qui seront remontées au ministère (les dossiers des candidats à la LA exceptionnelle des TECHNICIENS sont soumis aux experts métiers amU afin d'établir une proposition finale en Commission Collégiale d'Interclassement (CCI) de l'établissement. Les dossiers des candidats aux LA exceptionnelles des IGE et des IGR sont proposés à un comité de sélection national.)

Pour l'accès au corps des ASI, le dossier de candidature est envoyé directement au ministère, le candidat sera convoqué à un examen professionnel selon sa BAP d'appartenance et l'emploi type qu'il occupe.

EVOLUTION SUR 3 ANS DES PROMOUVABLES, CANDIDATS, CLASSÉS ET PROMUS SUR LISTE D'APTITUDE EXCEPTIONNELLE PAR GENRE (t148)

		LA EXCEPTIONNELLES ITRF			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2022	535	345	880	61%
	2023	536	320	856	63%
Candidats	2022	231	122	353	65%
	2023	210	92	302	70%
Classés	2022	47	53	100	47%
	2023	64	38	102	63%
Promus	2022	15	18	33	45%
	2023	28	11	39	72%

Aix Marseille Université a obtenu plus de promotions pour cette deuxième année du plan de repyramidage alors que le nombre de candidats tend à diminuer. Les femmes sont largement représentées dans les classements d'Aix Marseille Université et obtiennent plus de promotions. Le nombre de promues entre 2022 et 2023 a augmenté de 86%.



EVOLUTION SUR 3 ANS DES PROMOUVABLES, CANDIDATS, CLASSÉS ET PROMUS SUR LISTE D'APTITUDE EXCEPTIONNELLE PAR CORPS ET PAR GENRE (t149)

		A								B			
		IGR EXCEP				IGE EXCEP				TECH EXCEP			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2022	88	73	161	55%	40	38	78	51%	407	234	641	63%
	2023	88	72	160	55%	39	37	76	51%	409	211	620	66%
Candidats	2022	20	23	43	47%	15	16	31	48%	196	83	279	70%
	2023	26	16	42	62%	17	12	29	59%	167	64	231	72%
Classés	2022	20	23	43	47%	15	16	31	48%	12	14	26	46%
	2023	26	16	42	62%	17	12	29	59%	21	10	31	68%
Promus	2022	1	1	2	50%	2	3	5	40%	12	14	26	46%
	2023	2	1	3	67%	6	2	8	75%	20	9	29	69%



2.8. Zoom par structure

2.8.1. Liste d'Aptitude (LA) et Tableau d'avancement (TA) - Promotion de corps et Promotion de grade

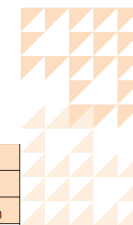
RÉPARTITION DES PROMOTIONS TA ET LA DE LA FILIÈRE ASS PAR STRUCTURE ET PROPORTION SUR LE TOTAL DES PROMOTIONS AMU EN 2023 (t150)

	ASS															
	Tableau d'Avancement (TA)								Liste d'Aptitude (LA)							
	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion
ALLSH	8	8,51%	6	9,52%	2	6,90%	1	7,14%	10	7,41%	2	5,26%	0	0,00%	0	0,00%
EJCAM	1	1,06%	1	1,59%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,48%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
FDSP	9	9,57%	6	9,52%	1	3,45%	1	7,14%	15	11,11%	7	18,42%	1	25,00%	1	50,00%
FEG	4	4,26%	1	1,59%	1	3,45%	1	7,14%	7	5,19%	3	7,89%	0	0,00%	0	0,00%
FSMPM	4	4,26%	2	3,17%	1	3,45%	1	7,14%	9	6,67%	1	2,63%	0	0,00%	0	0,00%
FSS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,48%	2	5,26%	0	0,00%	0	0,00%
IAE	1	1,06%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,74%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
IMPGT	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,74%	1	2,63%	0	0,00%	0	0,00%
INSPE	7	7,45%	4	6,35%	2	6,90%	1	7,14%	8	5,93%	3	7,89%	0	0,00%	0	0,00%
IRT	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
IUT	3	3,19%	1	1,59%	1	3,45%	1	7,14%	8	5,93%	1	2,63%	0	0,00%	0	0,00%
MMSH	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
OSU PYTHEAS	3	3,19%	3	4,76%	1	3,45%	1	7,14%	5	3,70%	1	2,63%	0	0,00%	0	0,00%
PHARMACIE	1	1,06%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,48%	1	2,63%	1	25,00%	0	0,00%
POLYTECH	2	2,13%	2	3,17%	1	3,45%	1	7,14%	5	3,70%	3	7,89%	0	0,00%	0	0,00%
SCIENCES	11	11,70%	7	11,11%	3	10,34%	2	14,29%	18	13,33%	3	7,89%	1	25,00%	0	0,00%
Total COMPOSANTES	54	57,45%	33	52,38%	13	44,83%	10	71,43%	93	68,89%	28	73,68%	3	75,00%	1	50,00%

	ASS															
	Tableau d'Avancement (TA)								Liste d'Aptitude (LA)							
	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion
AC	2	2,13%	2	3,17%	1	3,45%	0	0,00%	2	1,48%	1	2,63%	0	0,00%	0	0,00%
AMIDEX	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DAF	5	5,32%	4	6,35%	2	6,90%	2	14,29%	6	4,44%	2	5,26%	0	0,00%	0	0,00%
DAJI	1	1,06%	1	1,59%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DCP	1	1,06%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,74%	1	2,63%	1	25,00%	1	50,00%
DDD	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DDPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DEPIL	1	1,06%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,74%	1	2,63%	0	0,00%	0	0,00%
DEVE	4	4,26%	4	6,35%	2	6,90%	0	0,00%	4	2,96%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DFD	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,48%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DGS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,74%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DHSE	1	1,06%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRCOM	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DPMSE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DRH	6	6,38%	2	3,17%	1	3,45%	1	7,14%	9	6,67%	1	2,63%	0	0,00%	0	0,00%
DRV	1	1,06%	1	1,59%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,74%	1	2,63%	0	0,00%	0	0,00%
DSSD	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total DIRECTIONS	22	23,40%	14	22,22%	6	20,69%	3	21,43%	27	20,00%	7	18,42%	1	25,00%	1	50,00%



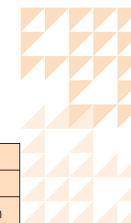
	ASS															
	Tableau d'Avancement (TA)								Liste d'Aptitude (LA)							
	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion
DIRNUM	1	1,06%	1	1,59%	1	3,45%	0	0,00%	2	1,48%	1	2,63%	0	0,00%	0	0,00%
DRI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SCASC	1	1,06%	1	1,59%	1	3,45%	0	0,00%	1	0,74%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SCCDS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SCD	3	3,19%	2	3,17%	1	3,45%	0	0,00%	4	2,96%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SCPU	1	1,06%	1	1,59%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,74%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SFPC	1	1,06%	1	1,59%	1	3,45%	1	7,14%	2	1,48%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SIUMMPPS	6	6,38%	6	9,52%	6	20,69%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUAPS	2	2,13%	1	1,59%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,48%	1	2,63%	0	0,00%	0	0,00%
SUFLE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUIO	3	3,19%	3	4,76%	0	0,00%	0	0,00%	3	2,22%	1	2,63%	0	0,00%	0	0,00%
SUL	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
UTL	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total S. COMMUNS	18	19,15%	16	25,40%	10	34,48%	1	7,14%	15	11,11%	3	7,89%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	94	100,00%	63	100,00%	29	100,00%	14	100,00%	135	100,00%	38	100,00%	4	100,00%	2	100,00%



RÉPARTITION DES PROMOTIONS TA ET LA DE LA FILIÈRE ITRF PAR STRUCTURE ET PROPORTION SUR LE TOTAL DES PROMOTIONS AMU EN 2023 (t151)

	ITRF															
	TA								LA							
	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion
ALLSH	31	4,14%	10	2,84%	4	2,45%	3	2,50%	67	4,95%	36	5,97%	1	2,94%	1	3,03%
EJCAM	3	0,40%	1	0,28%	0	0,00%	0	0,00%	6	0,44%	5	0,83%	0	0,00%	0	0,00%
FDSP	29	3,88%	11	3,13%	6	3,68%	5	4,17%	53	3,92%	29	4,81%	2	5,88%	2	6,06%
FEG	18	2,41%	7	1,99%	3	1,84%	2	1,67%	32	2,37%	13	2,16%	0	0,00%	0	0,00%
FSMPM	100	13,37%	60	17,05%	27	16,56%	22	18,33%	162	11,97%	80	13,27%	6	17,65%	6	18,18%
FSS	14	1,87%	3	0,85%	2	1,23%	2	1,67%	24	1,77%	10	1,66%	0	0,00%	0	0,00%
IAE	10	1,34%	6	1,70%	1	0,61%	1	0,83%	17	1,26%	9	1,49%	0	0,00%	0	0,00%
IMPGT	2	0,27%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	0,44%	3	0,50%	0	0,00%	0	0,00%
INSPE	20	2,67%	11	3,13%	5	3,07%	5	4,17%	41	3,03%	18	2,99%	1	2,94%	1	3,03%
IRT	1	0,13%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,15%	1	0,17%	0	0,00%	0	0,00%
IUT	41	5,48%	20	5,68%	8	4,91%	8	6,67%	77	5,69%	33	5,47%	0	0,00%	0	0,00%
MMSH	5	0,67%	2	0,57%	1	0,61%	1	0,83%	8	0,59%	5	0,83%	0	0,00%	0	0,00%
OSU PYTHEAS	28	3,74%	13	3,69%	6	3,68%	4	3,33%	52	3,84%	28	4,64%	1	2,94%	1	3,03%
PHARMACIE	20	2,67%	7	1,99%	2	1,23%	1	0,83%	40	2,96%	21	3,48%	0	0,00%	0	0,00%
POLYTECH	11	1,47%	5	1,42%	2	1,23%	2	1,67%	27	2,00%	16	2,65%	0	0,00%	0	0,00%
SCIENCES	145	19,39%	73	20,74%	34	20,86%	23	19,17%	243	17,96%	86	14,26%	3	8,82%	3	9,09%
Total COMPOSANTES	478	63,90%	229	65,06%	101	61,96%	79	65,83%	857	63,34%	393	65,17%	14	41,18%	14	42,42%

	ITRF															
	TA								LA							
	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion
AC	15	2,01%	9	2,56%	4	2,45%	2	1,67%	22	1,63%	13	2,16%	0	0,00%	0	0,00%
AMIDEX	1	0,13%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	0,22%	2	0,33%	0	0,00%	0	0,00%
DAC	1	0,13%	1	0,28%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,15%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DAF	9	1,20%	3	0,85%	0	0,00%	0	0,00%	21	1,55%	10	1,66%	2	5,88%	2	6,06%
DAJI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,07%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DCP	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	0,22%	2	0,33%	0	0,00%	0	0,00%
DCS	1	0,13%	1	0,28%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,07%	1	0,17%	1	2,94%	1	3,03%
DDD	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,15%	1	0,17%	0	0,00%	0	0,00%
DDPI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,15%	2	0,33%	0	0,00%	0	0,00%
DEPIL	74	9,89%	36	10,23%	23	14,11%	20	16,67%	124	9,16%	65	10,78%	7	20,59%	6	18,18%
DEVE	15	2,01%	7	1,99%	2	1,23%	1	0,83%	31	2,29%	16	2,65%	1	2,94%	1	3,03%
DFD	5	0,67%	1	0,28%	0	0,00%	0	0,00%	7	0,52%	2	0,33%	0	0,00%	0	0,00%
DGS	2	0,27%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	0,30%	1	0,17%	0	0,00%	0	0,00%
DHSE	9	1,20%	3	0,85%	2	1,23%	2	1,67%	18	1,33%	3	0,50%	0	0,00%	0	0,00%
DIRCOM	3	0,40%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	0,37%	2	0,33%	0	0,00%	0	0,00%
DPMSE	1	0,13%	1	0,28%	1	0,61%	0	0,00%	5	0,37%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DRH	14	1,87%	7	1,99%	6	3,68%	5	4,17%	39	2,88%	12	1,99%	3	8,82%	3	9,09%
DRV	8	1,07%	5	1,42%	2	1,23%	0	0,00%	13	0,96%	10	1,66%	0	0,00%	0	0,00%
DSSD	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,15%	2	0,33%	0	0,00%	0	0,00%
PRESIDENCE	1	0,13%	1	0,28%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,15%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total DIRECTIONS	159	21,26%	75	21,31%	40	24,54%	30	25,00%	307	22,69%	142	23,55%	14	41,18%	13	39,39%



	ITRF															
	TA								LA							
	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion
DIRNUM	57	7,62%	26	7,39%	11	6,75%	4	3,33%	93	6,87%	34	5,64%	4	11,76%	4	12,12%
DRI	10	1,34%	6	1,70%	1	0,61%	1	0,83%	19	1,40%	12	1,99%	0	0,00%	0	0,00%
IMERA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
IREM	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SCASC	2	0,27%	1	0,28%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,15%	1	0,17%	0	0,00%	0	0,00%
SCCDS	1	0,13%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,15%	1	0,17%	0	0,00%	0	0,00%
SCD	3	0,40%	1	0,28%	1	0,61%	1	0,83%	8	0,59%	4	0,66%	1	2,94%	1	3,03%
SCPU	4	0,53%	2	0,57%	2	1,23%	2	1,67%	9	0,67%	4	0,66%	1	2,94%	1	3,03%
SFPC	5	0,67%	2	0,57%	2	1,23%	1	0,83%	10	0,74%	1	0,17%	0	0,00%	0	0,00%
SIUMPPS	3	0,40%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	0,37%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUAPS	6	0,80%	3	0,85%	1	0,61%	1	0,83%	9	0,67%	5	0,83%	0	0,00%	0	0,00%
SUFLE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUIO	10	1,34%	3	0,85%	3	1,84%	1	0,83%	18	1,33%	6	1,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUL	7	0,94%	1	0,28%	1	0,61%	0	0,00%	9	0,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUMPP	1	0,13%	1	0,28%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,07%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
UTL	2	0,27%	2	0,57%	0	0,00%	0	0,00%	4	0,30%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total S. COMMUNS	111	14,84%	48	13,64%	22	13,50%	11	9,17%	189	13,97%	68	11,28%	6	17,65%	6	18,18%
TOTAL	748	100,00%	352	100,00%	163	100,00%	120	100,00%	1353	100,00%	603	100,00%	34	100,00%	33	100,00%

Concernant les promotions par tableaux d'avancement, la répartition entre les agents classés et promus par rapport à la répartition des candidats est équilibrée au sein des composantes, des directions et des services communs.

Cet équilibre est moins marqué pour les listes d'aptitude, les directions et les services communs sont proportionnellement plus représentés dans les classements et dans les promotions d'Aix Marseille Université par rapport au poids des candidats.

RÉPARTITION DES PROPORTIONS TA ET LA DE LA FILIÈRE BIB PAR STRUCTURE ET PROPORTION SUR LE TOTAL DES PROMOTIONS AMU EN 2023 (t152)

	BIB															
	TA								LA							
	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion
SCD	55	100,00%	42	100,00%	20	100,00%	8	100,00%	120	97,56%	28	93,33%	6	85,71%	2	66,67%
CRFCB	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	2,44%	2	6,67%	1	14,29%	1	33,33%
TOTAL	55	100,00%	42	100,00%	20	100,00%	8	100,00%	123	100,00%	30	100,00%	7	100,00%	3	100,00%



RÉPARTITION DES PROMOTIONS SUR LA EXCEPTIONNELLE DE LA FILIÈRE ITRF PAR STRUCTURE ET PROPORTION SUR LE TOTAL DES PROMOTIONS AMU EN 2023 (t153)

	LA EXCEPTIONNELLES ITRF							
	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion
ALLSH	44	5,14%	17	5,63%	4	3,92%	3	7,69%
EJCAM	2	0,23%	1	0,33%	0	0,00%	0	0,00%
FDSP	39	4,56%	21	6,95%	0	0,00%	0	0,00%
FEG	18	2,10%	2	0,66%	1	0,98%	1	2,56%
FSMPM	114	13,32%	48	15,89%	22	21,57%	13	33,33%
FSS	21	2,45%	8	2,65%	2	1,96%	1	2,56%
IAE	8	0,93%	5	1,66%	0	0,00%	0	0,00%
IMPGT	5	0,58%	4	1,32%	0	0,00%	0	0,00%
INSPE	40	4,67%	10	3,31%	2	1,96%	1	2,56%
IRT	2	0,23%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
IUT	37	4,32%	13	4,30%	1	0,98%	1	2,56%
MMSH	8	0,93%	5	1,66%	3	2,94%	1	2,56%
OSU PYTHEAS	32	3,74%	17	5,63%	9	8,82%	3	7,69%
PHARMACIE	28	3,27%	17	5,63%	9	8,82%	3	7,69%
POLYTECH	16	1,87%	8	2,65%	0	0,00%	0	0,00%
SCIENCES	155	18,11%	47	15,56%	24	23,53%	8	20,51%
Total COMPOSANTES	569	66,47%	223	73,84%	77	75,49%	35	89,74%



	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion
AC	9	1,05%	5	1,66%	0	0,00%	0	0,00%
DAC	2	0,23%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DAF	11	1,29%	4	1,32%	0	0,00%	0	0,00%
DAJI	1	0,12%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DCP	1	0,12%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DDD	1	0,12%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DEPIL	96	11,21%	34	11,26%	2	1,96%	0	0,00%
DEVE	11	1,29%	6	1,99%	4	3,92%	1	2,56%
DFD	2	0,23%	1	0,33%	0	0,00%	0	0,00%
DGS	3	0,35%	1	0,33%	1	0,98%	0	0,00%
DHSE	10	1,17%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DIRCOM	3	0,35%	1	0,33%	0	0,00%	0	0,00%
DPMSE	4	0,47%	1	0,33%	1	0,98%	0	0,00%
DRH	17	1,99%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
DRV	4	0,47%	4	1,32%	3	2,94%	0	0,00%
DSSD	2	0,23%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PRES	1	0,12%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total DIRECTIONS	178	20,79%	57	18,87%	11	10,78%	1	2,56%

	Promouvables	Proportion	Candidats	Proportion	Classés	Proportion	Promus	Proportion
DIRNUM	55	6,43%	11	3,64%	10	9,80%	2	5,13%
DRI	10	1,17%	5	1,66%	2	1,96%	0	0,00%
IREM	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SCASC	1	0,12%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SCCDS	1	0,12%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SCD	7	0,82%	1	0,33%	0	0,00%	0	0,00%
SCPU	6	0,70%	2	0,66%	0	0,00%	0	0,00%
SFPC	5	0,58%	1	0,33%	0	0,00%	0	0,00%
SIUMPPS	2	0,23%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUAPS	6	0,70%	1	0,33%	1	0,98%	1	2,56%
SUIO	9	1,05%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SUL	6	0,70%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
UTL	1	0,12%	1	0,33%	1	0,98%	0	0,00%
Total S. COMMUNS	109	12,73%	22	7,28%	14	13,73%	3	7,69%
TOTAL	856	100,00%	302	100,00%	102	100,00%	39	100,00%

Les composantes obtiennent presque 90% des promotions, les critères de la LPR ciblent davantage les profils scientifiques et les emplois d'appui à l'enseignement présents dans nos composantes. La CCI veille d'ailleurs à respecter ces critères pour classer les dossiers des candidats à la liste d'aptitude exceptionnelle des techniciens.

Rémunérations

1. La masse salariale

DÉPENSES DÉCAISSÉES DE MASSE SALARIALE DONT PRIMES ET INDEMNITÉS (t154)

		2023						2022		2021		
Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	EC, ens, chercheurs et doc		BIATSS		Total		Pour info : dont ressources propres et Recherche + Amidex	Total		Total	
		Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires		Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires
Rémunération principale	Femme	21 249 948,45 €	57 996 073,74 €	25 527 289,31 €	35 514 726,58 €	46 777 237,76 €	93 510 800,32 €	41 129 898,55 €	41 891 097,85 €	90 764 884,95 €	37 000 032,20 €	88 865 614,90 €
	Homme	20 899 318,06 €	92 121 681,98 €	16 220 178,73 €	21 584 670,82 €	37 119 496,79 €	113 706 352,80 €		34 401 122,46 €	112 099 022,31 €	31 082 835,76 €	111 370 477,68 €
Total Rémunération principale		42 149 266,51 €	150 117 755,72 €	41 747 468,04 €	57 099 397,40 €	83 896 734,55 €	207 217 153,12 €		76 292 220,31 €	202 863 907,26 €	68 082 867,96 €	200 236 092,58 €
Indemnité de résidence	Femme	199 449,31 €	1 694 261,66 €	737 180,85 €	1 042 821,45 €	936 630,16 €	2 737 083,11 €	1 096 660,06 €	841 955,48 €	2 647 863,18 €	743 737,22 €	2 612 072,73 €
	Homme	219 015,61 €	2 679 111,29 €	450 412,49 €	632 923,59 €	669 428,10 €	3 312 034,88 €		628 221,77 €	3 268 394,53 €	548 384,66 €	3 243 100,21 €
Total Indemnité de résidence		418 464,92 €	4 373 372,95 €	1 187 593,34 €	1 675 745,04 €	1 606 058,26 €	6 049 117,99 €		1 470 177,25 €	5 916 257,71 €	1 292 121,88 €	5 855 172,94 €
Primes et indemnités	Femme	5 546 974,38 €	9 362 770,10 €	3 497 570,51 €	9 842 194,54 €	9 044 544,89 €	19 204 964,64 €	25 726 227,27 €	7 845 798,10 €	17 753 344,27 €	6 836 999,32 €	14 715 650,10 €
	Homme	6 707 523,43 €	12 606 596,75 €	2 141 461,33 €	6 410 095,95 €	8 848 984,76 €	19 016 692,70 €		8 074 551,74 €	18 128 344,85 €	7 135 121,36 €	14 988 800,79 €
Total Primes et indemnités		12 254 497,81 €	21 969 366,85 €	5 639 031,84 €	16 252 290,49 €	17 893 529,65 €	38 221 657,34 €		15 920 349,84 €	35 881 689,12 €	13 972 120,68 €	29 704 450,89 €
Cotisations	Femme	10 489 482,93 €	53 328 741,08 €	11 631 805,30 €	32 662 712,66 €	22 121 288,23 €	85 991 453,74 €	24 204 034,66 €	19 579 567,82 €	83 284 468,95 €	17 632 144,45 €	82 220 086,70 €
	Homme	10 718 957,74 €	84 614 685,96 €	7 329 378,59 €	19 802 655,71 €	18 048 336,33 €	104 417 341,67 €		16 623 335,05 €	102 850 764,66 €	15 014 086,95 €	102 322 727,78 €
Dont "Cas Pension"	Femme	0,00 €	43 146 180,05 €	0,00 €	26 082 088,95 €	0,00 €	69 228 269,00 €		0,00 €	67 153 827,43 €	0,00 €	66 048 558,70 €
	Homme	0,00 €	68 256 168,35 €	0,00 €	15 845 367,72 €	0,00 €	84 101 536,07 €		0,00 €	82 901 143,46 €	0,00 €	82 375 144,46 €
Total Cotisations		21 208 440,67 €	137 943 427,04 €	18 961 183,89 €	52 465 368,37 €	40 169 624,56 €	190 408 795,41 €			36 202 902,87 €	186 135 233,61 €	32 646 231,40 €
TOTAL	Femme	37 485 855,07 €	122 381 846,58 €	41 393 845,97 €	79 062 455,23 €	78 879 701,04 €	201 444 301,81 €	92 156 820,54 €	70 158 419,25 €	194 450 561,35 €	62 212 913,19 €	188 413 424,43 €
	Homme	38 544 814,84 €	192 022 075,98 €	26 141 431,14 €	48 430 346,07 €	64 686 245,98 €	240 452 422,05 €		59 727 231,02 €	236 346 526,35 €	53 780 428,73 €	231 925 106,46 €
	Total	76 030 669,91 €	314 403 922,56 €	67 535 277,11 €	127 492 801,30 €	143 565 947,02 €	441 896 723,86 €		129 885 650,27 €	430 797 087,70 €	115 993 341,92 €	420 338 530,89 €
TOTAL dépenses de MS décaissées*						585 462 670,88 €			560 682 737,97 €		536 331 872,81 €	
Autres dépenses de Masse salariale **						781 507,00 €			-562 990,15 €		2 714 050,45 €	
TOTAL						586 244 177,88 €			560 119 747,82 €		539 045 923,26 €	

* 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 2021 et 2023 la masse salariale a augmenté de 6,7% (+ 34,34 M€). Cette évolution est issue de facteurs impactant la rémunération et les mouvements d'agents (Campagnes d'Emplois, Projets Financés, Amidex, Doctorants Contractuels, loi ORE, CVEC...) et de facteurs impactant principalement la masse salariale (GVT, grilles PPCR, RIFSEEP sur la partie IFSE et CIA, politique indemnitaire, Sauvadet, hausse du SMIC, Prime pouvoir d'achat...).~~

Les dépenses exécutées de Masse Salariale en 2023 s'élèvent à 586,2 M€ contre 560,1 M€ en 2022, soit une hausse de 26,1 M€ (+ 8,8%).

La hausse sur la rémunération principale (11,95M€) ainsi que les cotisations qui en découlent s'explique par :

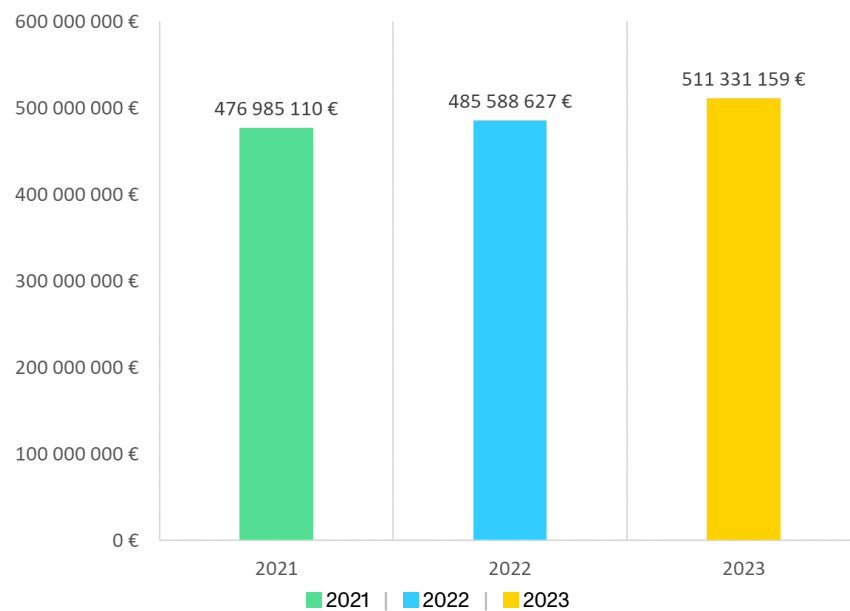
- la hausse de la valeur du point d'indice de 3,5% au 01/07/2022, passant de 4,69 à 4,85 avec une incidence de 6 mois en 2023
- la hausse de la valeur du point d'indice de 1,5% au 01/07/2023, passant de 4,85 à 4,92
- la grille PPCR des catégories B
- le GVT positif 4,6 M€
- la LPR 2023 (revalorisation statutaire-refonte indemnitaire ITRF et EEC, enseignants du 2nd degré + HU, Repyramidage ITRF/EC et revalorisation doctorants)
- la hausse du SMIC pour les titulaires et les contractuels
- les recrutements et revalorisations non prévus effectués au fil de l'eau
- les recrutements sur projets financés (loi ORE, CVEC, Amidex, Recherche et autres projets financés)
- la prolongation des contrats de recherche liée au COVID qui a été poursuivie en 2022 et 2023 afin de permettre la fin des travaux de recherche

Les rémunérations accessoires (+ 4,3 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 en 2020).

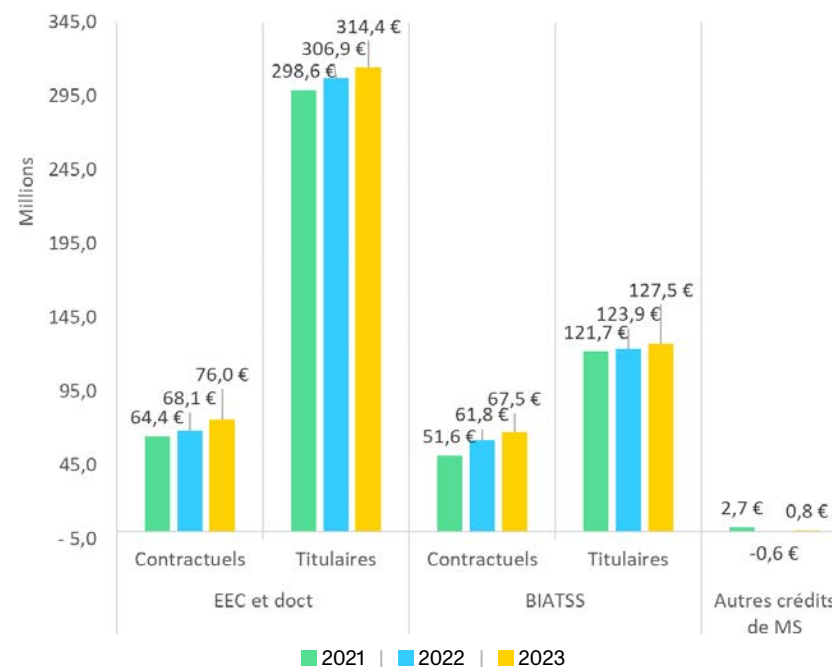
La hausse des rémunérations accessoires, des primes /indemnités ainsi que des cotisations qui en découlent s'explique principalement par les éléments suivants :

- reconduction du CIA/PIA avec une hausse de 1,3M€ des dépenses par rapport à 2022
- Indemnité télétravail : +0,28M€
- Prime d'enseignement supérieur et de recherche HU (PESR) : +0.11 M€
- Hausse de la GIPA suite à l'inflation +0,23M€
- Prime pouvoir d'achat (mesures guerini) +2,7M€

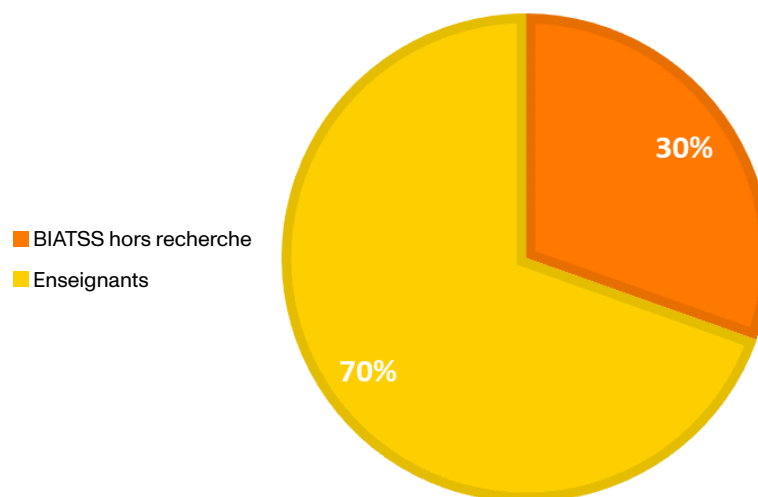
ÉVOLUTION DE LA DOTATION ETAT MASSE SALARIALE (EN €) (g2.40)



ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR POPULATION ET PAR STATUT (EN MILLIONS D'€) (g2.41)



RÉPARTITION DES DÉPENSES DE MASSE SALARIALE DONT PRIMES ET INDEMNITÉS PAR STATUT EN 2023 (EN %) (g2.42)



ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE MASSE SALARIALE PAR STATUT (t155)

	2021	2022	2023	Evolution en valeur	Evolution en %
EC, ens, chercheurs et doc	363,0M€	375,0M€	390,4M€	27,4M€	8%
BIATSS	173,3M€	185,7M€	195,0M€	21,7M€	13%
Autres dépenses de MS	2,7M€	-0,6M€	0,8M€	-1,9M€	-71%
Total	539,0M€	560,1M€	586,2M€	47,2M€	9%



DÉPENSES DE MASSE SALARIALE DONT PRIMES ET INDEMNITÉS - BIATSS RECHERCHE ET HORS RECHERCHE (t156)

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	BIATSS Recherche		BIATSS hors Recherche		BIATSS TOTAL	
		Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires
Rémunération principale	Femme	7 077 341 €	136 091 €	18 449 948 €	35 378 636 €	25 527 289 €	35 514 727 €
	Homme	8 105 105 €	65 673 €	8 115 074 €	21 518 998 €	16 220 179 €	21 584 671 €
Total Rémunération principale		15 182 446 €	201 763 €	26 565 022 €	56 897 634 €	41 747 468 €	57 099 397 €
Indemnité de résidence	Femme	218 887 €	4 209 €	518 294 €	1 038 612 €	737 181 €	1 042 821 €
	Homme	250 673 €	2 031 €	199 739 €	630 892 €	450 412 €	632 924 €
Total Indemnité de résidence		469 560 €	6 240 €	718 033 €	1 669 505 €	1 187 593 €	1 675 745 €
Primes et indemnités	Femme	569 556 €	154 177 €	2 928 015 €	9 688 018 €	3 497 571 €	9 842 195 €
	Homme	574 861 €	105 324 €	1 566 600 €	6 304 772 €	2 141 461 €	6 410 096 €
Total Primes et indemnités		1 144 417 €	259 501 €	4 494 615 €	15 992 790 €	5 639 032 €	16 252 290 €
Cotisations	Femme	3 147 081 €	131 405 €	8 484 724 €	32 531 307 €	11 631 805 €	32 662 713 €
	Homme	3 559 257 €	62 547 €	3 770 122 €	19 740 109 €	7 329 379 €	19 802 656 €
Dont "Cas Pension"	Femme	- €	102 329 €	- €	25 979 760 €	- €	26 082 089 €
	Homme	- €	51 952 €	- €	15 793 416 €	- €	15 845 368 €
Total Cotisations		6 706 338 €	193 952 €	12 254 846 €	52 271 416 €	18 961 184 €	52 465 368 €
Total	Femme	11 012 865 €	425 882 €	30 380 981 €	78 636 573 €	41 393 846 €	79 062 455 €
	Homme	12 489 896 €	235 574 €	13 651 535 €	48 194 772 €	26 141 431 €	48 430 346 €
TOTAL		23 502 761 €	661 456 €	44 032 517 €	126 831 345 €	67 535 277 €	127 492 801 €
		24 164 217 €		170 863 862 €		195 028 078 €	

2. Les rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut et par catégorie

2.1. Le personnel BIATSS

RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE (t157.1)

		Rémunération moyenne				
		2021	2022	2023	Evolution en €	Evolution en %
Cat A	Femmes	2 582 €	2 613 €	2 718 €	136 €	5%
	Hommes	2 825 €	2 895 €	3 004 €	179 €	6%
	Total	2 685 €	2 737 €	2 839 €	153 €	6%
Cat B	Femmes	1 831 €	1 907 €	1 993 €	162 €	9%
	Hommes	1 985 €	2 058 €	2 115 €	130 €	7%
	Total	1 881 €	1 957 €	2 033 €	152 €	8%
Cat C	Femmes	1 563 €	1 664 €	1 729 €	165 €	11%
	Hommes	1 621 €	1 697 €	1 759 €	138 €	8%
	Total	1 581 €	1 675 €	1 738 €	156 €	10%
Total	Femmes	1 941 €	2 034 €	2 148 €	207 €	11%
	Hommes	2 197 €	2 305 €	2 421 €	224 €	10%
Moyenne Globale		2 032 €	2 133 €	2 246 €	214 €	11%

INM NETS MENSUELS MOYENS PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE (t157.2)

		INM moyen				
		2021	2022	2023	Evolution pts	Evolution en %
Cat A	Femmes	553	550	559	6	1%
	Hommes	559	556	565	7	1%
	Total	558	556	565	6	1%
Cat B	Femmes	411	413	423	13	3%
	Hommes	419	422	424	5	1%
	Total	414	417	425	10	2%
Cat C	Femmes	365	376	382	17	5%
	Hommes	368	376	381	14	4%
	Total	366	376	382	16	4%
Total	Femmes	430	438	452	21	5%
	Hommes	456	464	476	20	4%
Moyenne Globale		439	448	460	21	5%



2.2. Les personnels EEC, enseignants, chercheurs et doctorants contractuels

RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE (t158.1)

		Rémunération moyenne				
		2021	2022	2023	Evolution en €	Evolution en %
Ens. 2nd degré	Femmes	3 011 €	3 227 €	3 396 €	385 €	13%
	Hommes	3 452 €	3 691 €	4 015 €	563 €	16%
	Total	3 224 €	3 459 €	3 682 €	458 €	14%
MCF (EC et PH)	Femmes	3 093 €	3 361 €	3 750 €	657 €	21%
	Hommes	3 126 €	3 382 €	3 714 €	588 €	19%
	Total	3 110 €	3 372 €	3 731 €	621 €	20%
PU (EC et PH)	Femmes	4 352 €	4 733 €	5 058 €	706 €	16%
	Hommes	4 519 €	4 716 €	5 090 €	571 €	13%
	Total	4 476 €	4 721 €	5 081 €	605 €	14%
Total	Femmes	3 330 €	3 613 €	3 989 €	659 €	20%
	Hommes	3 702 €	3 906 €	4 305 €	603 €	16%
Moyenne Globale		3 550 €	3 788 €	4 173 €	623 €	18%

INM NETS MENSUELS MOYENS PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE (t158.2)

		INM moyen				
		2021	2022	2023	Evolution en pts	Evolution en %
Ens. 2nd degré	Femmes	738	742	750	12	2%
	Hommes	832	828	832	0	0%
	Total	783	785	788	5	1%
MCF (EC et PH)	Femmes	740	730	752	12	2%
	Hommes	738	729	749	11	2%
	Total	739	730	750	12	2%
PU (EC et PH)	Femmes	1 063	1 076	1 071	8	1%
	Hommes	1 108	1 090	1 115	7	1%
	Total	1 097	1 086	1 103	6	1%
Total	Femmes	803	800	823	19	2%
	Hommes	892	873	907	15	2%
Moyenne Globale		856	844	872	16	2%



2.3. Le personnel BIATSS titulaire

RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR CORPS ET PAR GENRE (t159)

		Rémunération moyenne				
		2021	2022	2023	Evolution en €	Evolution en %
IGR	Femmes	3 899 €	4 065 €	4 320 €	421 €	11%
	Hommes	4 081 €	4 222 €	4 508 €	427 €	10%
	Total	4 002 €	4 161 €	4 431 €	430 €	11%
IGE	Femmes	2 787 €	2 881 €	2 976 €	189 €	7%
	Hommes	2 947 €	3 106 €	3 211 €	264 €	9%
	Total	2 852 €	2 980 €	3 075 €	223 €	8%
ASI	Femmes	2 247 €	2 361 €	2 460 €	213 €	9%
	Hommes	2 423 €	2 517 €	2 638 €	215 €	9%
	Total	2 324 €	2 425 €	2 526 €	202 €	9%
TECH	Femmes	1 958 €	2 045 €	2 109 €	151 €	8%
	Hommes	2 112 €	2 186 €	2 243 €	131 €	6%
	Total	2 017 €	2 100 €	2 159 €	142 €	7%
ATRF	Femmes	1 655 €	1 765 €	1 842 €	187 €	11%
	Hommes	1 708 €	1 788 €	1 852 €	145 €	8%
	Total	1 672 €	1 773 €	1 845 €	173 €	10%
Total	Femmes	2 034 €	2 140 €	2 262 €	228 €	11%
	Hommes	2 311 €	2 449 €	2 593 €	281 €	12%
Moyenne Globale		2 137 €	2 259 €	2 384 €	247 €	12%



2.4. Le personnel BIATSS contractuel

RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR CORPS ET PAR GENRE (t160)

		Rémunération moyenne				
		2021	2022	2023	Evolution en €	Evolution en %
IGR	Femmes	2 842 €	2 237 €	2 653 €	107 €	4%
	Hommes	3 046 €	2 212 €	2 981 €	145 €	5%
	Total	2 944 €	2 228 €	2 806 €	108 €	4%
IGE	Femmes	2 546 €	2 621 €	2 449 €	- 393 €	-14%
	Hommes	2 835 €	2 942 €	2 343 €	- 704 €	-23%
	Total	2 698 €	2 794 €	2 406 €	- 538 €	-18%
ASI	Femmes	1 810 €	1 875 €	1 901 €	91 €	5%
	Hommes	1 728 €	1 783 €	1 867 €	139 €	8%
	Total	1 781 €	1 838 €	1 890 €	109 €	6%
TECH	Femmes	1 503 €	1 591 €	1 697 €	194 €	13%
	Hommes	1 522 €	1 560 €	1 697 €	175 €	12%
	Total	1 508 €	1 583 €	1 697 €	189 €	13%
ATRF	Femmes	1 397 €	1 512 €	1 603 €	206 €	15%
	Hommes	1 392 €	1 502 €	1 567 €	176 €	13%
	Total	1 396 €	1 509 €	1 592 €	197 €	14%



2.5. Les enseignants-chercheurs contractuels

RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR CORPS ET PAR GENRE (t161)

		Rémunération moyenne				
		2021	2022	2023	Evolution en €	Evolution en %
Contractuels enseignants	Femmes	2 682 €	2 797 €	2 797 €	115 €	4%
	Hommes	2 959 €	3 027 €	3 027 €	68 €	2%
	Total	2 815 €	2 919 €	2 919 €	104 €	4%

La hausse globale des rémunérations entre 2021 et 2023 est due à :

- la revalorisation des grilles de rémunérations PPCR : application du 1er échelon de chaque corps de ces nouvelles grilles comme minimum pour les contractuels et 3e phase de revalorisation des catégories C en 2021
- la mise en place du RIFSEEP + hausse de l'indemnitaire de 10% pour les contractuels en 2020 avec effet de 12 mois en 2021 et 2022
- la LPR avec la revalorisation de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et de la prime d'enseignement supérieur (PES) à compter du 1er 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 des facteurs impactant l'évolution globale de la masse salariale, mais aussi, du nombre de départs à la retraite et leur répartition H/F. 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.

3. Les rémunérations par quartile et par décile

EVOLUTION SUR 3 ANS DES RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS MOYENNES PAR QUARTILE PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE (t162)

		Rémunération 2021					Rémunération 2022					Rémunération 2023		
		1er quartile	médiane	dernier quartile			1er quartile	médiane	dernier quartile			1er quartile	médiane	dernier quartile
Cat A	Femmes	2 122 €	2 518 €	3 072 €	Cat A	Femmes	2 105 €	2 549 €	3 075 €	Cat A	Femmes	2 172 €	2 634 €	3 200 €
	Hommes	2 168 €	2 684 €	3 310 €		Hommes	2 197 €	2 712 €	3 414 €		Hommes	2 239 €	2 791 €	3 522 €
	Total	2 135 €	2 579 €	3 152 €		Total	2 138 €	2 604 €	3 243 €		Total	2 193 €	2 699 €	3 332 €
Cat B	Femmes	1 609 €	1 911 €	2 096 €	Cat B	Femmes	1 644 €	1 998 €	2 203 €	Cat B	Femmes	1 842 €	2 076 €	2 269 €
	Hommes	1 767 €	2 035 €	2 247 €		Hommes	1 847 €	2 127 €	2 334 €		Hommes	1 875 €	2 160 €	2 347 €
	Total	1 646 €	1 963 €	2 129 €		Total	1 681 €	2 045 €	2 237 €		Total	1 855 €	2 104 €	2 300 €
Cat C	Femmes	1 446 €	1 670 €	1 772 €	Cat C	Femmes	1 544 €	1 790 €	1 894 €	Cat C	Femmes	1 640 €	1 866 €	1 980 €
	Hommes	1 443 €	1 656 €	1 784 €		Hommes	1 526 €	1 753 €	1 877 €		Hommes	1 607 €	1 828 €	1 951 €
	Total	1 445 €	1 668 €	1 774 €		Total	1 541 €	1 778 €	1 890 €		Total	1 629 €	1 851 €	1 968 €
Total	Femmes	1 615 €	1 810 €	2 207 €	Total	Femmes	1 691 €	1 914 €	2 293 €	Total	Femmes	1 796 €	2 030 €	2 397 €
	Hommes	1 642 €	1 991 €	2 530 €		Hommes	1 739 €	2 065 €	2 632 €		Hommes	1 845 €	2 157 €	2 754 €
Moyenne Globale		1 631 €	1 844 €	2 313 €	Moyenne Globale		1 713 €	1 952 €	2 409 €	Moyenne Globale		1 819 €	2 062 €	2 536 €

		Rémunération 2021					Rémunération 2022					Rémunération 2023		
		1er quartile	médiane	dernier quartile			1er quartile	médiane	dernier quartile			1er quartile	médiane	dernier quartile
2nd degré	Femmes	2 582 €	3 109 €	3 567 €	2nd degré	Femmes	2 801 €	3 284 €	3 822 €	2nd degré	Femmes	2 983 €	3 622 €	4 194 €
	Hommes	3 092 €	3 360 €	3 920 €		Hommes	3 258 €	3 799 €	4 178 €		Hommes	3 517 €	4 232 €	4 656 €
	Total	2 841 €	3 217 €	3 771 €		Total	3 043 €	3 571 €	4 075 €		Total	3 314 €	3 827 €	4 423 €
MCF	Femmes	2 741 €	3 222 €	3 589 €	MCF	Femmes	2 984 €	3 551 €	3 953 €	MCF	Femmes	3 258 €	3 862 €	4 410 €
	Hommes	2 847 €	3 223 €	3 606 €		Hommes	3 078 €	3 526 €	3 930 €		Hommes	3 319 €	3 765 €	4 330 €
	Total	2 779 €	3 223 €	3 593 €		Total	3 052 €	3 542 €	3 943 €		Total	3 283 €	3 798 €	4 372 €
PU	Femmes	3 879 €	4 541 €	4 963 €	PU	Femmes	4 235 €	4 916 €	5 354 €	PU	Femmes	4 497 €	4 916 €	5 354 €
	Hommes	4 087 €	4 643 €	5 149 €		Hommes	4 281 €	4 877 €	5 345 €		Hommes	4 592 €	5 204 €	5 756 €
	Total	4 008 €	4 600 €	5 123 €		Total	4 266 €	4 883 €	5 345 €		Total	4 574 €	5 235 €	5 771 €
Total	Femmes	2 831 €	3 305 €	3 906 €	Total	Femmes	3 128 €	3 652 €	4 236 €	Total	Femmes	3 353 €	4 039 €	4 790 €
	Hommes	3 089 €	3 631 €	4 537 €		Hommes	3 326 €	3 880 €	4 712 €		Hommes	3 587 €	4 329 €	5 177 €
Moyenne Globale		2 983 €	3 458 €	4 233 €	Moyenne Globale		3 252 €	3 776 €	4 524 €	Moyenne Globale		3 493 €	4 199 €	5 050 €

Le salaire médian est le salaire à partir duquel le nombre de salaire 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 palier de 10%



3.1. Les Rémunérations par décile

EVOLUTION SUR 3 ANS DES RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS MOYENNES PAR DÉCILE, PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE (t163)

	Rémunération 2023									
	1er décile	2e décile	3e décile	4e décile	5e décile	6e décile	7e décile	8e décile	9e décile	médiane
Total	1 658 €	1 804 €	1 950 €	2 166 €	2 609 €	3 311 €	3 820 €	4 421 €	5 179 €	2 609 €

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

LES BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA EN 2023 (t164)

			2023	
			Nombre d'agents	Montants en €
BIATSS	A	Femmes	44	20 022,28 €
		Hommes	31	21 249,95 €
	B	Femmes	66	17 598,06 €
		Hommes	35	11 439,67 €
	C	Femmes	103	17 555,80 €
		Hommes	47	8 432,64 €
EEC		Femmes	81	115 971,63 €
		Hommes	111	147 181,76 €
Total			518	359 451,79 €

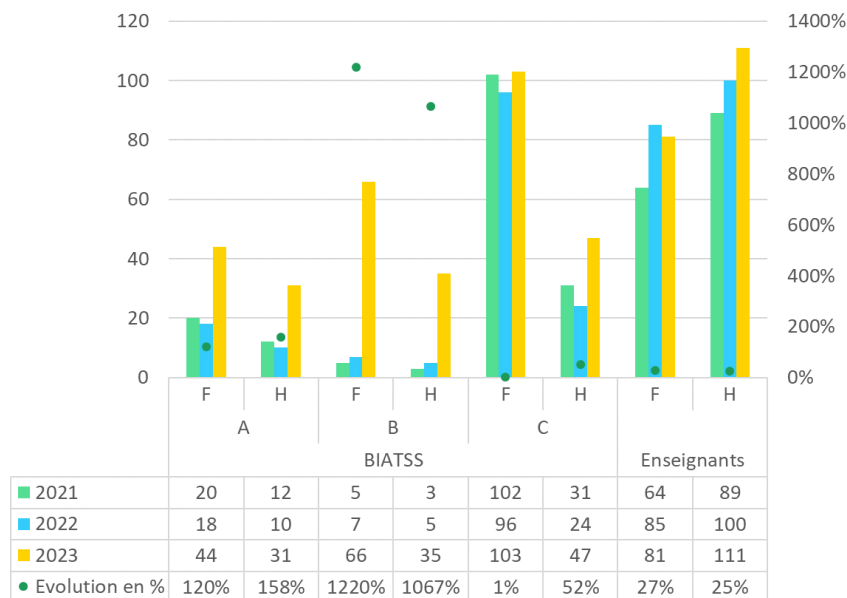
Un agent bénéficie de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Son mode de calcul est précisé par arrêté publié au Journal Officiel.

Il y a toujours un an de décalage sur le calcul de la GIPA. Les montants versés en 2023 concernent la GIPA au titre de l'année 2022.

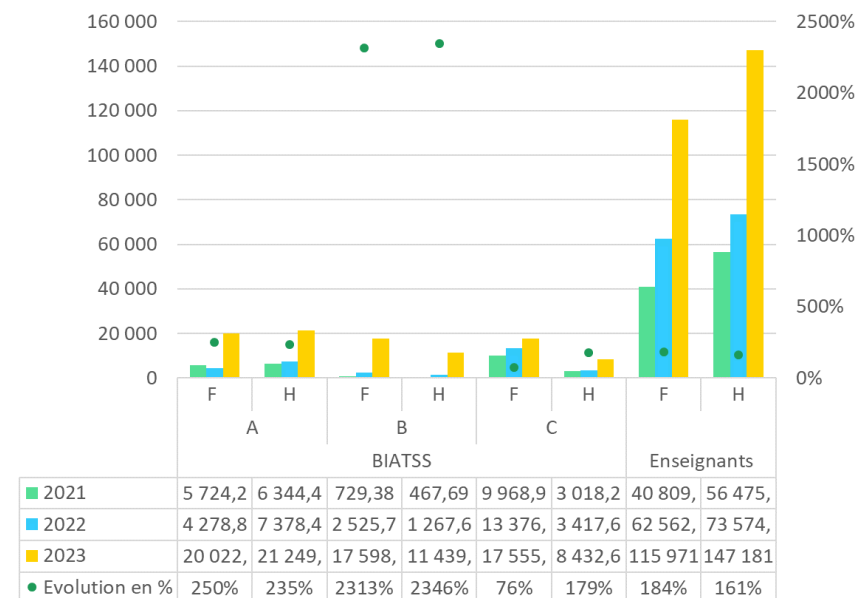
Le nombre de bénéficiaires en 2023 a fortement augmenté (+ 60%) ainsi que le montant versé (+ 191%) : 326 bénéficiaires en 2021 pour un montant de 124K€ contre 518 bénéficiaires en 2023 pour un montant de 360,4K€.

Cette hausse est essentiellement portée par les agents contractuels BIATSS (surtout les catégories B) et s'explique par l'augmentation de l'inflation.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES (EN PP, EN %) (g2.43)

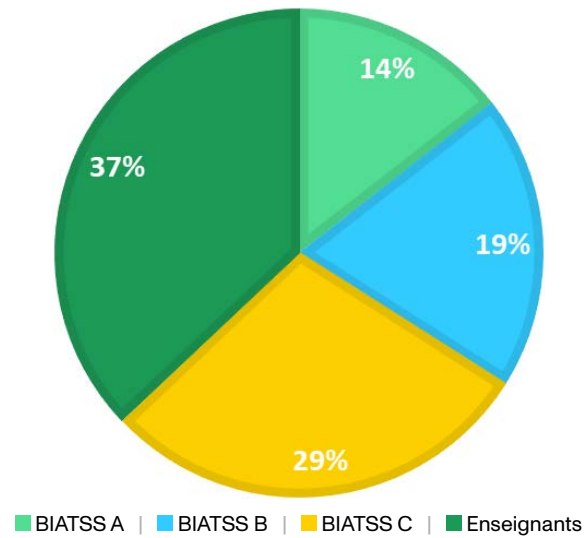


ÉVOLUTION DES MONTANTS REVERSÉS (EN PP, EN %) (g2.44)

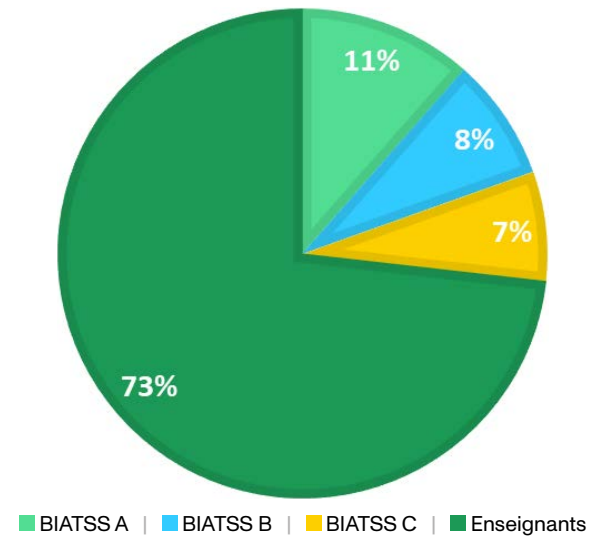




RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CATÉGORIE EN 2023 (EN %) (g2.45)



RÉPARTITION DES MONTANTS REVERSÉS PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CATÉGORIE EN 2023 (EN %) (g2.46)





5. La 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 critères d'attribution ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 28 octobre 2014.

La Commission de la Recherche du 20/05/2014 a défini les critères, la méthodologie et les barèmes d'attribution.

Vu la délibération du CA du 23 janvier 2018 de l'université Aix-Marseille portant sur le cumul de la PEDR et d'heures complémentaires.

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.

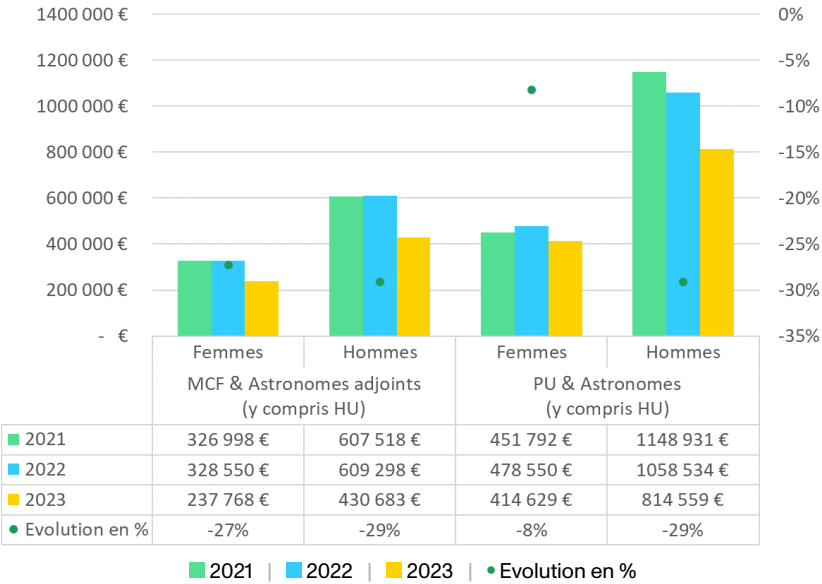
L'ensemble de ces éléments est pris en compte par l'instance compétente pour procéder aux attributions.

Depuis février 2023 une partie des agents éligibles à la PEDR font partie du cadre du RIPEC C3 (sauf pour les Personnels HU et EC lauréats d'une distinction scientifique). Le nombre de bénéficiaires augmente entre 2021 et 2023 (501 contre 413) . Cela s'explique principalement par le versement des nouvelles cohortes 2022 en janvier 2023 (218 agents concernés). Le montant global décaissé est en baisse de 25%. Cela s'explique par la mise en place du RIPEC C3 (mensualisation à partir de février 2023). Cette tendance aura pour vocation de s'accroître l'année prochaine comme en témoigne le nombre de candidat -85% (moins de candidats éligibles dû au C3)

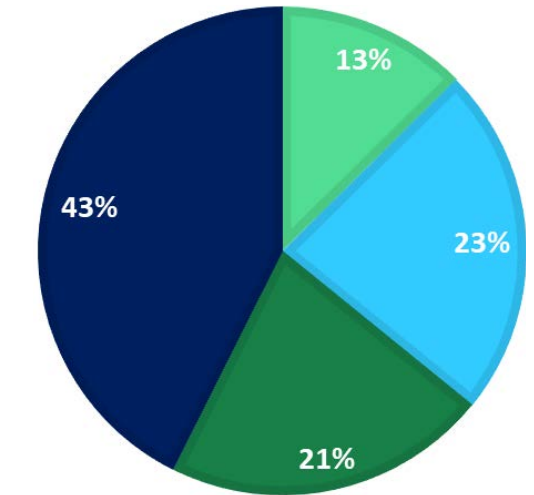
ENSEIGNANTS BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (t165)

Agents bénéficiaires	Genre	2021				2022				2023			
		Nb de bénéficiaires		Montant		Nb de bénéficiaires		Montant		Nb de bénéficiaires*		Montant	
MCF & Astronomes adjoints (y compris HU)	Femmes	72	210	326 997,87 €	934 516,00 €	68	199	328 549,81 €	937 847,96 €	52	148	237 768,20 €	668 451,23 €
	Hommes	138		607 518,13 €		131		609 298,15 €		96		430 683,03 €	
PU & Astronomes (y compris HU)	Femmes	80	289	451 792,40 €	1 600 723,23 €	94	302	478 549,57 €	1 537 083,72 €	89	265	414 629,32 €	1 229 188,07 €
	Hommes	209		1 148 930,83 €		208		1 058 534,15 €		176		814 558,75 €	
Total	Femmes	152	499	778 790,27 €	2 535 239,23 €	162	501	807 099,38 €	2 474 931,68 €	141	413	652 397,52 €	1 897 639,30 €
	Hommes	347		1 756 448,96 €		339		1 667 832,30 €		272		1 245 241,78 €	

RÉPARTITION DES MONTANTS CUMULÉS DE LA PEDR PAR CORPS ET PAR GENRE (EN €, EN %) (g2.47)

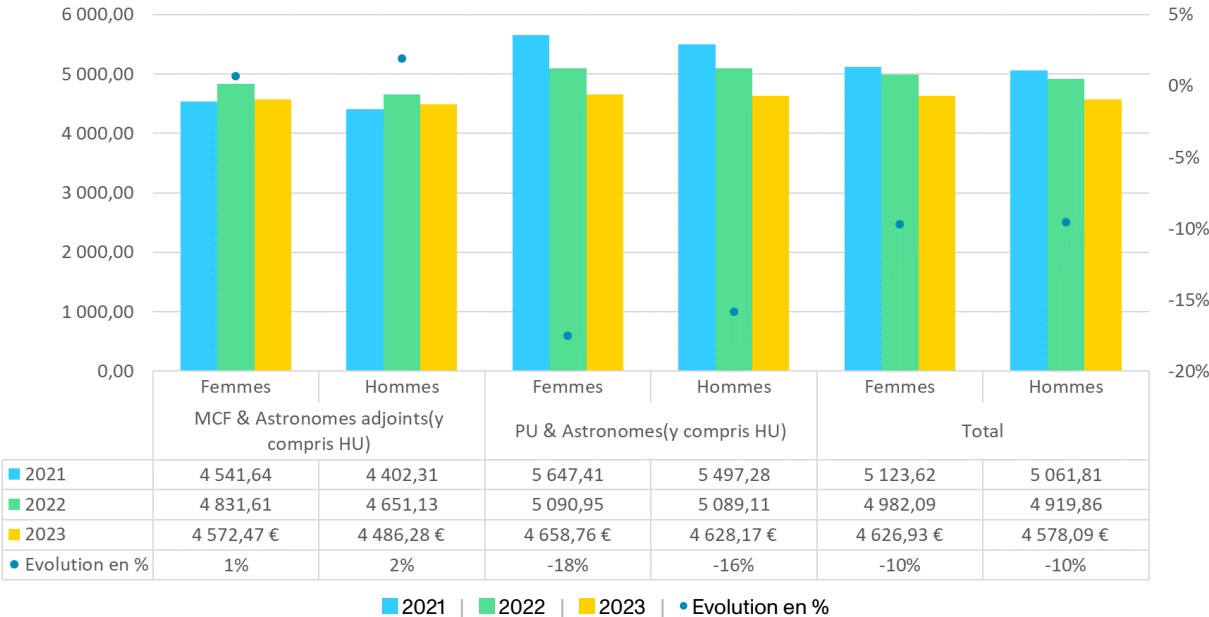


RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS BÉNÉFICIAIRES DE LA PEDR PAR QUALITÉ ET PAR SEXE EN 2023 (EN %) (g2.48)



- MCF & Astronomes adjoints (y compris HU) Femmes
- MCF & Astronomes adjoints (y compris HU) Hommes
- PU & Astronomes (y compris HU) Femmes
- PU & Astronomes (y compris HU) Hommes

MONTANT MOYEN ET ÉVOLUTION PAR LE GRADE ET PAR SEXE (EN €, EN %) (g2.49)

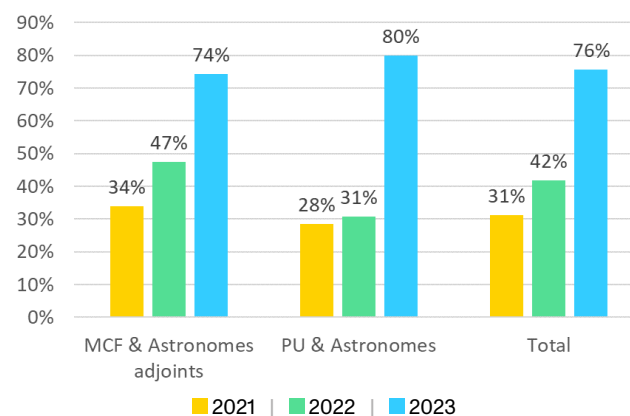




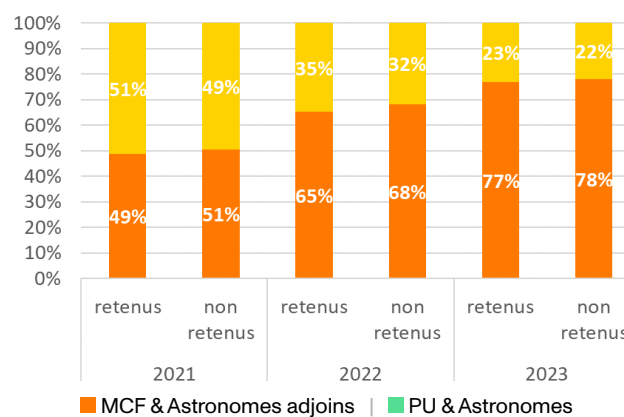
CANDIDATS AMU À LA PEDR (t166)	2021			2022			2023*			Evolution 2023-2021	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	en nb	en %
Maitres de conférences et Astronomes	51	99	150	126	140	266	9	26	35	- 115	-77%
Professeurs des Universités et Astronomes	43	108	151	41	92	133	2	8	10	- 141	-93%
Total	94	207	301	167	232	399	11	34	45	- 256	-85%

CANDIDATS AMU RETENUS À LA PEDR (t167)	2021			2022			2023*			Evolution 2023-2021	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	en nb	en %
Maitres de conférences et Astronomes	22	34	56	64	71	135	2	8	10	- 46	-82%
Professeurs des Universités et Astronomes	22	37	59	22	50	72	0	3	3	- 56	-95%
Total	44	71	115	86	121	207	2	11	13	- 102	-89%

PROPORTION DE FEMMES CANDIDATES À LA PEDR (EN %) (g2.50)

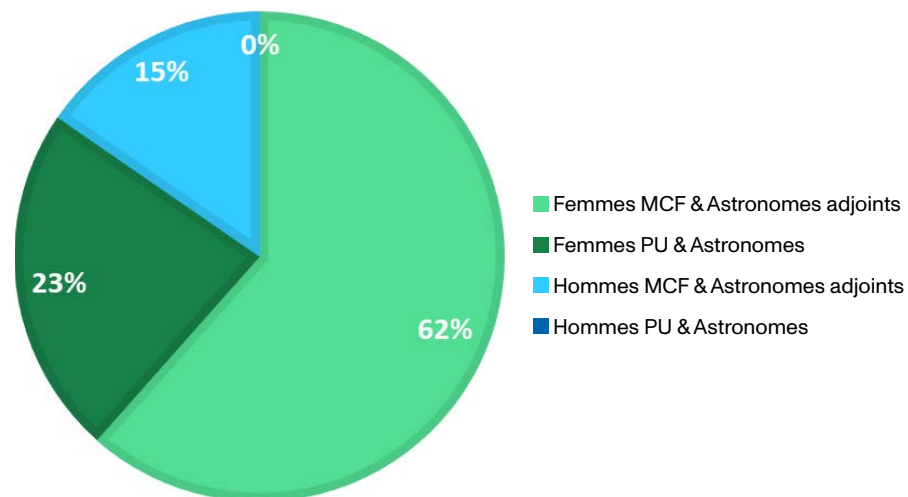


EVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES CANDIDATS RETENUS ET NON RETENUS À LA PEDR (EN %) (g2.51)

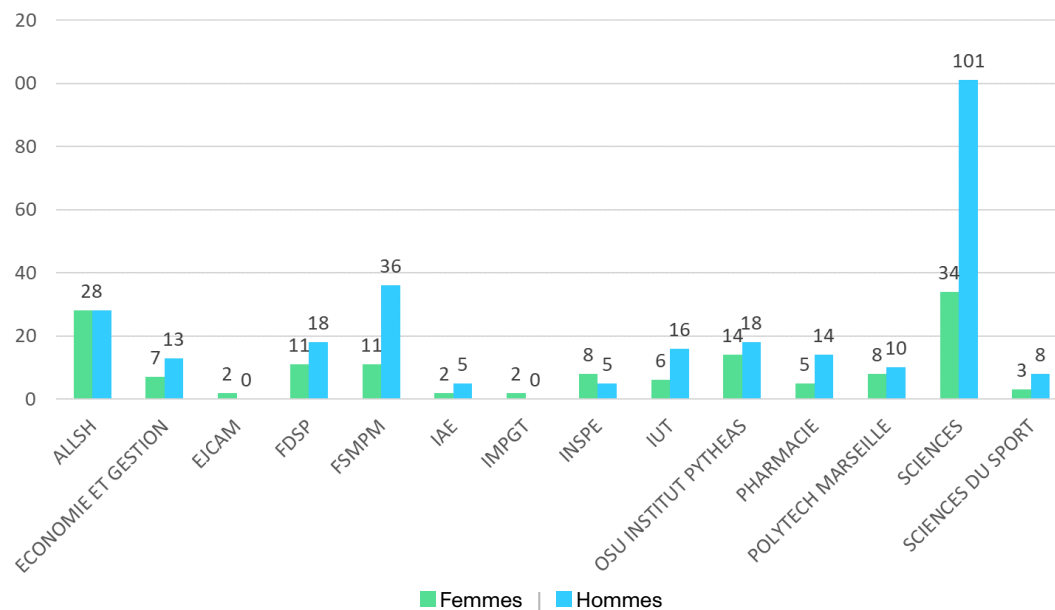




RÉPARTITION DES CANDIDATS RETENUS À LA PEDR PAR CORPS ET PAR GENRE EN 2023 (Y COMPRIS HU) (EN %) (g2.52)



RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE LA PEDR PAR STRUCTURE ET PAR GENRE EN 2023 (Y COMPRIS HU) (EN PP) (g2.53)



6. La Prime d'Engagement Pédagogique

LA PRIME D'ENGAGEMENT PÉDAGOGIQUE (Y COMPRIS C3) PAR MONTANT (t168)

		Montant				
		2021	2022	2023	Evolution en €	Evolution en %
Ens 2nd degré	Femmes	8 000 €	16 667 €	29 000 €	21 000 €	262%
	Hommes	- €	3 000 €	10 667 €	10 667 €	-
	Total	8 000 €	19 667 €	39 666 €	31 666 €	396%
MCF (EC et PH)	Femmes	32 000 €	42 333 €	39 333 €	7 333 €	23%
	Hommes	20 000 €	23 333 €	21 000 €	1 000 €	5%
	Total	52 000 €	65 666 €	60 333 €	8 333 €	16%
PU (EC et PH)	Femmes	4 000 €	11 667 €	11 667 €	7 667 €	192%
	Hommes	16 000 €	26 667 €	18 666 €	2 666 €	17%
	Total	20 000 €	38 333 €		10 333 €	52%
Total	Femmes	44 000 €	70 666 €	79 999 €	35 999 €	82%
	Hommes	36 000 €	53 000 €	50 333 €	14 333 €	40%
TOTAL		80 000 €	123 666 €	130 332 €	50 332 €	63%

versée en janvier 2023

LA PRIME D'ENGAGEMENT PÉDAGOGIQUE (Y COMPRIS C3) PAR NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES (t169)

		Nombre de bénéficiaires				
		2021	2022	2023	Evolution	Evolution en %
Enseignants du 2nd degré	Femmes	2	8	8	6	300%
	Hommes	0	3	3	3	0%
	Total	2	11	11	9	450%
MCF (EC et PH)	Femmes	8	12	11	3	38%
	Hommes	5	6	5	0	0%
	Total	13	18	16	3	23%
PU (EC et PH)	Femmes	1	3	4	3	300%
	Hommes	4	5	6	2	50%
	Total	5	8	10	5	100%
Total	Femmes	11	23	23	12	109%
	Hommes	9	14	14	5	56%
TOTAL		20	37	37	17	85%

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 Prime de Responsabilité Pédagogique (PRP) qui valorise la prise de responsabilités ;
- des Equivalences 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.

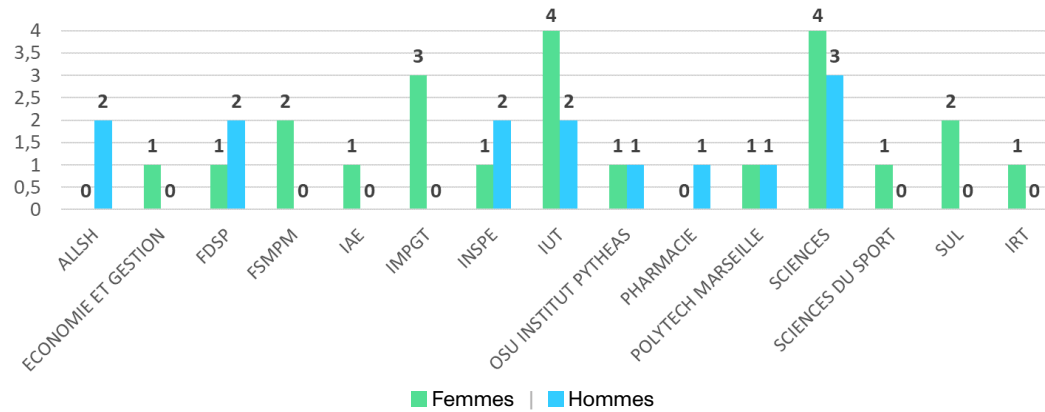
Les personnels enseignants éligibles à la PEP sont : les PU, les MCF, les enseignants du second degré. Les lauréats pourront être associés aux manifestations organisées par le Centre d'Innovation Pédagogique et d'Evaluation (CIPE) ainsi qu'aux dispositifs en lien avec la pédagogie mis en place par l'établissement.

Les lauréats pour la PEP sont décidés en CACr en fonction de la qualité du dossier.

Depuis février 2023, une partie des agents éligibles à la PEP bénéficie d'une mensualisation (à l'exception des enseignants-chercheurs contractuels, des enseignants titulaires et non titulaires, à l'exception des vacataires d'enseignement, ATER et CME). Son montant annuel est de 4000 €. Nous constatons une augmentation de 60% du montant total déversé entre 2023 et 2021. Cette augmentation inclue dans le même temps une augmentation de 85% du nombre d'agents bénéficiaires. A noter, qu'en janvier 2023 une partie du montant décaissé relevait de l'année 2022. Avec la mise en place sur 2023 de la mensualisation du RIPEC C3 à partir du mois de février, la tendance pour la PEP sera donc à la baisse pour les années à venir.



BÉNÉFICIAIRES DE LA PEP PAR STRUCTURE ET PAR GENRE EN 2023 (EN PP) (g2.54)





7. Le RIPEC C3

La prime individuelle C3 a remplacé au 01/01/2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n 2009-851 du 8 juillet 2009

Le chef de l'établissement ou de l'organisme arrête les décisions individuelles d'attribution de la prime qui comprend le montant individuel et le motif de l'attribution de la prime : investissement pédagogique, activité scientifique ou tâches d'intérêt général. Il peut également l'attribuer au titre de l'ensemble des missions d'un enseignant-chercheur.

Cette prime a été mensualisée pour tous les bénéficiaires (Population des EC mono-appartenant) à partir de février 2023.

A ce jour, aucun élément de comparaison concernant la RIPEC C3 n'est disponible. Cependant, certains éléments de compréhension montrent une forte augmentation sur 2023 :

- régularisation RIPEC C3 2022 en janvier 2023
- Nouvelle création prime C3 pour 2023 : 111,5

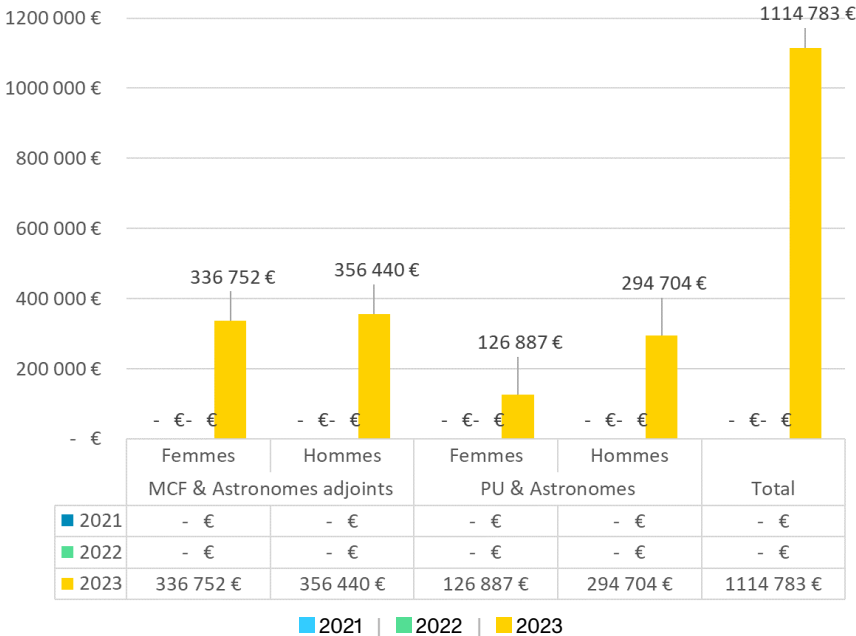
68 % des bénéficiaires sont des hommes, cet élément est à corréliser avec l'analyse sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes notamment sur l'effet ségrégation des corps.

ENSEIGNANTS BÉNÉFICIAIRES DE LA PRIME INDIVIDUELLE C3 (t170)

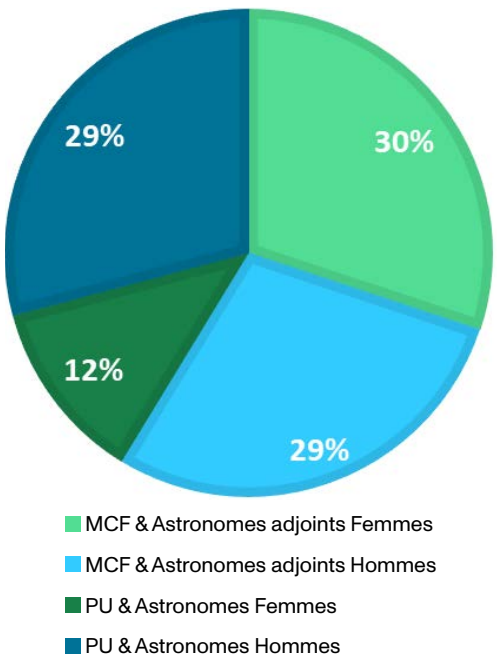
Agents bénéficiaires	Sexe	2021				2022				2023			
		Nb de bénéficiaires		Montant		Nb de bénéficiaires		Montant		Nb de bénéficiaires		Montant	
MCF & Astronomes adjoints	Femmes		0		- €		0		- €	62	121	336 751,79 €	693 192,10 €
	Hommes									59		356 440,31 €	
PU et Astronomes	Femmes		0		- €		0		- €	25	85	126 887,16 €	421 591,39 €
	Hommes									60		294 704,23 €	
Total	Femmes		0		- €		0		- €	87	206	463 638,95 €	1 114 783,49 €
	Hommes									119		651 144,54 €	



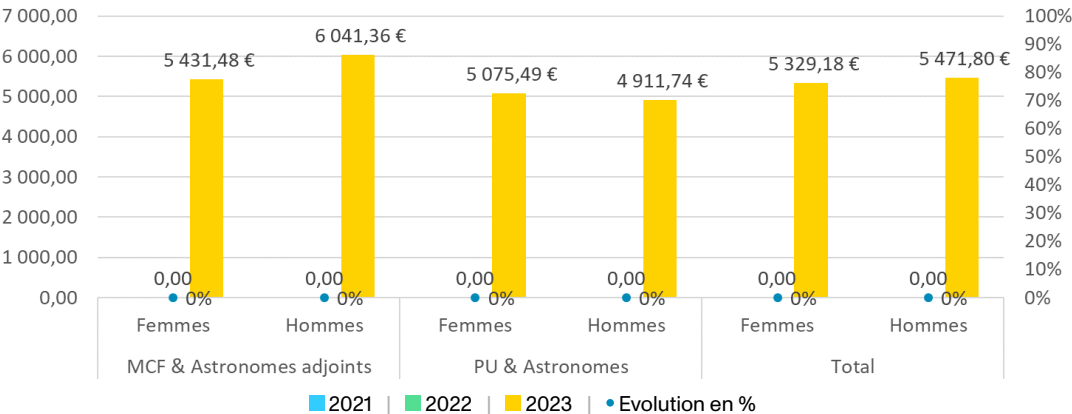
RÉPARTITION DES MONTANTS CUMULÉS DE LA RIPEC C3 PAR CORPS ET PAR SEXE EN 2023 (EN €, EN %) (g2.55)



RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DU RIPEC C3 PAR QUALITÉ ET PAR SEXE EN 2023 (EN PP) (g2.56)



RÉPARTITION DES MONTANTS CUMULÉS DE LA RIPEC C3 PAR CORPS ET PAR GENRE (EN €) (g2.57)





8. La 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 initialement 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 diminue de 82% (soit -756 agents) entre 2021 et 2023. De même, le montant moyen versé pour la PRP en 2023 augmente de 37% par rapport à 2021. Ceci est notamment dû à l'augmentation PRP de 10% en 2023.

Cette forte diminution du nombre de bénéficiaires s'explique par la mise en place du RIPEC C2. En effet, depuis l'année 2023 seulement les personnels HU et les enseignants du 2nd degré continuent de percevoir de la PRP car ils sont hors régime RIPEC.

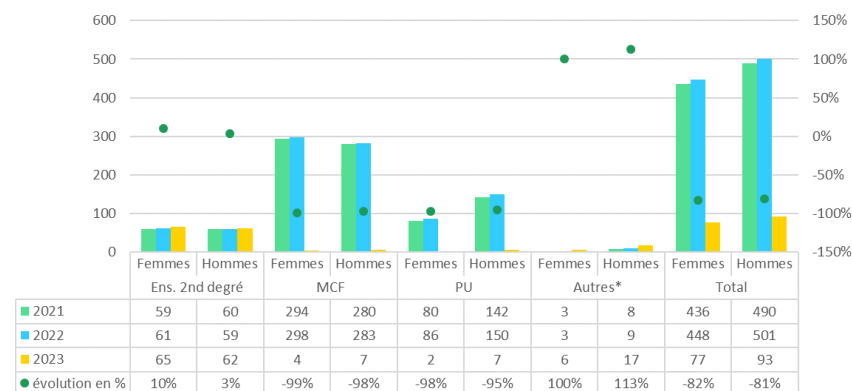
LA PRIME DE RESPONSABILITÉ PÉDAGOGIQUE : ENSEIGNANTS BÉNÉFICIAIRES EN 2023 (t171)

		Nb de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
Ens. 2nd degré	Femmes	65	127	103 935,50 €	198 570,38 €	1 599,01 €	1 563,55 €
	Hommes	62		94 634,88 €		1 526,37 €	
MCF	Femmes	4	11	4 028,84 €	13 439,36 €	1 007,21 €	1 221,76 €
	Hommes	7		9 410,52 €		1 344,36 €	
PU	Femmes	2	9	2 485,88 €	8 486,28 €	1 242,94 €	942,92 €
	Hommes	7		6 000,40 €		857,20 €	
Autres*	Femmes	6	23	9 857,80 €	40 202,68 €	1 642,97 €	1 747,94 €
	Hommes	17		30 344,88 €		1 784,99 €	
Total	Femmes	77	170	120 308,02 €	260 698,70 €	1 562,44 €	1 533,52 €
	Hommes	93		140 390,68 €		1 509,58 €	

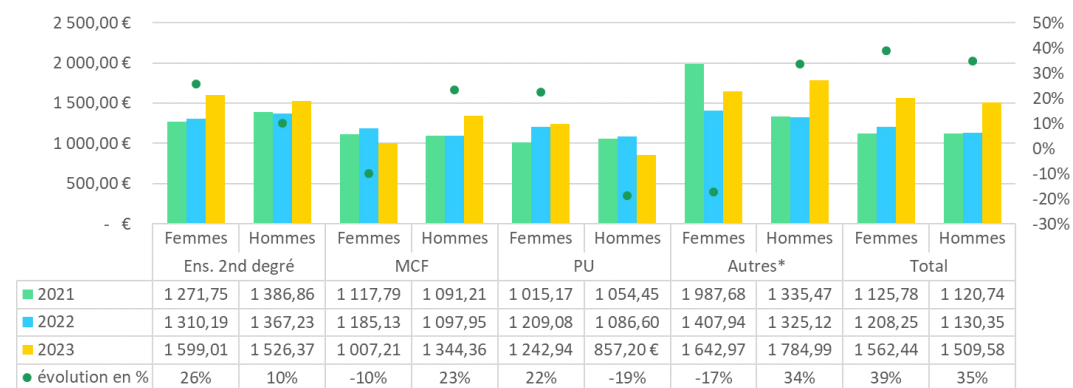
* Professeurs des écoles, professeurs contractuels, personnels d'orientation et d'éducation



EVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE LA PRP (EN PP, EN %) (g2.58)

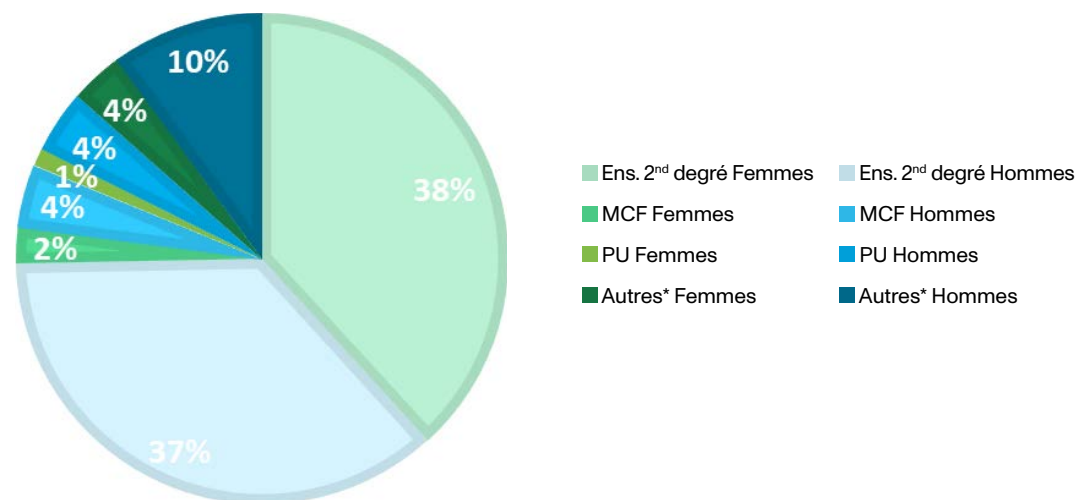


EVOLUTION DU MONTANT MOYEN DE LA PRP (EN €, EN %) (g2.59)

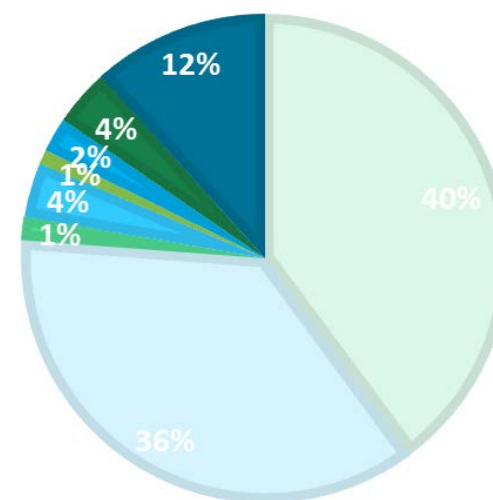




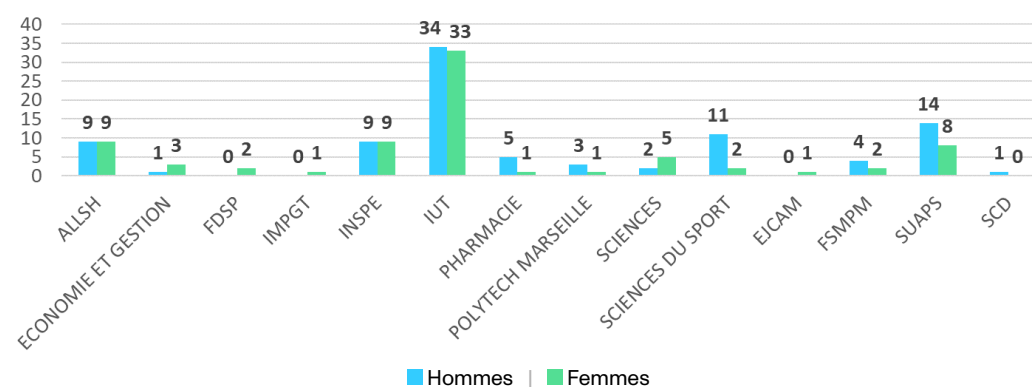
RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE LA PRP
PAR CORPS ET PAR GENRE EN 2023 (EN %) (g2.60)



RÉPARTITION DU MONTANT ANNUEL DE LA PRP
PAR CORPS ET PAR GENRE EN 2023 (EN %) (g2.61)



RÉPARTITION PAR STRUCTURE DES ENSEIGNANTS BÉNÉFICIAIRES DE LA PRP PAR STRUCTURE ET PAR GENRE EN 2023 (EN PP) (g2.62)





9. La Prime de Charges Administratives

Instituée par décret du 12 janvier 1990, la Prime de Charges Administratives (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 maximums 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 nombre de bénéficiaires diminue de 78% (soit -377 agents) entre 2021 et 2023. De même, le montant moyen versé pour la PCA en 2023 diminue de 1% par rapport à 2021.

Cette forte diminution du nombre de bénéficiaires s'explique par la mise en place du RIPEC C2. En effet, depuis 2023 seulement les personnels HU et les enseignants du 2nd degré continuent de percevoir de la PCA car ils sont hors régime RIPEC.

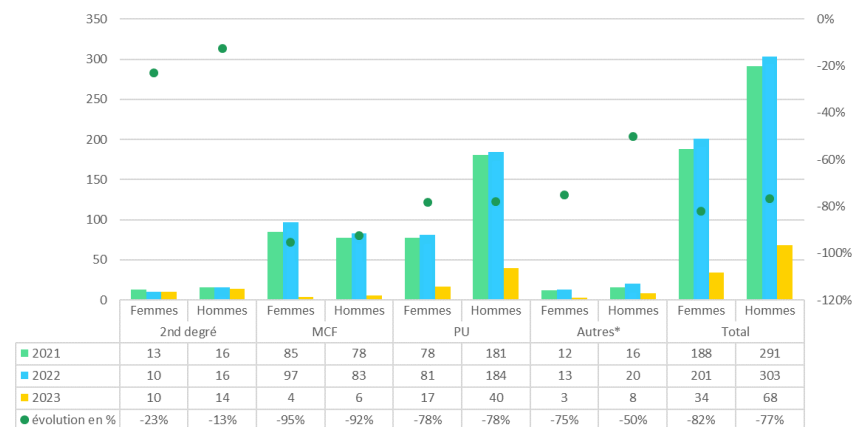
ENSEIGNANTS BÉNÉFICIAIRES DE LA PCA EN 2023 (t172)

		Nb de bénéficiaires		Montant annuel		Montant moyens	
Ens. 2nd degré	Femmes	10	24	22 146,12 €	68 993,96 €	2 214,61 €	2 874,75 €
	Hommes	14		46 847,84 €		3 346,27 €	
MCF	Femmes	4	10	7 700,00 €	15 835,86 €	1 925,00 €	1 583,59 €
	Hommes	6		8 135,86 €		1 355,98 €	
PU	Femmes	17	57	39 597,67 €	161 886,79 €	2 329,27 €	2 840,12 €
	Hommes	40		122 289,12 €		3 057,23 €	
Autres*	Femmes	3	11	5 872,00 €	30 003,00 €	1 957,33 €	2 727,55 €
	Hommes	8		24 131,00 €		3 016,38 €	
Total	Femmes	34	102	75 315,79 €	276 719,61 €	2 215,17 €	2 712,94 €
	Hommes	68		201 403,82 €		2 961,82 €	

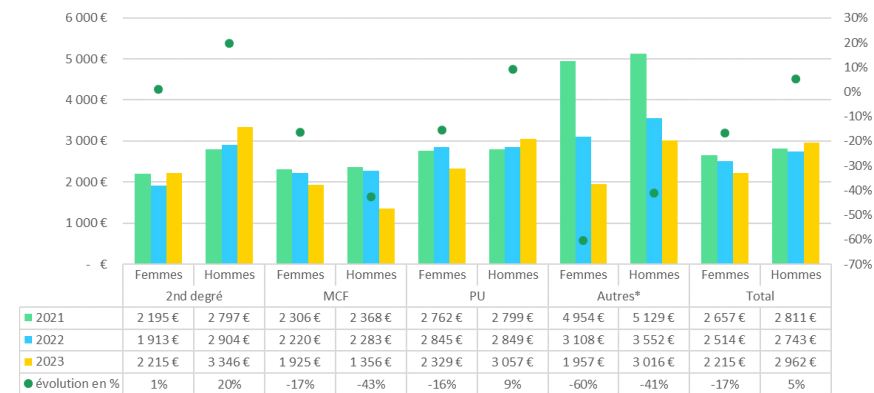
* Professeurs des écoles, professeurs contractuels, personnels d'orientation et d'éducation



EVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE LA PCA (EN PP, EN %) (g2.63)

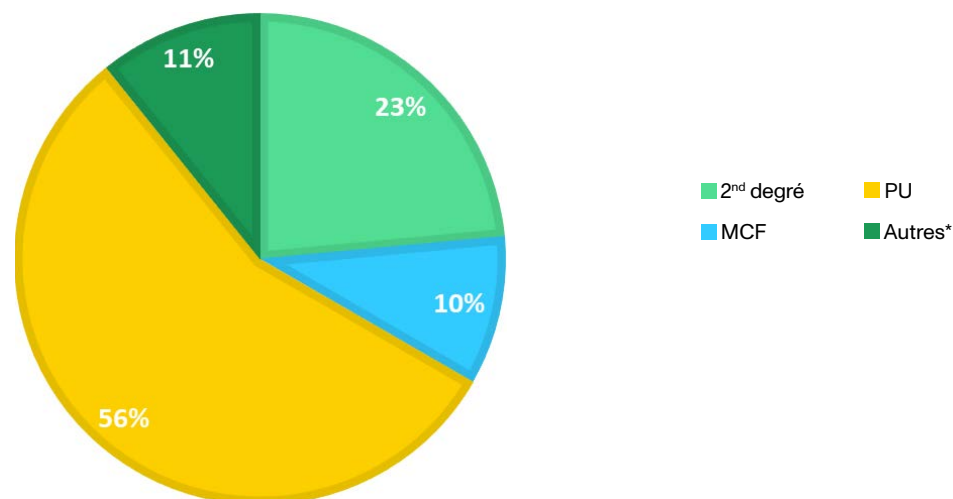


EVOLUTION DU MONTANT MOYEN DE LA PCA (EN €, EN %) (g2.64)

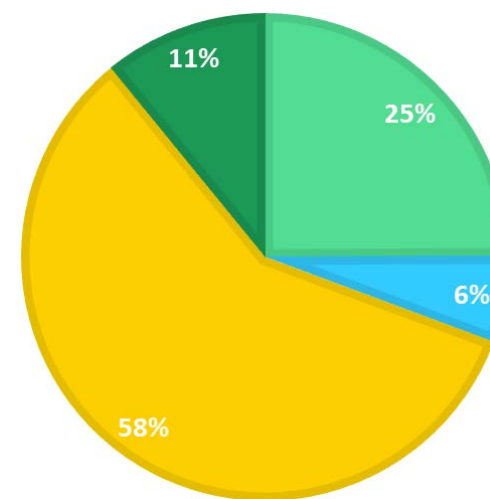




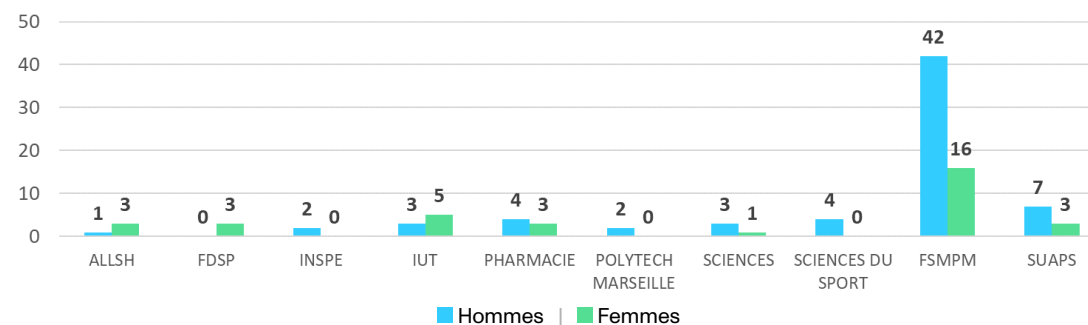
RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE LA PCA
PAR CORPS EN 2023 (EN %) (g2.65)



RÉPARTITION DU MONTANT ANNUEL DE LA PCA
PAR CORPS (EN %) (g2.66)



RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE LA PCA PAR STRUCTURE ET PAR GENRE EN 2023 (EN PP) (g2.67)





10. Le RIPEC C2

Cette composante fonctionnelle donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs et son versement est mensualisé. Elle permet également d'indemniser l'exercice d'une mission confiée par le Président pour une durée maximale de 18 mois. Le versement de la prime est alors conditionné à une évaluation des résultats de la mission au regard des objectifs fixés par une lettre de mission établie par le Président (Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs).

Dans ce cas, son versement a lieu au terme de la mission.

La mensualisation du RIPEC 2 (qui comprend l'ancienne PRP et PCA) a été établie en février 2023.

Sur 2023, 1143 agents ont bénéficié du RIPEC C2 dont 45 % de femmes et 55% d'hommes.

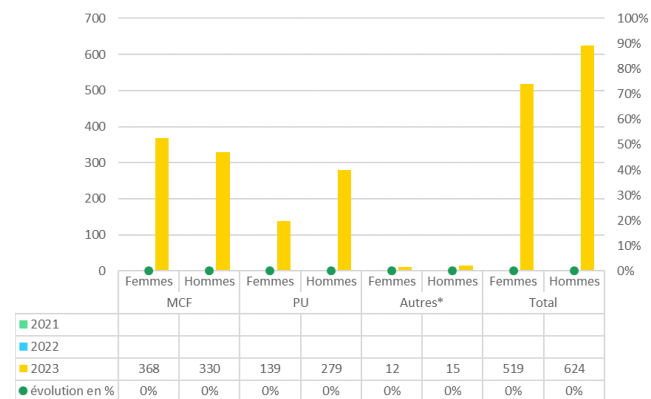
ENSEIGNANTS BÉNÉFICIAIRES DU RIPEC C2 (t173)

		Nb de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
MCF	Femmes	368	698	790 980,04 €	1 481 566,22 €	2 149,40 €	2 122,59 €
	Hommes	330		690 586,18 €		2 092,69 €	
PU	Femmes	139	418	407 343,62 €	1 218 123,52 €	2 930,53 €	2 914,17 €
	Hommes	279		810 779,90 €		2 906,02 €	
Autres*	Femmes	12	27	31 060,05 €	79 178,28 €	2 588,34 €	2 932,53 €
	Hommes	15		48 118,23 €		3 207,88 €	
Total	Femmes	519	1143	1 229 383,71 €	2 778 868,02 €	2 368,75 €	2 431,21 €
	Hommes	624		1 549 484,31 €		2 483,15 €	

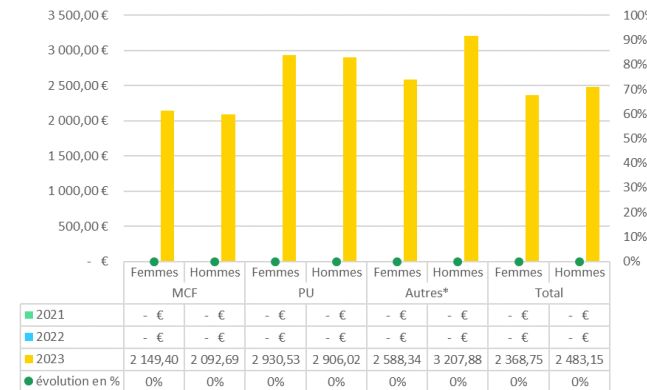
*Directeurs et personnels ONR



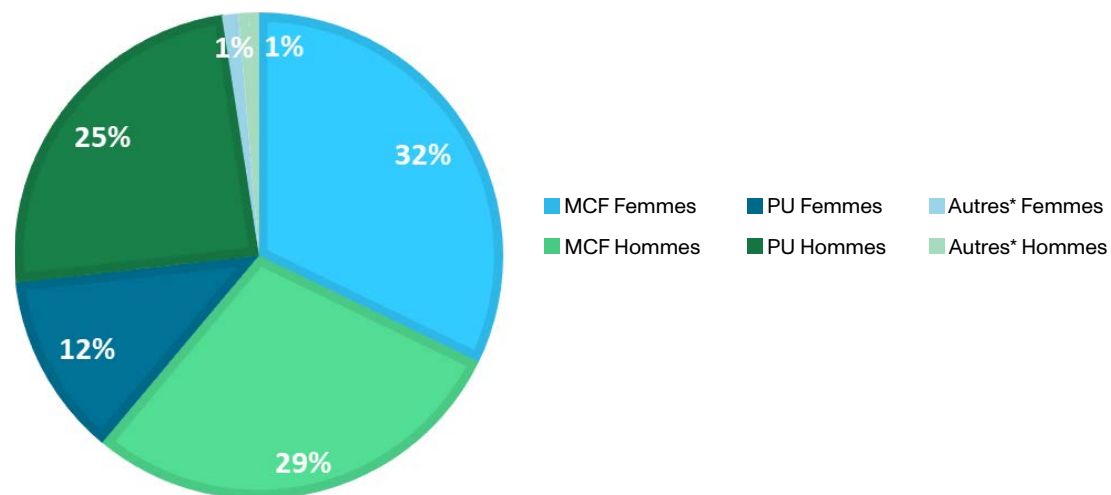
EVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DU RIPEC C2 (EN PP, EN %) (g2.68)



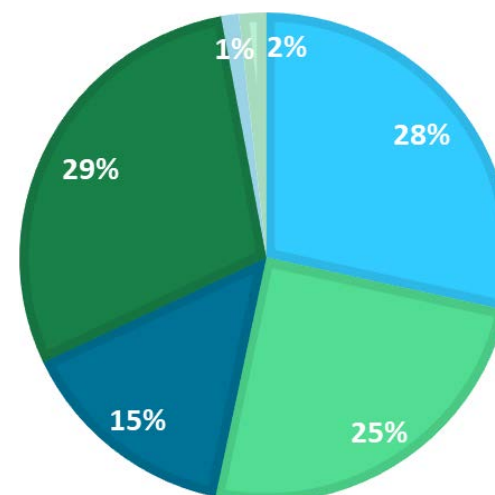
EVOLUTION DU MONTANT MOYEN DU RIPEC C2 (EN €, EN %) (g2.69)



RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR CORPS ET PAR GENRE EN 2023 (EN %) (g2.70)



RÉPARTITION DU MONTANT ANNUEL PAR CORPS ET PAR GENRE EN 2023 (EN %) (g2.71)





11. Synthèse sur les écarts de rémunérations :

11.1. Synthèse sur les écarts de rémunérations des titulaires

35 CORPS SONT REPRÉSENTÉS AU SEIN DE LA POPULATION TITULAIRE DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET DES BIATSS.

Emploi annuel moyen 2023	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Effectifs annuels	2 337	2 423	4 760	50,9%
Equivalents temps plein employés (ETP)	2 324,61	2 358,69	4 683,30	50,4%
Taux moyen de temps partiel	99,5%	97,3%	98,4%	

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 2023 pour 4 760 agents titulaires, relevant de 35 corps représentés au sein de l'université.

En 2023, l'université emploie autant de femmes que d'hommes titulaires puisqu'elles représentent 50,9 % 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	2023		2022	Ecart 2023/2022
Femmes	3 820 €		3 680 €	140 €
Hommes	4 710 €		4 564 €	146 €
écart	-890 €	-19%	-884 €	-6 €
Décomposition de l'écart	en €	en %	en €	en €
effet ségrégation des corps	-737 €	83%	-723 €	-14 €
effet démographique au sein des corps	-90 €	10%	-94 €	4 €
effet temps partiel	-79 €	9%	-77 €	-2 €
effet primes (à corps-grade-échelon identique)	16 €	-2%	10 €	6 €



Rémunération mensuelle moyenne par corps en 2023 :	Hommes	Femmes	Ecart F-H	% femmes	Ecart F-H 2022	Ecart 2023 - 2022
MCF	4 745 €	4 860 €	115 €	46%	46 €	68 €
ATRF	2 352 €	2 389 €	37 €	65%	27 €	10 €
MAG	2 287 €	2 300 €	13 €	66%	8 €	5 €
MCF PH	3 599 €	3 512 €	-87 €	48%	-46 €	-41 €
TECH	2 816 €	2 725 €	-91 €	62%	-95 €	4 €
ASI	3 266 €	3 149 €	-116 €	59%	-132 €	15 €
IGR	5 255 €	5 136 €	-119 €	42%	90 €	-210 €
PR	6 656 €	6 528 €	-129 €	28%	-106 €	-22 €
IGE	3 938 €	3 808 €	-130 €	58%	-101 €	-29 €
PRAG	5 060 €	4 677 €	-383 €	51%	-423 €	40 €
PU PH	5 751 €	5 170 €	-580 €	22%	-599 €	19 €
PRCE	4 755 €	3 915 €	-840 €	64%	-714 €	-126 €

Les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 890 € par mois (- 19% par rapport à la rémunération brute moyenne mensuelle des hommes).

Cet écart s'explique par 4 types 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 12 corps d'effectifs supérieur à 50 et de mixité suffisante. Ils représentent 92 % de la population totale. Les 21 corps non retenus présentent soit une population inférieure à 50 agents, soit une mixité insuffisante pour conduire des analyses pertinentes.

En 2023, 3 corps sur les 12 analysés présentent un écart de rémunération en faveur des femmes : les maîtres de conférences (+ 115 €), les adjoints techniques de recherche (+ 37 €) et les magasiniers (+ 13 €).

Entre 2022 et 2023, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est creusé de 6 €, en particulier sur l'effet ségrégation des corps (augmentation de l'écart de 14 €). Si l'écart s'est nettement amélioré sur la population des ingénieurs de recherche en 2022, l'effet s'est complétement inversé en 2023 passant de 90 € en faveur des femmes à 119 € en faveur des hommes (expliqué par des départs en retraites et mutations). A noter que la situation des MCF s'est nettement améliorée en faveur des femmes en 2023 passant de 46 € à 115 €.

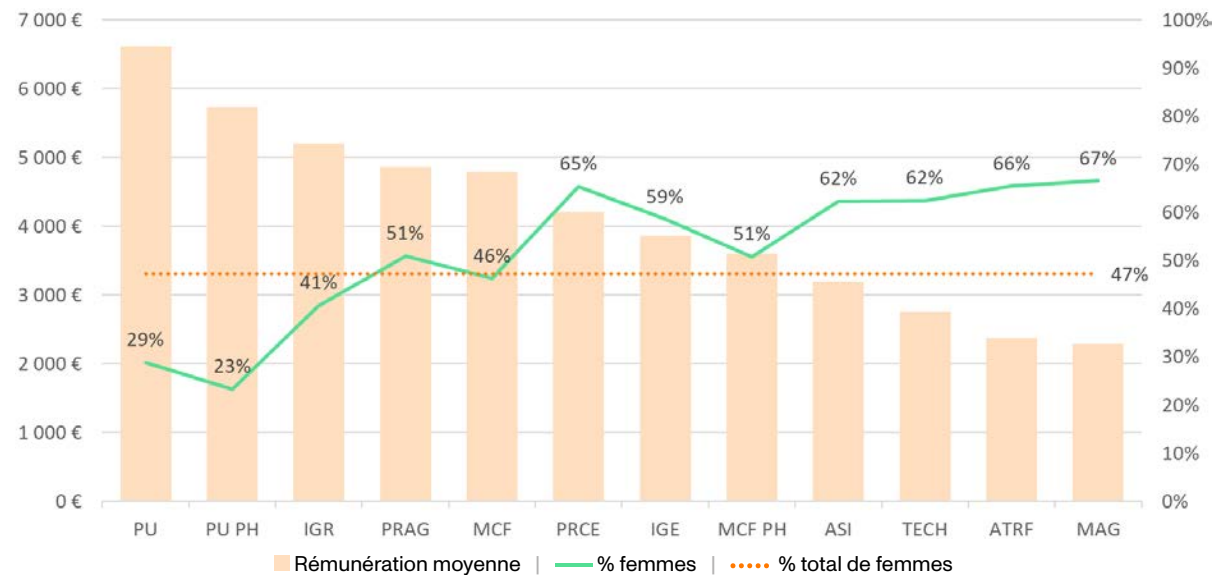
L'analyse détaillée de chacun de ces effets se trouve en Annexe 9.





11.1.1. Effet ségrégation des corps

RÉMUNÉRATION MOYENNE MENSUELLE PAR CORPS EN 2023 ET REPRÉSENTATION DES FEMMES (EN €, EN %)



L'écart de rémunération brute s'explique pour 83 % (- 737 €) 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 (PU : 29 % et PU PH : 23 %), les Ingénieurs de recherche (IGR : 41 %) et les maîtres de conférences (MCF : 46 %). Cependant, elles sont surreprésentées en catégories B et C, catégories les moins rémunérées.

Ces effets s'expliquent par des facteurs :

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

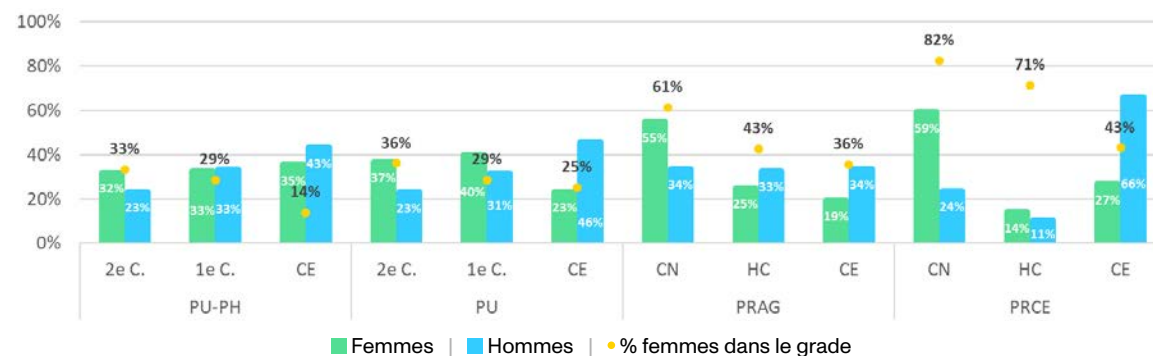
Entre 2022 et 2023, l'effet négatif de la ségrégation des corps semble s'être particulièrement accentué sur les ingénieurs de recherche avec une baisse de la part des femmes de 4 points. Cette baisse est majoritairement expliquée par des départs en retraites et mutation qui ont été remplacés par des contractuels ou par des agents IGE.

11.1.2. Effet démographique au sein des corps

11.1.2.1. Analyse de la population enseignants, enseignants-chercheurs

Effet démographique du corps sur l'écart F-H en 2023	Montant en €	% femmes	Ecart 23/22
PRCE	-706 €	64%	-81 €
PU PH	-578 €	22%	48 €
PRAG	-232 €	51%	66 €
PU	-223 €	28%	-27 €
MCF PH	-79 €	48%	-53 €
MCF	63 €	46%	23 €

RÉPARTITION DES EEC PAR GENRE SELON LE CORPS (EN %)

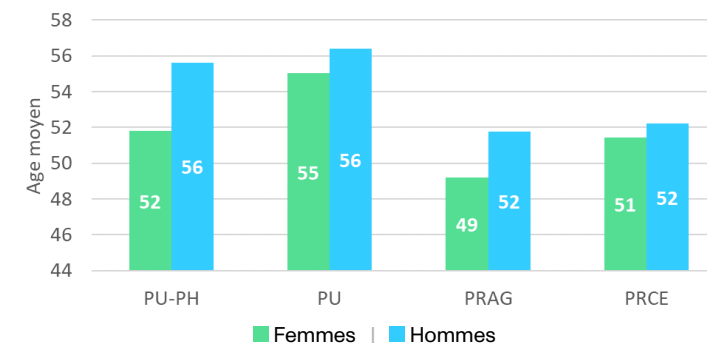


Au sein de la population enseignante, l'effet démographique au sein des corps explique 10 % de l'écart de rémunération entre les sexes. Cet effet résulte d'une plus faible proportion de femmes dans les grades-échelons les plus rémunérateurs. A l'intérieur de chaque corps, la différence de proportion 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.

Au même titre qu'en 2022 et 2021, les maîtres de conférences se démarquent de nouveau en 2023 avec un effet démographique positif sur l'écart de rémunération F/H (+ 63 €). En effet, les femmes MCF restent relativement plus nombreuses que les hommes dans le grade hors classe (45 % contre 42 %). De même, les professeurs d'universités et les enseignants du 2nd degré restent les populations dont les écarts sont en défaveur des femmes. Cela s'explique en partie par une forte différence d'ancienneté selon le sexe : les femmes sont plus jeunes que les hommes et se répartissent principalement sur les premiers grades. Les effets de la promotion interne peuvent également expliquer ces différences au sein des grades.

Entre 2023 et 2022, une amélioration de ces écarts de rémunération dû à l'effet démographique est constatée : réduction de l'écart de - 48 € pour les PU PH. Les écarts divergent pour les enseignants du 2nd degré : + 81 € d'écart sur les PRCE et - 66 € sur les PRAG.

AGE MOYEN SELON LE GENRE ET LE CORPS



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 2023, 36 % des lauréats des concours enseignants-chercheurs sont des femmes alors que la proportion de femmes au sein de la population enseignante est de 40,2 %. La part des femmes lauréates des concours des maîtres de conférences représente que 36 % tandis que celle professeurs des universités représente également 36 %.

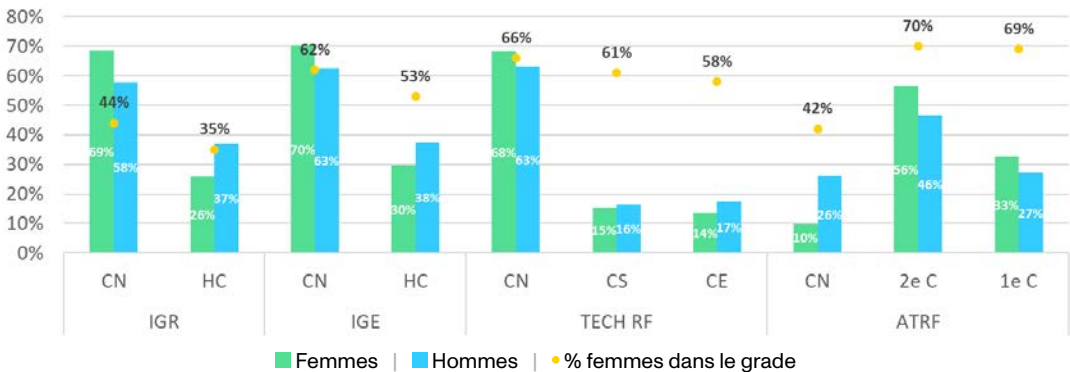
Ainsi, la session de recrutement 2023 montre que la féminisation des professeurs des universités de 2022 semble avoir diminué. Nous retrouvons un niveau de proportion sensiblement égal à celui de 2021.



11.1.2.2 Analyse de la population des BIATSS

Effet démographique du corps sur l'écart F-H en 2023	Montant en €	% femmes	Ecart 23/22
ASI	-108 €	59%	10 €
IGE	-86 €	58%	-5 €
IGR	-53 €	42%	-25 €
TECH	-47 €	62%	12 €
ATRF	13 €	65%	5 €
MAG	22 €	66%	19 €

RÉPARTITION DES BIATSS PAR GENRE SELON LE CORPS (EN %)



Au même titre qu'en 2022 et 2021, seuls les catégories C affichent un effet démographique positif en 2023 au sein de la population des BIATSS.

Plus les corps sont élevés, moins l'évolution comparée à celle de l'année précédente est favorable aux femmes (TECH +12 €, ASI +10 €, IGE -5 €, IGR -25 €).

Campagne Emplois BIATSS : % de femmes par catégorie	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL Catégories
2020	64%	67%	57%	64%
2021	86%	84%	40%	77%
2022	68%	70%	67%	69%
2023	62%	80%	40%	46%

Liste d'aptitude BIATSS : % de femmes lauréates par catégorie	Catégorie A	Catégorie B	TOTAL Catégories
2020	57%	78%	65%
2021	33%	75%	54%
2022	45%	55%	50%
2023	45%	47%	46%

11.1.3. Effet temps partiel

	Femmes	Hommes	Ecart F-H	Ecart 2022 F-H
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	3 820 €	4 710 €	-890 €	-884 €
Rémunération mensuelle moyenne par ETP (en €)	3 925 €	4 736 €	-811 €	-806 €

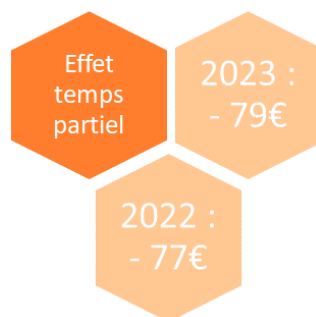
Sur toute la population AMU, 11,5 % des femmes sont à temps partiel contre 2,1 % des hommes. A savoir, les femmes BIATSS sont plus à temps partiel que les enseignantes chercheuses (18,3 % versus 3,8 %).

Sur les 33 corps représentés, l'établissement compte en 2023 un effectif annuel moyen de 2 423 femmes et 2 337 hommes. Les femmes comptent pour 2 359 ETP annuel et les hommes pour 2 325 ETP. Les femmes sont donc ici en moyenne plus à temps partiel que les hommes : 97,3 % de taux d'activité pour les femmes versus 99,5 % pour les hommes. Ce taux est quasiment identique à ceux de 2022 (97,4 % pour les femmes et 99,5 % pour les hommes)

L'écart de rémunération brute moyenne est en défaveur des femmes de - 898 € par mois (3 820 € contre 4 710 € pour les hommes).

Corrigé du temps partiel, l'écart diminue de 79 € et passe à - 811 € en équivalent temps plein. Ainsi, les femmes perçoivent en moyenne 79 € de moins que les hommes chaque mois, généré par un recours plus important au temps partiel. Cet écart s'est très légèrement creusé par rapport à l'année précédente (77 € en 2022 et 74 € en 2021).

Le temps partiel joue de façon minoritaire sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes (9,7 % de l'écart global).



11.1.4. Effet primes à corps-grade-échelon identique

Effet primes par corps	Montant en €	% femmes	Montant 2022 en €	Ecart 2023/2022
PRAG	-151 €	51%	-125 €	-26 €
PRCE	-134 €	64%	-89 €	-45 €
IGR	-66 €	42%	118 €	-184 €
IGE	-44 €	58%	-20 €	-24 €
TECH	-44 €	62%	-36 €	-8 €
MCF PH	-17 €	48%	-20 €	3 €
MAG	-9 €	66%	5 €	-14 €
ASI	-8 €	59%	-13 €	5 €
ATRF	23 €	65%	19 €	5 €
PU PH	48 €	22%	27 €	22 €
MCF	51 €	46%	6 €	45 €
PR	94 €	28%	90 €	4 €

Au niveau de l'établissement, l'effet primes joue en faveur des femmes de façon mineure (soit 16 €). 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, vacations administratives...

Entre 2022 et 2023, nous observons une légère amélioration des écarts de rémunération dû à l'effet primes (réduction de l'écart de + 7 €).

Aide à la lecture :

Ecart négatif : en défaveur des femmes

Ecart positif : en faveur des femmes

Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	Dont PEDR (y compris C3)		Dont PRP/PRP (C2)		Dont IFSE		Dont HCC		Dont CIA/Vacations		Dont autres	
	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global
PRAG	-151 €	0 €	0%	-13 €	9%		-105 €	70%	0 €	0%	-33 €	22%
PRCE	-134 €	0 €	0%	-37 €	28%		-180 €	134%	0 €	0%	83 €	-62%
IGR	-66 €				654 €	-991%	-38 €	58%	10 €	-15%	-692 €	1048%
IGE	-44 €				48 €	-109%	11 €	-25%	10 €	-22%	-113 €	256%
TECH	-44 €				-119 €	270%	0 €	1%	4 €	-9%	71 €	-162%
MCF PH	-17 €	-1 €	7%	0 €	2%		0 €	3%	0 €	0%	-15 €	88%
MAG	-9 €				-120 €	1340%	0 €	-3%	-4 €	48%	115 €	-1285%
ASI	-8 €				-122 €	1453%	-1 €	11%	24 €	-289%	90 €	-1075%
ATRF	23 €				-254 €	-1086%	1 €	6%	6 €	26%	270 €	1153%
PU PH	48 €	-6 €	-13%	-4 €	-8%		0 €	0%	0 €	0%	58 €	121%
MCF	51 €	-12 €	-23%	26 €	51%		46 €	89%	-1 €	-1%	-8 €	-15%
PR	94 €	43 €	46%	37 €	39%		59 €	63%	3 €	4%	-49 €	-52%

L'analyse détaillée des primes met en évidence les constats suivants :

- L'avantage des hommes PRAG et PRCE est majoritairement lié à la réalisation d'heures d'enseignement complémentaires.
- L'avantage des femmes professeurs est lié en grande partie au versement de la PEDR et du Ripec C2. Tandis que pour les femmes professeurs HU, il est majoritairement lié à des versements autres que les PEDR, PRP, PCA, HCC et vacations.
- L'écart de rémunération lié aux primes pour les MCF PH est en défaveur des femmes à hauteur de -17 €. A l'inverse, pour les MCF, l'effet est favorable de + 51 € et s'explique principalement par la réalisation d'heures d'enseignement complémentaires ainsi que le versement du RIPEC C2.
- L'IFSE est majoritairement l'indemnité qui favorise la rémunération des hommes BIATSS. L'effet positif observé sur les IGR s'explique essentiellement par le rappel d'ISFE pour quelques agents.



11.2. Synthèse sur les écarts de rémunérations des contractuels

24 CORPS SONT REPRÉSENTÉS AU SEIN DE LA POPULATION CONTRACTUELLE DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET DES BIATSS.

Emploi annuel moyen 2023	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Effectifs annuels	1 333	1 781	3 114	57,2%
Equivalents temps plein employé	1 277,93	1 710,73	2 988,65	57,2%
Taux moyen de temps partiel	95,9%	96,1%	96,0%	

L'analyse a porté sur les rémunérations versées en 2023 pour 3 114 agents contractuels, relevant de 24 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 2023, l'université emploie plus de femmes que d'hommes contractuels puisqu'elles représentent 57,2 % de la population totale. Cette proportion est légèrement en hausse par rapport à 2022 (56,3 %)

Les Hommes sont sensiblement plus en temps partiel que les femmes avec un ratio ETP/effectifs annuels équivalent de 95,9 % contre 96,1 % pour les Femmes.

Rémunération moyenne brute mensuelle 2023		
Femmes	2 306 €	
Hommes	2 412 €	
écart	-106 €	-4%
Décomposition de l'écart		
	en €	en %
effet ségrégation des corps	-87 €	82%
effet primes (à corps-grade-échelon identique)	-37 €	35%
effet démographique au sein des corps	8 €	-8%
effet temps partiel	9 €	-9%

Les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 106 € par mois (- 4 % par rapport à la rémunération brute moyenne mensuelle des hommes). Cet écart de - 106 € s'explique principalement par l'effet ségrégation des corps (- 87 €) et l'effet primes (- 37 €). L'analyse va essentiellement porter sur ces 2 effets. L'analyse détaillée de chacun de ces effets pour la population contractuelle se trouve en Annexe 10.

L'analyse par catégorie de ces écarts a été menée uniquement sur les agents contractuels BIATSS en CDD et CDI soit 6 corps sur les 24 représentés. 12 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...).

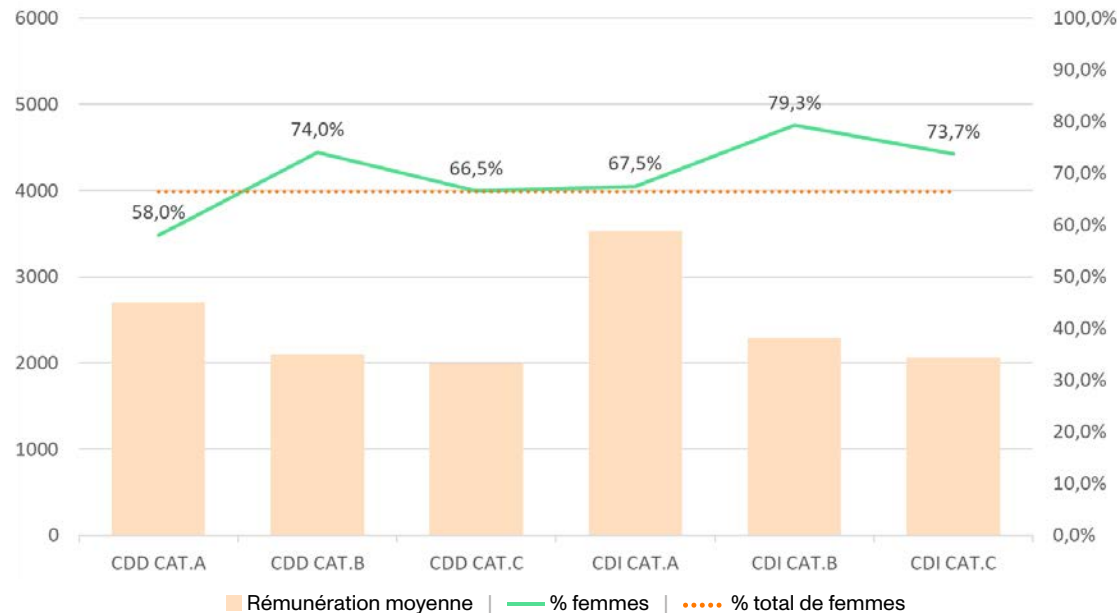
La population est donc composée de 1 340 agents : 445 en catégorie C, 288 en catégorie B et 607 en catégorie A dont les écarts de rémunération sont détaillés ci-dessous.

Rémunération mensuelle moyenne par corps en 2023 :	Hommes	Femmes	Ecart F-H	% femmes	Ecart F-H (en %)
CDD CAT.A	2 712 €	2 681 €	-31 €	58%	-1,1%
CDD CAT.B	2 095 €	2 095 €	1 €	74%	0,0%
CDD CAT.C	1 995 €	1 992 €	-3 €	67%	-0,2%
CDI CAT.A	3 520 €	3 540 €	20 €	68%	0,6%
CDI CAT.B	2 355 €	2 281 €	-75 €	79%	-3,2%
CDI CAT.C	2 057 €	2 072 €	14 €	74%	0,7%



11.2.1. Effet ségrégation des corps

RÉMUNÉRATION MOYENNE MENSUELLE DES BIATSS PAR CATÉGORIE EN 2023 (HOMMES ET FEMMES CONFONDUS, EN €) ET PART DE FEMMES EN PERSONNES PHYSIQUES (EN %)



L'écart de rémunération brute s'explique pour 75 % par un effet de ségrégation des corps.

Malgré une bonne représentation globale des femmes contractuels BIATSS (66 % sur toute la population), elles sont moins nombreuses que les hommes dans les catégories les mieux rémunérées. En effet, la proportion de femmes dans la catégorie A (58 % pour les CDD) est inférieure à leur représentation au sein de la population BIATSS. Ainsi, une analyse par corps semble judicieuse afin de confirmer cet effet.



RÉMUNÉRATION MOYENNE MENSUELLE DE BIATSS PAR CORPS EN 2023 ET REPRÉSENTATION DES FEMMES (EN €, EN %)



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 67 %, elle chute à 47,4 % sur le corps des IGR.



11.2.2. Effet primes à corps-grade-échelon identique

Effet primes (à corps-grade-échelon identique) par corps	Montant en €	% femmes
CDD CAT.A	-88 €	58%
CDD CAT.B	-16 €	74%
CDD CAT.C	-9 €	67%
CDI CAT.A	25 €	68%
CDI CAT.B	-54 €	79%
CDI CAT.C	14 €	74%

L'effet primes explique pour 31,9 % l'écart de rémunération entre les sexes (soit - 37 € au total).

Il est nécessaire de rappeler que 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 24 corps représentés) et des « écarts résiduels sur traitement » (soit - 39 €). Ainsi, « l'écart résiduel » concerne les versements de l'ensemble des primes des contractuels (vacations administratives, heures supplémentaires, astreintes, indemnités d'administration, complément indemnitaire etc.).

Sur la population des BIATSS, l'effet prime représente - 128 € et valorise majoritairement la rémunération des hommes pour les catégories A et B. En effet, l'effet prime représente - 63 € pour la catégorie A et - 69 € pour la B. Sur la catégorie A, l'effet défavorable aux femmes est également remarquable sur les CDD (- 88 €). Toutefois, il est compensé par un effet positif pour les CDI (+ 25 € en faveur des femmes).

Dans le tableau ci-dessous, une analyse détaillée sur le versement de la prime indemnitaire annuelle, des vacances administratives, heures supplémentaires et astreintes a été effectuée afin de déterminer l'impact de ces primes sur cet effet :

	PIA/Vacations administratives/Heures supp./Astreintes versées en 2023						
	Montants annuels		Nombre bénéficiaires		Montants moyens annuels		
	H	F	H	F	H	F	Ecart
CDD CAT.A	174 485 €	246 194 €	256	364	682 €	676 €	-5 €
CDD CAT.B	42 466 €	132 623 €	67	205	634 €	647 €	13 €
CDD CAT.C	60 922 €	119 756 €	113	219	539 €	547 €	8 €
CDI CAT.A	46 855 €	106 687 €	48	92	976 €	1 160 €	184 €
CDI CAT.B	13 446 €	52 936 €	13	63	1 034 €	840 €	-194 €
CDI CAT.C	24 683 €	71 011 €	41	121	602 €	587 €	-15 €
Total	362 856 €	729 205 €	538	1064	674 €	685 €	11 €

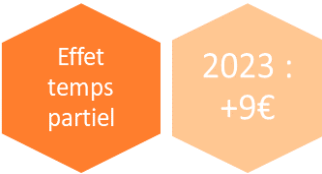


La mise en place du dispositif de PIA en 2022 a permis de réduire considérablement les écarts sur les primes entre les femmes et les hommes par rapport aux années précédentes. En effet, le dispositif permet de verser à minima une part fixe à l'ensemble de la population BIATSS. La tendance de l'effet prime s'est ainsi inversée entre 2021 et 2023 en passant d'un effet défavorable de - 32 € à un effet favorable pour les femmes de + 11 €. Cependant, des disparités sont remarquables au sein des catégories, - 181 € et - 23 € en défaveur des femmes pour la catégorie B et C et + 178 € en faveur des femmes pour les catégories A). Cependant, cet effet reste à nuancer car 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. Néanmoins, la décision de la gouvernance d'attribuer une enveloppe aux service centraux et communs de 300 € brut par agents a permis de réduire considérablement l'écart sur les catégorie C - 23 € en 2023 contre - 234 € en 2022.

L'effet prime de - 128 € en défaveur des femmes constaté plus haut sur les 3 catégories ne s'explique donc pas majoritairement par le versement de la PIA et des vacances administratives. D'autres primes semblent jouer sur cet effet, notamment l'indemnité d'administration dont l'effet est corrélé à la ségrégation des corps. En effet, il s'agit d'une prime versée aux contractuels après 1 an d'ancienneté en fonction de leurs corps d'appartenance.

11.2.3. Effet temps partiel

	Femmes	Hommes	Ecart F-H
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la	2 306 €	2 412 €	-106,08
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	2 401 €	2 516 €	-115,22



Les femmes contractuelles perçoivent en moyenne 9 € 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.

Les 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 (t174)

			Nombre de vacataires				Volumes horaires				Volumes horaires moyens par vacataire			
			Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	2021	458	343	801	57%	17183	13658	30841	56%	38	40	39	56%
		2022	456	344	800	57%	16256	14903	31159	52%	36	43	39	52%
		2023	458	349	807	57%	16635	13685	30320	55%	36	39	38	55%
	CFMI	2021	16	19	35	46%	803	957	1760	46%	50	50	50	46%
		2022	17	18	35	49%	637	940	1577	40%	37	52	45	40%
		2023	22	17	39	56%	785	938	1723	46%	36	55	44	46%
Droits et sciences politique	FDSP	2021	247	340	587	42%	8271	9744	18015	46%	33	29	31	46%
		2022	271	353	624	43%	8561	9923	18484	46%	32	28	30	46%
		2023	316	411	727	43%	8561	8238	11052	77%	27	20	15	77%
	IMPGT	2021	79	87	166	48%	2076	2569	4645	45%	26	30	28	45%
		2022	75	93	168	45%	2442	3227	5669	43%	33	35	34	43%
		2023	69	94	163	42%	2153	4043	6196	35%	31	43	38	35%
Economie et gestion	FEG	2021	219	313	532	41%	10943	12945	23888	46%	50	41	45	46%
		2022	219	315	534	41%	10063	12292	22355	45%	46	39	42	45%
		2023	237	312	549	43%	10332	11690	22022	47%	44	37	40	47%
	IAE	2021	83	145	228	36%	4094	6916	11010	37%	49	48	48	37%
		2022	98	153	251	39%	4896	7593	12489	39%	50	50	50	39%
		2023	86	141	227	38%	4522	7408	11930	38%	53	53	53	38%
	IRT	2021	13	12	25	52%	518	582	1100	47%	40	49	44	47%
		2022	14	14	28	50%	383	669	1052	36%	27	48	38	36%
		2023	12	15	27	44%	332	457	789	42%	28	30	29	42%
	EJCAM	2021	39	50	89	44%	1149	1786	2935	39%	29	36	33	39%
		2022	42	53	95	44%	1319	1924	3243	41%	31	36	34	41%
		2023	45	66	111	41%	1361	2639	4000	34%	30	40	36	34%



			Nombre de vacataires				Volumes horaires				Volumes horaires moyens par vacataire			
			Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Santé	FSMPM	2021	388	252	640	61%	9048	8298	17346	52%	23	33	27	52%
		2022	436	275	711	61%	9556	8959	18515	52%	22	33	26	52%
		2023	457	298	755	61%	10799	9236	20035	54%	24	31	27	54%
	PHARMACIE	2021	54	71	125	43%	1330	1574	2904	46%	25	22	23	46%
		2022	52	75	127	41%	962	1627	2589	37%	19	22	20	37%
		2023	67	74	141	48%	1232	1703	2935	42%	18	23	21	42%
Sciences et technologies	FSS	2021	72	100	172	42%	2966	3976	6942	43%	41	40	40	43%
		2022	61	107	168	36%	2606	4406	7012	37%	43	41	42	37%
		2023	75	120	195	38%	2715	4043	6758	40%	36	34	35	40%
	FS*	2021	189	366	555	34%	5291	10031	15322	35%	28	27	28	35%
		2022	185	378	563	33%	5369	11254	16623	32%	29	30	30	32%
		2023	231	400	631	37%	6977	11834	18811	37%	30	30	30	37%
	POLYTECH	2021	75	144	219	34%	3197	3829	7026	46%	43	27	32	46%
		2022	78	150	228	34%	2999	3817	6816	44%	38	25	30	44%
		2023	90	189	279	32%	3046	4284	7330	42%	34	23	26	42%
	OSU PYTHEAS	2021	44	67	111	40%	628	1184	1812	35%	14	18	16	35%
		2022	53	76	129	41%	715	1239	1954	37%	13	16	15	37%
		2023	43	81	124	35%	519	1215	1734	30%	12	15	14	30%
Composantes pluridisciplinaires	INSPE	2021	44	38	82	54%	1233	1014	2247	55%	28	27	27	55%
		2022	55	65	120	46%	1667	2103	3770	44%	30	32	31	44%
		2023	48	41	89	54%	1160	1085	2245	52%	24	26	25	52%
	IUT	2021	352	640	992	35%	17686	28013	45699	39%	50	44	46	39%
		2022	348	635	983	35%	17405	26594	43999	40%	50	42	45	40%
		2023	321	583	904	36%	16126	23867	39993	40%	50	41	44	40%

*FS : Faculté des sciences



		Nombre de vacataires				Volumes horaires				Volumes horaires moyens par vacataire			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Collège doctoral	2021	11	11	22	50%	186	220	406	46%	17	20	18	46%
	2022	7	16	23	30%	166	304	470	35%	24	19	20	35%
	2023	10	14	24	42%	127	209	336	38%	13	15	14	38%
CIPE	2021	1	0	1	100%	100	0	100	100%	100	-	100	100%
	2022	5	1	6	83%	154	14	168	92%	31	14	28	92%
	2023	0	0	0	0%			0	-	-	-	-	-
DFD	2021	6	17	23	26%	233	1132	1365	17%	39	67	59	17%
	2022	6	12	18	33%	252	870	1122	22%	42	73	62	22%
	2023	6	11	17	35%	286	931	1217	24%	48	85	72	24%
DRI	2021	0	0	0	0%	0	0	0	-	-	-	-	-
	2022			0	0%			0	-	-	-	-	-
	2023	0	0	0	0%			0	-	-	-	-	-
SFPC	2021	20	18	38	53%	1798	1660	3458	52%	90	92	91	52%
	2022	24	19	43	56%	2122	1783	3905	54%	88	94	91	54%
	2023	13	17	30	43%	1197	1620	2817	42%	92	95	94	42%
SUAPS	2021	18	51	69	26%	838	2997	3835	22%	47	59	56	22%
	2022	15	55	70	21%	701	3207	3908	18%	47	58	56	18%
	2023	13	51	64	20%	613	2770	3383	18%	47	54	53	18%
SUL	2021	27	5	32	84%	3118	349	3467	90%	115	70	108	90%
	2022	44	5	49	90%	2958	350	3308	89%	67	70	68	89%
	2023	27	5	32	84%	2386	269	2655	90%	88	54	83	90%
UTL	2021	50	54	104	48%	2797	2184	4981	56%	56	40	48	56%
	2022	45	51	96	47%	2372	1881	4253	56%	53	37	44	56%
	2023	54	58	112	48%	2566	2323	4889	52%	48	40	44	52%
TOTAL	2021	2505	3143	5648	44%	95486	115618	211104	45%	38	37	37	45%
	2022	2606	3263	5869	44%	94561	119879	214440	44%	36	37	37	44%
	2023	2700	3347	6047	45%	94430	114487	208917	45%	35	34	35	45%

Pour rappel

L'IREM a été rattaché à SCIENCES en 2023 et le SUL est la fusion du MIRREL et du SUFLE



**COMPARAISON ENTRE PROPORTION DE FEMMES DANS LA POPULATION
VACATAIRE ET LA POPULATION ENSEIGNANTE AU SEIN DE CHAQUE STRUCTURE EN 2023 (t175)**

		% femmes vacataires	% femmes EC
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	57%	55%
	CFMI	56%	100%
Droits et sciences politique	FDSP	43%	47%
	IMPGT	42%	59%
Economie et gestion	FEG	43%	48%
	IAE	38%	60%
	IRT	44%	75%
	EJCAM	41%	47%
Santé	FSMPM	61%	42%
	PHARMA	48%	59%
Sciences et technologies	FSS	38%	40%
	SCIENCES	37%	35%
	POLYTECH	32%	25%
	OSU PYTHEAS	35%	39%
Composantes pluridisciplinaires	INSPE	54%	63%
	IUT	36%	39%

Le nombre de vacataires a augmenté de 7% depuis 2021 et de 3% depuis 2022. Simultanément le volume horaire a diminué de 3% cette dernière année. Ces évolutions aux tendances opposées se traduisent par une diminution du volume horaire par vacataire de 3h comparé aux années précédentes. Ces tendances peuvent s'expliquer par l'augmentation du recrutement d'enseignants-chercheurs qui peut potentiellement se traduire par une augmentation du nombre des heures complémentaires effectuées et ainsi, par une diminution du volume horaire des vacataires. Le coût global des vacations a également diminué conformément à la baisse du volume horaire.

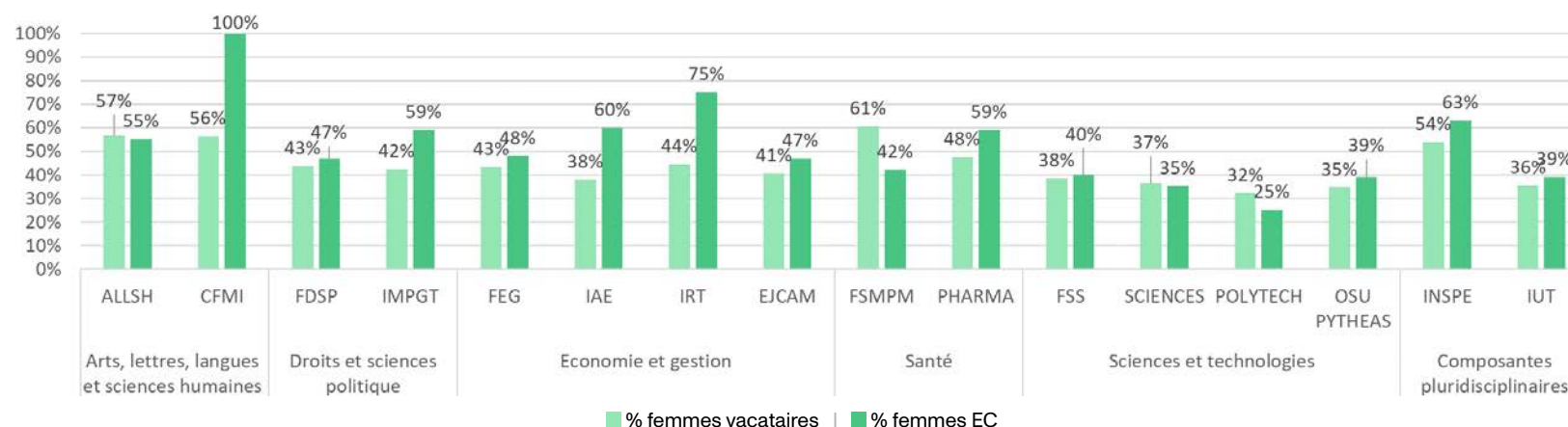
Trois structures regroupent 41% des vacataires de l'université, soit l'IUT (15%), ALLSH (13%) et FSMPM (12%). Trois structures également regroupent 44% des heures de vacations effectuées en 2023, soit l'IUT (19%), ALLSH (15%) et FEG (11%). Ces répartitions restent similaires aux années précédentes. Les variations d'effectifs et des horaires dépendent principalement des différents besoins au sein des structures.

Les femmes représentent 45% des vacataires d'enseignement, leur répartition est équivalente au sein de la population des enseignants, enseignants-chercheurs avec des disparités selon les structures.

Elles sont majoritaires au sein de FSMPM (61%), contrairement à leur répartition dans la population des enseignants-chercheurs où elles sont minoritaires (43%). Des disparités sont également observables entre la population des vacataires et la population des EC à l'IMPGT, l'IAE et l'IRT.

Les femmes restent majoritaires au sein de ALLSH (57%), CFMI (56%) et l'INSPE (54%) et minoritaires dans l'ensemble des autres structures. Ces répartitions reflètent la composition de la population enseignante dans ces structures, elles restent relativement stables sur ces trois dernières années.

**PROPORTION DE FEMMES AU SEIN DE LA POPULATION
DES VACATAIRES ET DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN 2023 (EN %) (g2.72)**





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

NOMBRE DE VACATAIRES, D'HEURES DE VACATIONS ET MOYENNE PAR STRUCTURE D'ORIGINE ET PAR GENRE (t176)

			Nombre de vacataires				Volumes horaires				Volumes horaires moyens par vacataire				Répartition des vacataires	Répartition du volume horaire
			Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes		
Structure d'origine	Entreprises du secteur privé	2021	719	1 059	1 778	40%	24 622	33 328	57 950	42%	34	31	66	52%	32%	29%
		2022	731	1 132	1 863	39%	23 970	35 264	59 234	40%	33	31	64	51%	32%	28%
		2023	769	1 180	1 949	39%	24 228	33 724	57 952	42%	32	29	60	52%	32%	28%
	EPST	2021	158	221	379	42%	3 724	5 136	8 860	42%	24	23	47	50%	7%	4%
		2022	164	236	400	41%	3 825	5 673	9 498	40%	23	24	47	49%	7%	4%
		2023	182	261	443	41%	4 150	6 651	10 801	38%	23	25	48	47%	7%	5%
	Etudiants	2021	107	86	193	55%	4 851	4 004	8 855	55%	45	47	92	49%	3%	4%
		2022	106	84	190	56%	4 019	4 087	8 106	50%	38	49	87	44%	3%	4%
		2023	96	85	181	53%	3 656	3 505	7 161	51%	38	41	79	48%	3%	3%
	Fonction Publique (Hospitalière,Territoriale, Etat)	2021	415	452	867	48%	9 176	11 756	20 932	44%	22	26	48	46%	15%	10%
		2022	455	463	918	50%	10 157	11 494	21 651	47%	22	25	47	47%	16%	10%
		2023	465	469	934	50%	10 828	12 080	22 908	47%	23	26	49	47%	15%	11%
	Ministère de l'Education (Académies, Rectorats)	2021	296	346	642	46%	15 488	19 746	35 234	44%	52	57	109	48%	11%	17%
		2022	310	379	689	45%	15 089	20 896	35 985	42%	49	55	104	47%	12%	17%
		2023	283	345	628	45%	13 199	17 775	30 974	43%	47	52	98	48%	10%	15%
	Retraités	2021	36	63	99	36%	1 633	2 767	4 400	37%	45	44	89	51%	2%	2%
		2022	35	62	97	36%	1 456	2 671	4 127	35%	42	43	85	49%	2%	2%
		2023	32	68	100	32%	1 023	2 558	3 581	29%	32	38	70	46%	2%	2%
	Travailleurs indépendants,Professions libérales et Intermittents du spectacle	2021	694	753	1 447	48%	33 178	25 421	58 599	57%	48	34	82	59%	26%	29%
		2022	721	748	1 469	49%	33 701	34 709	68 410	49%	47	46	93	50%	25%	32%
		2023	770	787	1 557	49%	34 353	35 252	69 605	49%	45	45	89	50%	26%	33%
	Universités, Grandes Ecoles et Ets enseignement privés	2021	78	161	239	33%	2 810	5 233	8 043	35%	36	33	69	53%	4%	4%
		2022	82	154	236	35%	2 321	4 988	7 309	32%	28	32	61	47%	4%	3%
		2023	100	153	253	40%	2 674	4 605	7 279	37%	27	30	57	47%	4%	3%
TOTAL		2021	2503	3 141	5 644	44%	95 482	107 391	202 873	47%	38	34	36	106%	100%	100%
		2022	2604	3 258	5 862	44%	94 538	119 782	214 320	44%	36	37	37	99%	100%	100%
		2023	2697	3 348	6 045	45%	94 111	116 150	210 261	45%	35	35	35	100%	100%	100%

La répartition reste similaire aux années précédentes, les vacataires provenant du secteur privé et étudiants présentent une légère tendance à la baisse de 1 point, respectivement 32% et 3% en 2023.

Simultanément, la représentation des travailleurs indépendants a est restée stable (26%) tandis que le volume horaire effectué a augmenté de 4 points sur ces trois dernières années. 33% des heures de vacations ont été assurées par des travailleurs indépendants en 2023. Les vacataires provenant des autres fonctions publiques représentent 15% de la population vacataire, leur proportion est restée identique aux deux dernières années.

Les départs des titulaires

1. Les départs par motifs

EVOLUTION SUR 3 ANS DES DÉPARTS DÉFINITIFS DES TITULAIRES PAR TYPE DE DÉPART ET PAR GENRE (t177.1)

	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Décès	3	4	7	43%	4	2	6	67%	1	3	4	25%
Démission	4	2	6	67%	2	2	4	50%	4	3	7	57%
Mutation	13	16	29	45%	12	19	31	39%	11	12	23	48%
Nomination après concours	4	0	4	100%	0	0	0	-	0	0	0	-
Retraite	69	58	127	54%	71	68	139	51%	59	66	125	47%
Retraite anticipée pour handicap ou invalidité	4	1	5	80%	2	0	2	100%	2	1	3	67%
Non réintégration suite à détachement sortant	1	0	1	100%	5	2	7	71%	36	7	43	84%
Non réintégration suite à disponibilité	3	0	3	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Rupture conventionnelle dans la fonction publique	2	0	2	-	5	2	7	71%	0	2	2	0%
Autre Radiation*	3	1	4	75%	4	1	5	80%	2	1	3	67%
Total	106	82	188	56%	106	96	202	52%	115	95	210	55%

* Autre radiation : abandon de poste / licenciement

NB : les données ont été modifiées par rapport aux années précédentes. En effet, un requêtage plus précis a permis de supprimer la rubrique « Cessation de fonction » qui regroupait des doublons.

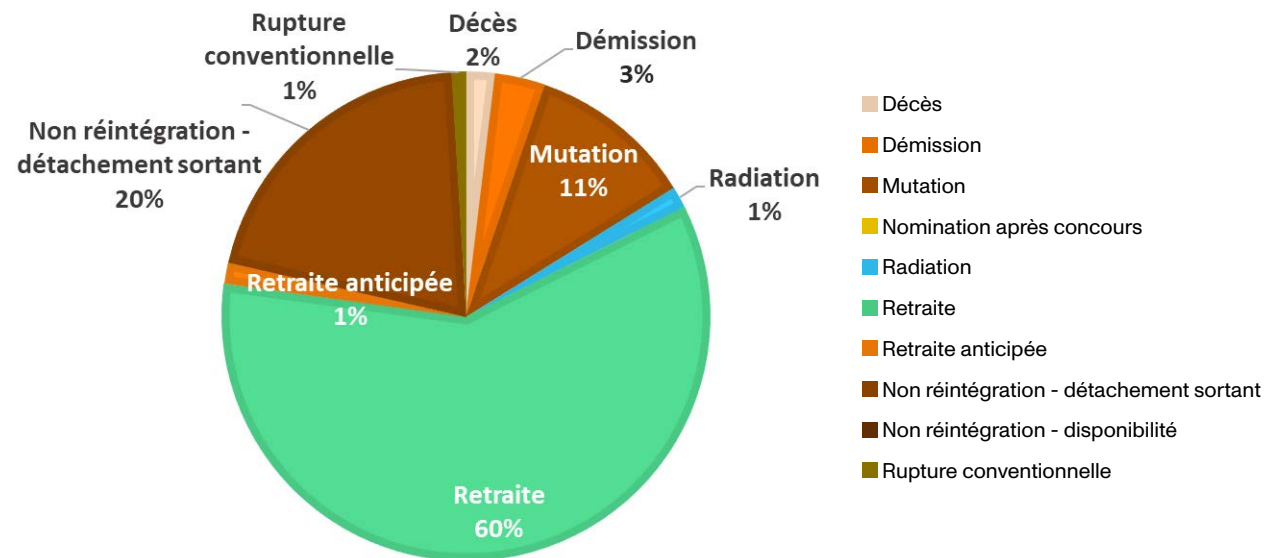


Les départs des titulaires ont augmenté de 4% par rapport à 2022 et de 12% sur ces trois dernières années. Cette situation s'explique par une meilleure fiabilité des données dont une augmentation des non-réintégration suite à détachement sortant.

Cependant, la retraite ainsi que la retraite anticipée restent les motifs principaux de départ des titulaires, elles représentent 61% des départs totaux en 2023 contre 70% sur les deux dernières années.

Concernant les ruptures conventionnelles, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a autorisé le dispositif de rupture conventionnelle pour les agents titulaires et contractuels en CDI de la fonction publique. Les modalités de mise en place de la rupture conventionnelle ont été adoptées en Conseil d'Administration du 19 janvier 2021. L'année 2022 a été une année d'expérimentation qui s'est traduite par 7 départs. L'encadrement du dispositif ne permet pas significativement d'augmenter les demandes de départs par cette voie.

RÉPARTITION DES DÉPARTS DÉFINITIFS DES TITULAIRES PAR MOTIF EN 2023 (EN %) (G2.73)

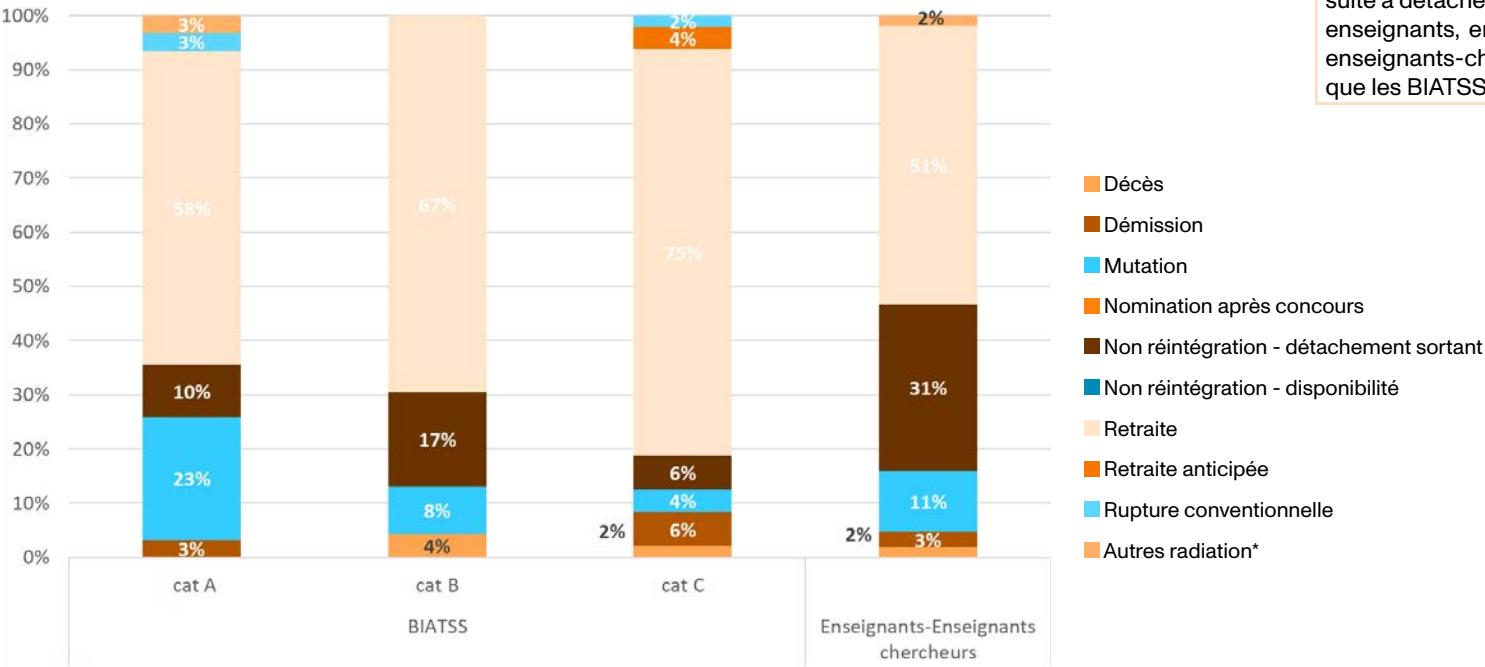


RÉPARTITION DES DÉPARTS DÉFINITIFS DES TITULAIRES PAR TYPE DE DÉPART, TYPE DE POPULATION, PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE EN 2023 (t177.2)

	BIATSS												Enseignants-Enseignants chercheurs			
	Cat A				Cat B				Cat C							
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Décès	0		0	-		1	1	0%	1	0	1	100%	2		2	100%
Démission	0	1	1	0%	0	0	0	-	1	2	3	33%	3		3	100%
Mutation	6	1	7	86%	2	0	2	100%	1	1	2	50%	2	10	12	17%
Nomination après concours			0	-			0	-			0	-			0	-
Non réintégration suite à détachement sortant	3		3	100%	4		4	100%	3		3	100%	26	7	33	79%
Non réintégration suite à disponibilité			0	-			0	-			0	-			0	-
Retraite	9	9	18	50%	11	5	16	69%	26	10	36	72%	13	42	55	24%
Retraite anticipé pour handicap ou Invalidité	0	0	0		0	1	0	0%	2	0	2	0%	0	0	0	
Rupture Conventionnelle		1	1	0%			0	-	0	1	1	0%			0	-
Autre radiation*		1	1	0%			0	-			0	-		2	2	0%
Total	18	13	31	58%	17	7	24	71%	34	14	48	71%	46	61	107	43%

* Autre radiation : abandon de poste / licenciement

RÉPARTITION DES DÉPARTS DÉFINITIFS EN 2023 PAR CATÉGORIE ET PAR TYPE DE POPULATION (EN %) (g2.74)



En 2023, les départs concernent autant les agents BIATSS (49%) que les enseignants, enseignants-chercheurs (51%).

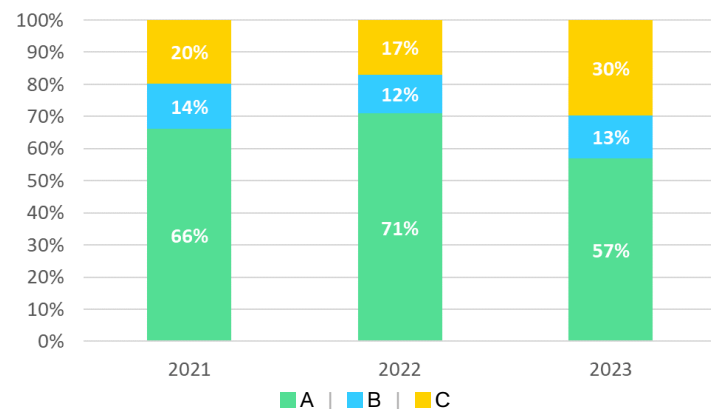
Cependant, le nombre de départs de non réintégration suite à détachement sortant concerne majoritairement les enseignants, enseignants-chercheurs (77%). En effet, les enseignants-chercheurs sont davantage en détachement que les BIATSS.

2. Typologie des départs à la retraite

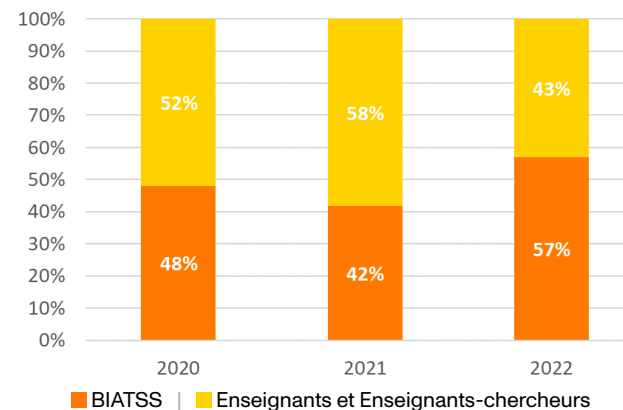
NOMBRE DE TITULAIRES PARTIS À LA RETRAITE PAR GENRE, PAR CORPS, CATÉGORIE (t178.1)

	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
BIATSS A	13	5	18	72%	13	5	18	72%	9	9	18	50%
BIATSS B	14	4	18	78%	12	5	17	71%	11	6	17	65%
BIATSS C	18	7	25	72%	15	9	24	63%	28	10	38	74%
Total BIATSS	45	16	61	74%	40	19	59	68%	48	25	73	66%
EEC	24	42	66	36%	33	49	82	40%	13	42	55	24%
TOTAL	69	58	127	54%	73	68	141	52%	61	67	128	48%

RÉPARTITION DES DÉPARTS À LA RETRAITE DES TITULAIRES
PAR CATÉGORIE EN 2023 (EN %) (g2.75)



RÉPARTITION DES DÉPARTS À LA RETRAITE DES TITULAIRES
PAR TYPE DE POPULATION EN 2023 (EN %) (g2.76)





ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE DES TITULAIRES

2021 : 64,7 ans	2022 : 64,4 ans	2023 : 64,5ans	2021 à 2023 : 64,5 ans
--------------------	--------------------	-------------------	---------------------------

ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE DES TITULAIRES PAR TYPE DE POPLATION, CATÉGORIE ET GENRE (t178.2)

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Moyenne	Femmes	Hommes	Moyenne	Femmes	Hommes	Moyenne
BIATSS A	64,3	63,6	64,1	64,9	63,0	64,6	64,0	64,8	64,4
BIATSS B	63,3	62,0	63,0	64,8	65,3	64,9	57,6	65,0	61,3
BIATSS C	64,6	64,4	64,5	63,6	64,2	63,8	64,8	64,9	64,9
Total BIATSS	64,1	63,6	64,0	64,4	64,2	64,4	62,1	64,9	63,5
EEC	64,0	66,1	65,3	64,1	64,7	64,5	65,5	65,4	65,5
MOYENNE GLOBALE	64,1	65,4	64,7	64,3	64,5	64,4	63,8	65,2	64,5

L'âge de départ à la retraite reste assez stable sur les trois dernières années. L'écart de départ entre les femmes et les hommes est d'un an environ. Globalement, les agents partent à la retraite naturellement au-delà de l'âge réglementaire de 62 ans sur les années 2021, 2022, 2023.



Vie des personnels

Aix Marseille Université

Congés pour raison de santé, congés familiaux, délégations et temps de travail



1. Les congés pour raison de santé et les congés familiaux

1.1. Les congés pour événements familiaux

1.1.1. Les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX SUPÉRIEURS À 6 MOIS PAR CATÉGORIE (t179)

		Nombre d'agents				Nombre de jours				Age moyen		
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total
A	2021	3	0	3	100%	599	0	599	100%	37	-	37
	2022	5	0	5	100%	918	0	918	100%	35,8	-	35,8
	2023	8	0	8	100%	736	0	736	100%	37	-	37
B	2021	3	0	3	100%	544	0	544	100%	39	-	39
	2022	0	0	0	-	0	0	0	0%	0	-	0
	2023	9	0	9	100%	879	0	879	0%	39	-	39
C	2021	1	0	1	100%	219	0	219	100%	36	-	36
	2022	3	0	3	100%	549	0	549	100%	34,6	-	34,6
	2023	5	0	5	100%	491	0	491	100%	37	-	37
Total 2021		7	0	7	100%	1362	0	1362	100%	38	-	38
Total 2022		8	0	8	100%	1467	0	1467	100%	35,2	-	35,2
Total 2023		22	0	22	100%	2106	0	2106	100%	38	-	37,7

Le nombre d'agents au sein d'amU ayant pris des jours de congés pour événements familiaux a augmenté de 2% en moyenne depuis ces deux dernières années. Le nombre de jours pris a, quant à lui, augmenté de 50% en moyenne. Les agents ayant pris des congés familiaux restent uniquement des femmes sur les trois années étudiées.

Ces évolutions s'expliquent par la loi mise en place le 9 mars 2023, qui autorise la possibilité de prendre 6 mois de congés dès le 1^{er} enfant. De manière générale, les agents restent plus longtemps en congés maternité.



1.1.2. Les congés maternité

Les femmes titulaires en position d'activité ont droit à un congé de maternité avec traitement en cas de grossesse dûment déclarée. 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.

EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS, NOMBRE DE JOURS PRIS ET ÂGE MOYEN DES AGENTS EN CONGÉ MATERNITÉ (180)

			2021				2022				2023			
			% agents concernés	nb agents	nb jours pris	Age moyen	% agents concernés	nb agents	nb jours pris	Age moyen	% agents concernés	nb agents	nb jours pris	Age moyen
BIATSS	Catéorie A	Titulaire	1,7%	11	1178	36	1,5%	8	635	35	1,0%	7	658	37
		Contractuel	0,8%	6	278	35	1,7%	16	1389	34	3,3%	27	2385	34
		Total	1,2%	17	1456	35	1,6%	24	2024	35	2,2%	34	3043	36
	Catégorie B	Titulaire	1,2%	7	915	36	0,9%	5	484	33	1,5%	9	879	39
		Contractuel	0,4%	1	181	37	1,5%	5	402	31	2,0%	6	554	32
		Total	0,9%	8	1096	36	1,2%	10	886	32	1,7%	15	1433	36
	Catégorie C	Titulaire	1,0%	9	972	36	0,9%	12	1046	35	0,7%	5	491	37
		Contractuel	0,9%	4	340	34	2,2%	11	907	33	2,0%	9	719	32
		Total	1,0%	13	1312	36	1,3%	23	1953	34	1,2%	14	1210	35
	Total BIATSS	Titulaire	1,3%	27	3065	36	1,1%	25	2165	34	1,0%	21	2028	
Contractuel		0,8%	11	799	35	1,8%	32	2698	32	2,7%	42	3658		
Total		1,1%	38	3864	36	1,4%	57	4863	33	1,7%	63	5686		
Enseignants et enseignants chercheurs		Titulaire	1,0%	29	2578	37	1,2%	33	3292	36	0,7%	19	1977	36
		Contractuel	1,6%	28	2573	32	1,5%	27	2357	32	2,4%	42	3510	32
		Total	1,3%	57	5151	34	1,3%	60	5649	34	1,3%	61	5487	34
TOTAL		Titulaire	1,1%	56	5643	36	1,1%	58	5457	33	0,8%	40	4005	37
		Contractuel	1,2%	39	3372	33	1,7%	59	5055	34	2,5%	84	7168	33
		TOTAL	1,2%	95	9015	35	1,4%	117	10512	33,5	1,5%	124	11173	35

Le nombre d'agents ayant pris un congé maternité ainsi que le nombre de jours pris ont augmenté de 6% entre 2022 et 2023, soit une augmentation respective de 31% et 24% depuis 2021.

L'âge moyen des agents ayant pris des congés maternité a augmenté de 1,5 ans sur la dernière année, notamment avec une augmentation de l'âge des titulaires. L'âge moyen en 2023 est similaire à 2021.



1.1.3. Les congés paternité

EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS, NOMBRE DE JOURS PRIS ET ÂGE MOYEN DES AGENTS EN CONGÉ PATERNITÉ (t181)

			2021				2022				2023			
			% agents concernés	nb agents	nb jours pris	Age moyen	% agents concernés	nb agents	nb jours pris	Age moyen	% agents concernés	nb agents	nb jours pris	Age moyen
BIATSS	Catégorie A	Titulaire	0,3%	2	38	40	1,1%	6	69	40	0,3%	2	52	44
		Contractuel	0,4%	3	44	35	0,5%	5	97	32	1,3%	11	173	33
		Total	0,4%	5	82	37	0,7%	11	166	36	0,8%	13	225	35
	Catégorie B	Titulaire	0,5%	3	40	36	0,9%	5	62	39	0,5%	3	56	37
		Contractuel	0,4%	1	10	0	0,0%	0	0	0	1,3%	4	65	33
		Total	0,5%	4	50	36	0,6%	5	62	39	0,8%	7	121	35
	Catégorie C	Titulaire	0,2%	2	34	34	0,0%	0	0	0	0,6%	4	83	40
		Contractuel	0,0%	0	0	37	1,8%	9	105	35	0,9%	4	79	34
		Total	0,1%	2	34	36	0,5%	9	105	35	0,7%	8	162	37
	Total	Titulaire	0,3%	7	112	38	0,5%	11	131	40	0,4%	9	191	40
		Contractuel	0,3%	4	54	35	0,8%	14	202	34	1,2%	19	317	33
		Total	0,3%	11	166	37	0,6%	25	333	37	0,8%	28	508	35
Enseignants et enseignants-chercheurs		Titulaire	0,5%	13	199	37	0,7%	21	361	38	0,9%	24	407	40
		Contratuel	0,6%	11	176	33	0,8%	14	205	32	0,9%	15	262	34
		Total	0,5%	24	375	36	0,8%	35	566	35	0,9%	39	669	38
TOTAL		Titulaire	0,4%	20	311	37	0,6%	32	492	39	0,7%	33	598	40
		Contractuel	0,5%	15	230	35	0,8%	28	407	33	1,0%	34	579	33
		TOTAL	0,4%	35	541	36	0,7%	60	899	36	0,8%	67	1177	36

La tendance à la hausse du nombre de jours de congés paternité de 2022 continue en 2023. Ceci s'explique notamment par l'évolution de la réglementation qui a doublé le nombre de jours accordés.

Entre 2022 et 2023, le nombre d'agents ayant pris un congé paternité reste assez stable.



1.2. Absences au travail pour raison de santé

1.2.1. CLD/CLM/CMO

Les titulaires 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 (CMO) concernent les titulaires, de même que les congés de longue maladie (CLM) et de longue durée (CLD). Pour les contractuels, on parle de congé de maladie ou de grave maladie.

EVOLUTION 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 (t182)

		2021					2022					2023				
		Nb agents concernés	Nb jours pris	Moyenne nb jours par agent concerné	Moyenne nb jours par agent amU	Age moyen	Nb agents concernés	Nb jours pris	Moyenne nb jours par agent concerné	Moyenne nb jours par agent amU	Age moyen	Nb agents concernés	Nb jours pris	Moyenne nb jours par agent concerné	Moyenne nb jours par agent amU	Age moyen
CLM/CLD	Femmes	46	11424	248	3	56	55	11385	207	3	56,5	58	11850	204	3	53
	Hommes	16	4269	267	1	52	22	5539	252	1	54,5	27	5483	203	1	54
	Total	62	15693	253	2	55	77	16924	220	2	55,5	85	17333	204	2	51
	% agents femmes	74%					71%					68%				
	% jours pris par des femmes	73%					67%					68%				
CMO	Femmes	836	25218	30	6	47	1268	18485	15	4	45	1028	16885	16	4	45
	Hommes	368	12301	33	3	49	554	8868	16	2	46	429	6816	16	2	44
	Total	1204	37519	31	5	48	1822	27353	15	3	45,5	1457	23701	16	3	49,5
	% agents femmes	69%					70%					71%				
	% jours pris par des femmes	67%					68%					71%				
TOTAL	Femmes	882	36642	42	9	48	1323	29870	23	9	51	1086	28735	26	7	46,5
	Hommes	384	16570	43	4	47	576	14407	25	4	50	456	12299	27	3	54
	TOTAL	1266	53212	42	7	48	1899	44277	23	6	50,5	1542	41034	27	5	50,25
	% agents femmes	70%					70%					70%				
	% jours pris par des femmes	69%					67%					70%				



Les CLM/CLD ont augmenté de 10% sur cette dernière année. Aujourd'hui les pathologies liées à la santé mentale (dépression, burn out....) sont davantage prises en compte et de manière plus systématique. Ce contexte explique partiellement l'attribution de CLM, mais aussi la diminution du nombre de jours moyens. Au total, le nombre d'agents ayant pris des jours de congé a diminué de 19%, et le nombre de jour a diminué de 7%.

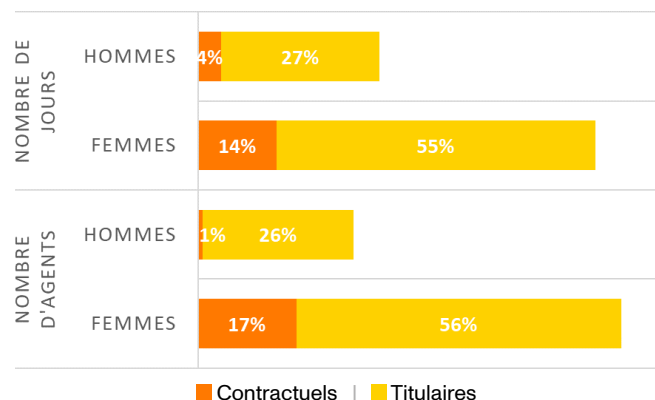
Le nombre de jours pris en Congés Maladie Ordinaire (CMO) a significativement diminué de 37% depuis 2021 et 13% depuis 2022. Ces diminutions sont liées à plusieurs facteurs, tout d'abord, le Décret du 28 juillet 2021 au sujet des temps partiel thérapeutiques (présentée sur la page suivante) a ôté le temps de carence en maladie préalable, ce qui impacte directement le nombre de CMO pris les années suivantes. De plus, l'installation du télétravail dans les habitudes des agents a diminué le temps de trajet et a aussi globalement amélioré la Qualité de Vie au Travail menant à une diminution des Congés Maladie Ordinaire.

En parallèle, le nombre d'agents ayant pris des jours de congés a légèrement augmenté (22%) sur ces trois dernières années, ceci témoigne d'une augmentation du nombre d'arrêts pris mais de durées moins longues. Cet effet est directement lié à la fin de la crise du COVID où les arrêts étaient de 15 jours minimums.

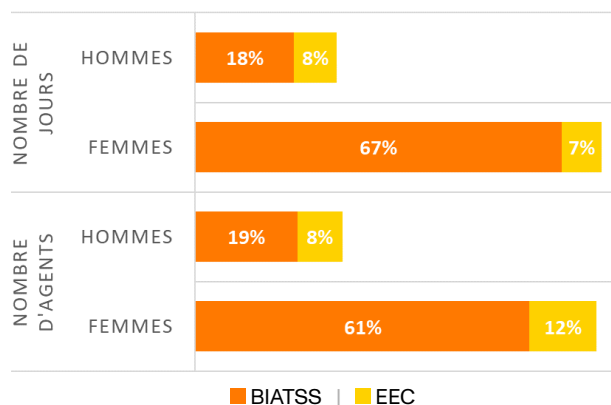
Les femmes sont majoritairement plus concernées par des arrêts maladies, elles représentent 70% des agents sur les trois dernières années. Elles sont légèrement sur-représentées par rapport à leur présence au sein d'amU où elles représentent 69% de la population BIATSS et 45% de la population enseignante.



JOURS DE CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ EN 2023 : RÉPARTITION GENRÉE PAR STATUT DES AGENTS ET NOMBRE DE JOURS (EN %) (g3.1)



JOURS DE CONGÉ POUR RAISON DE SANTÉ EN 2023 : RÉPARTITION GENRÉE PAR DES AGENTS TITULAIRES BIATSS ET EC (EN %) (g3.2)



Les titulaires sont plus nombreux que les contractuels à déposer des jours de congés pour raison de santé (ils constituent 82% des arrêts maladie, alors qu'ils représentent 61% de l'effectif de l'établissement).

Les enseignants et enseignants-chercheurs déclarent moins de jours de congés pour cause de maladie que les BIATSS. En effet, ils représentent seulement 20 % des agents ayant déposé des jours de congés, alors qu'ils représentent 55% de l'établissement.

1.2.2. Les temps partiels thérapeutiques

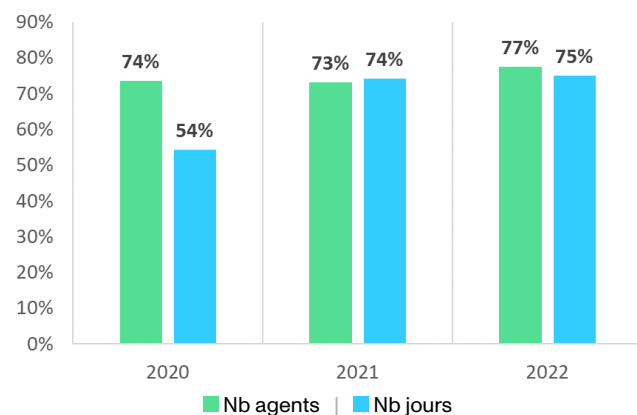
Les modalités de gestion du temps partiel thérapeutique ont été modifiées par l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

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 établi à destination des services et des agents préalablement à la publication de cette circulaire.

EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'AGENT 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 (t183)

			2021					2022					2023				
			Nb agents concernés	Nb jours pris	Moyenne nb jours par agent concerné	Moyenne nb jours par agent amU	Age moyen	Nb agents concernés	Nb jours pris	Moyenne nb jours par agent concerné	Moyenne nb jours par agent amU	Age moyen	Nb agents concernés	Nb jours pris	Moyenne nb jours par agent concerné	Moyenne nb jours par agent amU	Age moyen
Statut	Titulaires	Femmes	19	1571	82,7	0,6	52	69	5818	84,3	2,3	51	95	7965	83,8	3,1	50
		Hommes	9	1542	171,3	0,6	53	32	2473	77,3	1,0	54	31	3031	97,8	1,2	54
		Total	28	3113	111,2	0,6	52	101	8291	82,1	1,6	53	126	10996	87,3	2,2	52
	Contractuels	Femmes	6	258	43,0	0,2	44	21	1390	66	1,0	42	25	1639	66	1,2	46
		Hommes	0	0	0,0	0	0	1	34	0	0	51	4	178	0	0	49
		Total	6	258	43,0	0,1	44	22	1424	65	0,5	43	29	1817	63	0,6	48
TOTAL			34	3371	99,1	0,4	51	123	9715	79	1,2	50	155	12813	83	1,6	50
Type de population	BIATSS	Femmes	22	1257	57,1	0,6	49	75	6498	86,6	2,9	50	99	7180	72,5	3,2	50
		Hommes	3	411	137,0	0,3	56	23	1747	76,0	1,4	54	28	2570	91,8	2,0	54
		Total	25	1668	66,7	0,5	50	98	8245	84,1	2,4	51	127	9750	76,8	2,8	52
	EEC	Femmes	3	572	190,7	0,3	53	15	710	47,3	0,4	46	21	2424	115,4	1,2	50
		Hommes	6	1131	188,5	0,4	52	10	760	76,0	0,3	59	7	639	91,3	0,3	53
		Total	9	1703	189,2222	0,4	52	25	1470	58,8	0,3	52	28	3063	109,4	0,7	52
TOTAL			34	3371	99	1	51	123	9715	79,0	1,2	51	155	12813	82,7	1,6	52

EVOLUTION SUR 3 ANS DE LA PART DES FEMMES EN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE EN NOMBRE D'AGENTS ET EN NOMBRE DE JOURS (EN %) (g3.3)



Le nombre de temps partiels thérapeutiques ne cesse d'augmenter sur ces trois dernières années, il a quasiment triplé entre 2021 et 2023, il a augmenté de 26% entre 2022 et 2023.

Le Décret du 28 juillet 2021 au sujet du temps partiel thérapeutique dans la Fonction Publique d'Etat permet l'attribution d'un temps thérapeutique sans délai de carence en maladie, le médecin peut délivrer un droit à temps partiel thérapeutique dès une première consultation. Ceci explique aujourd'hui le nombre croissant d'attribution de temps partiel thérapeutique pour accompagner les agents, sans arrêts maladies, à poursuivre leurs activités sur un temps de travail aménagé. Ceci explique notamment l'augmentation du nombre de jour moyen par agents ayant bénéficié du temps partiel thérapeutique.



2. Les délégations/ mise à disposition

Présentation des dispositifs de mise à disposition :

La mise à disposition permet aux agents titulaires de travailler auprès d'un autre employeur que celui de l'administration tout en restant rattaché à celle-ci. Une convention est mise en place entre l'établissement d'origine et l'établissement d'accueil qui stipule les conditions de travail. L'agent reste rattaché à son administration d'origine concernant la carrière et la rémunération.

Présentation des dispositifs de délégation :

L'accueil en délégation est régi par les articles 11 et suivants du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié. La délégation est une position spécifique aux maîtres et maîtresses de conférences et aux professeurs et professeures des universités et relève du dispositif général d'accueil pour activité de recherche au CNRS.

Cette formulation traduit le fait que, pendant cette période, les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs accueillis en délégation ne sont ni en position de mise à disposition ni accueillis en détachement. Les intéressés continuent d'être rémunérés par leur administration d'origine et cessent tout ou partie de leur service d'enseignement pendant le temps de leur délégation afin de se consacrer au projet de recherche.

EVOLUTION DU NOMBRE DE MISES À DISPOSITION ET DÉLÉGATIONS PAR TYPE DE POPULATION (t184)

		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Délégations	Enseignants, enseignants-chercheurs	-				-				18	26	44	41%
	BIATSS									0	0	0	-
	Total									18	26	44	41%
Mises à disposition	Enseignants, enseignants-chercheurs	0	1	1	0%	1	2	3	33%	3	4	7	43%
	BIATSS	0	1	1	0%	2	1	3	67%	1	0	1	100%
	Total	0	2	2	0%	3	3	6	50%	4	4	8	50%
TOTAL		0	2	2	0%	3	3	6	50%	22	30	52	42%

Les mises à disposition restent relativement stables au cours des années. Les données concernant les délégations ont été rajoutées en 2023 afin d'enrichir le RSU, elles seront complétées au fil des années. Les délégations pour les enseignants, enseignants-chercheurs sont relativement équivalentes aux mises à disposition pour les BIATSS.



3. Le Compte Epargne 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, titulaires 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'ouverture d'un CET est possible sous condition d'1 an d'ancienneté pour les agents contractuels.

L'arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 relatif au CET dans la fonction publique de l'Etat abaisse de 20 à 15 le nombre de jours inscrits sur le CET à partir duquel leur monétisation peut être demandée, et réhausse 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.

EVOLUTION SUR 3 ANS DES DONNÉES CET (t185)

Indicateurs par catégorie		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Nb total d'agents ayant ouvert un CET	A	257	180	437	59%	288	198	486	59%	312	211	523	60%
	B	159	74	233	68%	158	83	241	66%	166	88	254	65%
	C	198	89	287	69%	203	92	295	69%	224	101	325	69%
	Total	614	343	957	64%	649	373	1022	64%	702	400	1102	64%
Nb total d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	A	16	15	31	52%	24	13	37	65%	28	18	46	61%
	B	15	6	21	71%	8	5	13	62%	22	11	33	67%
	C	26	13	39	67%	21	9	30	70%	21	8	29	72%
	Total	57	34	91	63%	53	27	80	66%	71	37	108	66%
Nb d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	A	134	99	233	58%	134	100	234	57%	127	83	210	60%
	B	77	33	110	70%	61	30	91	67%	75	32	107	70%
	C	84	45	129	65%	91	37	128	71%	57	23	80	71%
	Total	295	177	472	63%	286	167	453	63%	259	138	397	65%
Nb de jours de congés versés sur le CET dans l'année	A	1600	1352	2952	54%	1459	1324	2783	52%	1186	916	2102	56%
	B	906	379	1285	71%	590	310	900	66%	735	349	1084	68%
	C	1022	669	1691	60%	945	479	1424	66%	463	239	702	66%
	Total	3528	2400	5928	60%	2994	2113	5107	59%	2384	1504	3888	61%
Nb moyen de jours de congés versés sur le CET	A	12	14	13		11	13	12		9	11	10	
	B	12	11	12		10	10	10		10	11	10	
	C	12	15	14		10	13	12		8	10	9	
	Total	12	13	13		10	12	11		9	11	10	
Nb d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés	A	73	65	138	53%	92	74	166	55%	99	86	185	54%
	B	39	19	58	67%	39	17	56	70%	45	18	63	71%
	C	14	20	34	41%	42	28	70	60%	33	25	58	57%
	Total	126	104	230	55%	173	119	292	59%	177	129	306	58%
Nb de jours de congés maintenus sur le CET	A	689	388	1077	64%	852,5	425	1278	67%	2721,5	1853	4575	59%
	B	240	227	467	51%	270	123	393	69%	1387	732	2119	65%
	C	180	105	285	63%	315	94	409	77%	1098	443	1541	71%
	Total	1109	720	1829	61%	1438	642	2080	69%	5207	3028	8235	63%

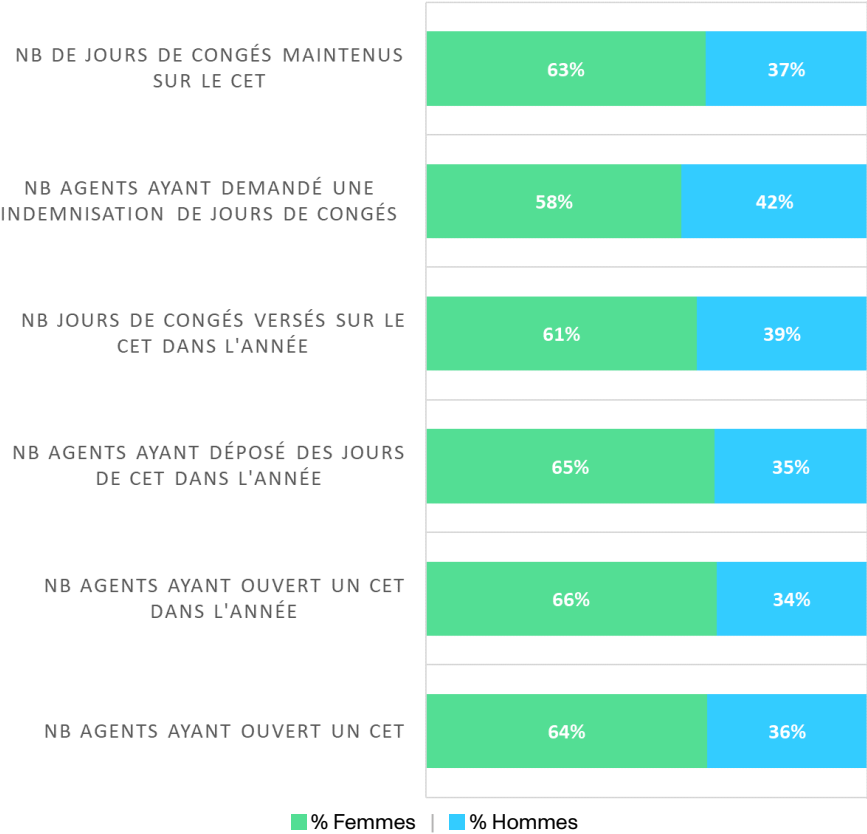
Note : les données pour le CET sont alimentées en cours d'année. Celles-ci ont été arrêtées au 31 mai de l'année suivante.

En 2023, la majorité des CET est détenue par des agents de catégorie A (47,5 %) suivi d'agents de catégorie C (30 %), cette répartition est similaire aux années précédentes. Le nombre de CET ouverts en 2023 a augmenté de 35% suite aux diminutions de ces dernières années (108 en 2023 contre 80 en 2022 et 91 en 2021). La majorité des agents possédant un CET sont des femmes (64 %).

En 2023, le reporting du CET a été dématérialisé sur Chronos, certaines données, notamment celles concernant les jours de congés pris et versés, n'ont pas pu être récupérées intégralement. De plus, le transfert vers Chronos a limité la possibilité pour les agents de déposer des reliquats de congés comme auparavant.



RÉPARTITION GENRÉE DES DONNÉES CET (EN %) (g3.4)



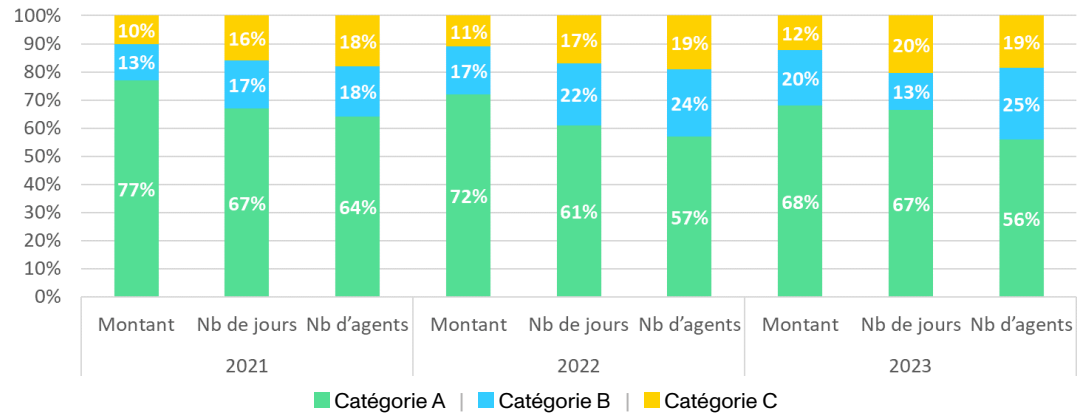


EVOLUTION SUR 3 ANS DES INDEMNITÉS DE CONGÉS NON PRIS PAR CATÉGORIE (t186)

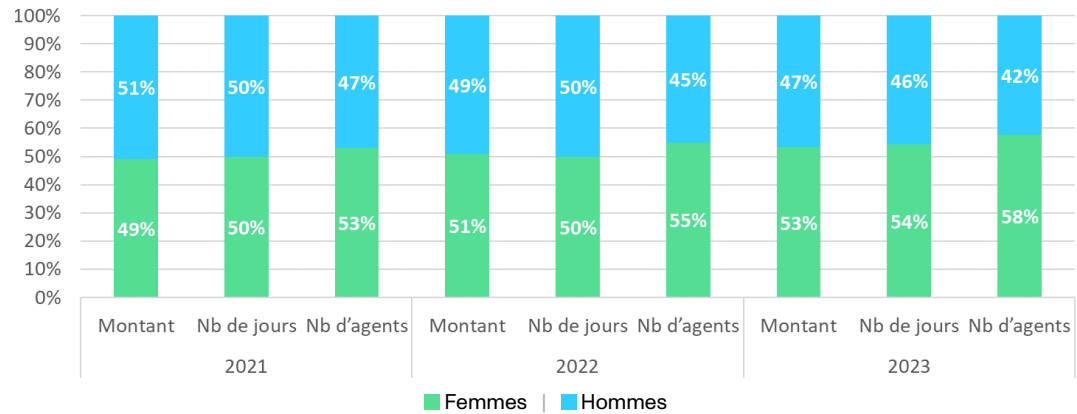
		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Montant	A	132 795 €	132 577 €	265 372 €	50%	153 225 €	144 045 €	297 270 €	52%	153 900 €	152 145 €	306 045 €	50%
	B	41 013 €	25 020 €	66 033 €	62%	45 000 €	19 800 €	64 800 €	69%	45 000 €	19 800 €	64 800 €	69%
	C	10 500 €	21 675 €	32 175 €	33%	27 150 €	26 025 €	53 175 €	51%	27 450 €	26 025 €	53 475 €	51%
	Total	184 308 €	179 272 €	363 580 €	51%	225 375 €	189 870 €	415 245 €	54%	226 350 €	197 970 €	424 320 €	53%
Nb de jours	A	984	983	1967	50%	1135	1067	2 202	52%	1140	1127	2267	50%
	B	469	278	747	63%	500	220	720	69%	500	220	720	69%
	C	140	289	429	33%	362	347	709	51%	366	347	713	51%
	Total	1593	1550	3143	51%	1997	1634	3631	55%	2006	1694	3700	54%
Nb agents	A	73	65	138	53%	98	81	179	55%	99	86	185	54%
	B	39	19	58	67%	45	18	63	71%	45	18	63	71%
	C	14	20	34	41%	32	25	57	56%	33	25	58	57%
	Total	126	104	230	55%	175	124	299	59%	177	129	306	58%



EVOLUTION SUR 3 DES AGENTS BÉNÉFICIAIRES DES INDEMNITÉS DE CONGÉS NON PRIS PAR CATÉGORIE (EN %) (g3.5)



EVOLUTION SUR 3 DES AGENTS BÉNÉFICIAIRES DES INDEMNITÉS DE CONGÉS NON PRIS PAR GENRE (EN %) (g3.6)





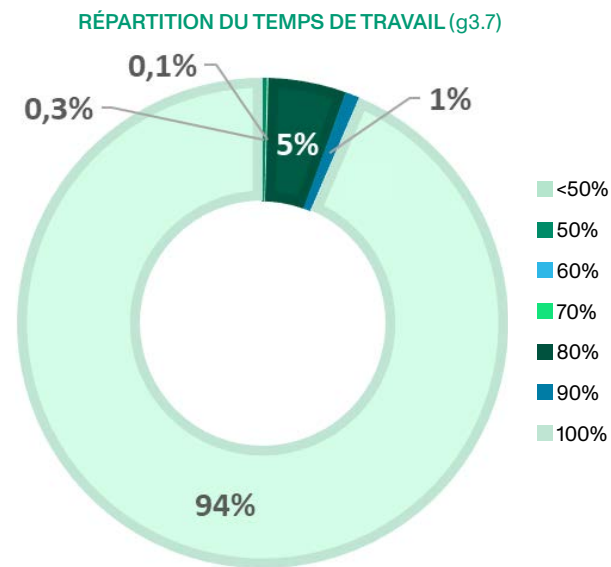
4. Le Temps de travail

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.

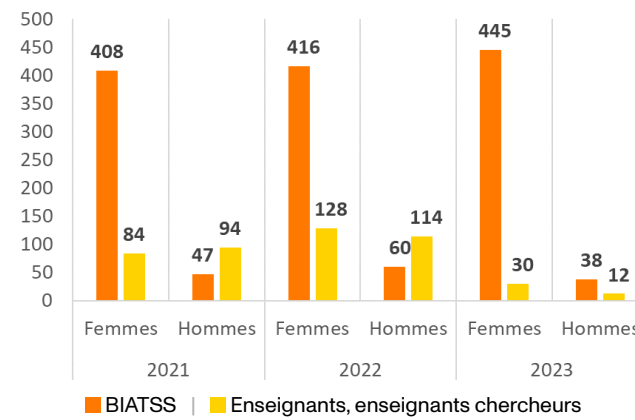
EVOLUTION SUR 3 ANS DES QUOTITÉS DE TRAVAIL PAR TYPE DE POPULATION, PAR STATUT ET PAR GENRE (t187)

			2021									2022									2023								
Type de population	Statut	Genre	<50%	50%	60%	70%	80%	90%	Nb agents temps partiel	100%	Total	<50%	50%	60%	70%	80%	90%	Total temps partiel	100%	Total	<50%	50%	60%	70%	80%	90%	Total temps partiel	100%	Total
BIATSS	Contractuels	F	3	20	10	10	65	13	121	794	915	3	28	10	12	74	11	138	838	976	0	5	2	1	110	18	136	866	1002
		H	1	5		4	4	1	15	512	527	4	8	0	3	6	1	22	554	576		0	0	0	6		6	571	577
	Total		4	25	10	14	69	14	136	1306	1442	7	36	10	15	80	12	160	1392	1552	0	5	2	1	116	18	142	1437	1579
	Titulaires	F	0	24	6	6	211	40	287	1091	1378	0	25	6	2	205	40	278	1070	1348	0	8	2	3	248	48	309	1001	1310
		H	0	5	3		19	5	32	734	766	0	13	1	1	20	3	38	720	758		4		1	24	3	32	688	720
	Total		0	29	9	6	230	45	319	1825	2144	0	38	7	3	225	43	316	1790	2106	0	12	2	4	272	51	341	1689	2030
Total BIATSS			4	54	19	20	299	59	455	3131	3586	7	74	17	18	305	55	476	3182	3658	0	17	4	5	388	69	483	3126	3609
EEC et doctorants	Contractuels	F	0	51	0	0	0	0	51	803	854	0	67		2	2	0	71	818	889		0	0	0	1	0	1	884	885
		H	0	72	0	0	0	0	72	794	866	0	94	0	-	0	0	94	766	860		0	0	0	0	0	0	836	836
	Total		0	123	0	0	0	0	123	1597	1720	0	161	0	2	2	0	165	1584	1749	0	0	0	0	1	0	1	1720	1721
	Titulaires	F	0	17	1		11	4	33	1117	1150	0	34	1	3	14	5	57	1093	1150		5	0	2	17	5	29	1139	1168
		H	0	15		1	5	1	22	1654	1676	0	11	1	1	5	2	20	1641	1661		2	0	1	7	2	12	1637	1649
	Total		0	32	1	1	16	5	55	2771	2826	0	45	2	4	19	7	77	2734	2811	0	7	0	3	24	7	41	2776	2817
Total EEC et doctorants			0	155	1	1	16	5	178	4368	4546	0	206	2	6	21	7	242	4318	4560	0	7	0	3	25	7	42	4496	4538
TOTAL GLOBAL			4	209	20	21	315	64	633	7499	8132	7	280	19	24	326	62	718	7500	8218	0	24	4	8	413	76	525	7622	8147

Les agents à temps partiel représentent 6% de la population totale d'amU. Entre 2021 et 2023, ce nombre a diminué de 17% soit 108 agents de moins en temps partiel. Cette évolution est à analyser conjointement avec l'augmentation des temps partiels thérapeutiques qui peut expliquer le transfert d'agents à temps partiel en temps partiel thérapeutique. En effet, 121 temps partiels thérapeutiques ont été attribués depuis 2021 qui ne sont pas comptabilisés dans ce tableau.



EVOLUTION SUR 3 ANS DES AGENTS À TEMPS PARTIEL PAR GENRE ET TYPE DE POPULATION (EN PP) (g3.8)



Personnels en situation de handicap et allocations temporaires d'invalidité



1. Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

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 avec un conventionnement pluriannuel avec le Fiphfp depuis 2018.

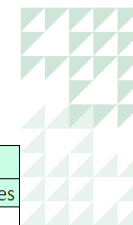
Le second programme pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels d'amU 2021-2024 a pour objectifs de consolider les actions déjà engagées par l'Université sur la précédente convention mais aussi d'ouvrir de nouveaux champs d'interventions, notamment le recrutement d'enseignants et enseignants-chercheurs. Dans le cadre de l'action structurante A*Midex Doctorants Handicap du programme Management des Talents, le comité de pilotage A*Midex a validé une politique Ressources Humaines en faveur du handicap, partagée entre les partenaires du consortium, ayant pour objectif de soutenir l'accès des personnes en situation de handicap à une carrière académique et comprenant :

1. Le déploiement d'un programme en faveur des doctorants en situation de handicap qui s'inscrit en complément de la politique des contrats doctoraux handicap du Ministère chargé de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
2. Une expérimentation de contrats postdoctoraux handicap pour soutenir les docteurs en situation de handicap dans leur période de transition professionnelle vers des postes pérennes de la recherche et de l'enseignement. Ce contrat offre des droits renforcés en matière de formation continue dans le but de développer les compétences attendues par les employeurs publics. L'activité proposée fournira au chercheur une expérience professionnelle complémentaire au doctorat lui permettant d'approfondir sa pratique de la recherche, de faciliter sa transition professionnelle vers des postes permanents dans le domaine de la recherche. Malgré la complexité intrinsèque liée aux modalités de recrutement dans la fonction publique d'Etat en général, et dans l'enseignement supérieur et la recherche en particulier, Aix Marseille Université se fixe l'objectif d'atteindre au 31 décembre 2028 un taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de 6 %. Il est actuellement de 4,60%.

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Le taux d'emplois BOE a augmenté de plus de 3 points depuis 2016. Le taux d'emploi de la population BIATSS est aujourd'hui supérieur à l'obligation d'emploi avec un taux d'emploi à 7,66%. Il poursuit une progression constante depuis ces trois dernières années :

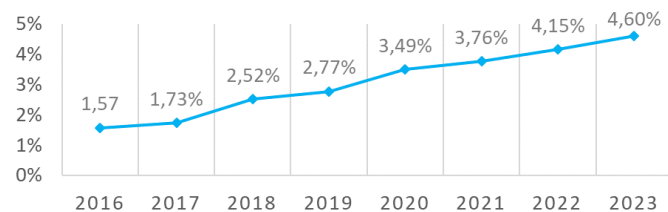
- en 2020 3.49% des agents recrutés bénéficiaient de l'obligation d'emploi soit 263 agents,
- en 2023 4.6% des agents recrutés bénéficiaient de l'obligation d'emploi soit 348 agents.



EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI PAR TYPE DE POPULATION, CATÉGORIE, STATUT ET GENRE (t188)

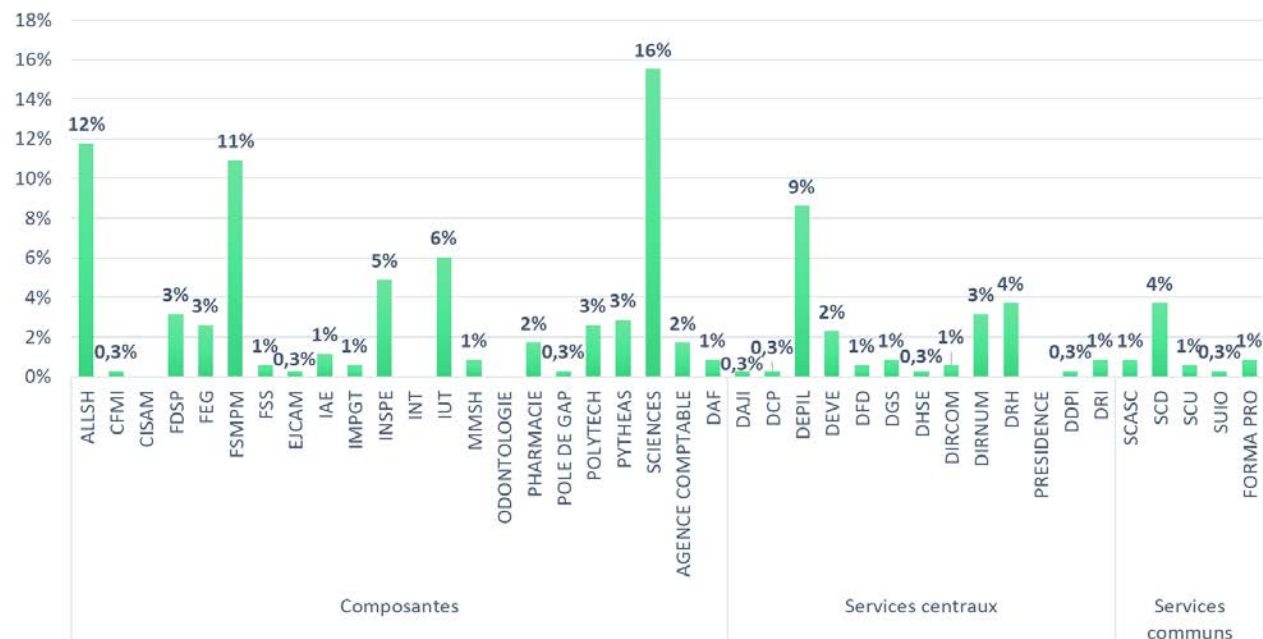
Genre Type de population / Catégorie / Statut			2021				2022				2023			
			Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
BIATSS	Cat A	Titulaires	18	21	39	46%	19	18	37	51%	27	22	49	55%
		Contractuels	5	5	10	50%	6	5	11	55%	11	5	16	69%
		Total	23	26	49	47%	25	23	48	52%	38	27	65	58%
	Cat B	Titulaires	17	11	28	61%	21	10	31	68%	32	15	47	68%
		Contractuels	6	3	9	67%	8	4	12	67%	9	5	14	64%
		Total	23	14	37	62%	29	14	43	67%	41	20	61	67%
	Cat C	Titulaires	73	26	99	74%	81	35	116	70%	78	36	114	68%
		Contractuels	11	8	19	58%	11	9	20	55%	8	10	18	44%
		Total	84	34	118	71%	92	44	136	68%	86	46	132	65%
	Total	Titulaires	108	58	166	65%	121	63	184	66%	137	73	210	65%
		Contractuels	22	16	38	58%	25	18	43	58%	28	20	48	58%
		Total BIATSS	130	74	204	64%	146	81	227	64%	165	93	258	64%
EEC		Titulaires	26	33	59	44%	28	34	62	45%	30	35	65	46%
		Contractuels	9	8	17	53%	13	9	22	59%	14	11	25	56%
		Total EEC	35	41	76	46%	41	43	84	49%	44	46	90	49%
TOTAL		Titulaires	134	91	225	60%	149	97	246	61%	167	108	275	61%
		Contractuels	31	24	55	56%	38	27	65	58%	42	31	73	58%
		TOTAL GLOBAL	165	115	280	59%	187	124	311	60%	209	139	348	60%

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI BOE À AMU (EN %) (g3.9)





RÉPARTITION DES PERSONNELS BOE PAR TYPE DE STRUCTURE EN 2023 (EN %) (g3.10)



La place et la reconnaissance du handicap dans les établissements d'enseignement supérieur ont considérablement évolué depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Depuis 2018, dans le respect de la loi ESR du 22 juillet 2013, Aix Marseille Université élabore et adopte un Schéma Directeur du Handicap pluriannuel. Le premier Schéma Directeur du Handicap 2018-2021 a été l'occasion de mettre en valeur les efforts menés depuis plusieurs années par Aix Marseille Université en direction des étudiants et des personnels en situation de handicap. Il est clairement établi que la politique handicap est un axe majeur de l'engagement social d'Aix Marseille Université.

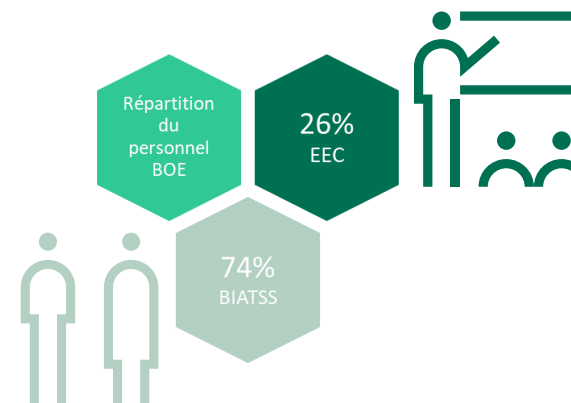
Le second Schéma Directeur du Handicap 2023-2025 ambitionne d'aller au-delà de l'obligation réglementaire pour être davantage inclusif. Cette notion d'inclusion, engage l'université à voir autrement la place des personnes en situation de handicap dans la communauté. Le Schéma Directeur du Handicap couvre 10 thématiques transversales qui sont déclinées en 23 fiches-action opérationnelles. Dans la continuité des actions entreprises dans le premier Schéma Directeur du Handicap, 4 objectifs prioritaires s'ancrent tout particulièrement dans ce nouveau schéma directeur :

- Le premier concerne l'amélioration de l'accessibilité numérique : face aux enjeux relatifs à l'accessibilité numérique et à leur développement, Aix Marseille Université souhaite poursuivre son engagement dans la mise en accessibilité des sites web et des applicatifs métiers.
- Le second est relatif à l'accompagnement des étudiants et des personnels tout au long de leur parcours à Aix Marseille Université
- Le troisième concerne l'accès aux carrières académiques pour les étudiants en situation de handicap : la capacité de l'université à favoriser des parcours professionnels d'agents en situation de handicap dans toute la diversité de ses postes, profils, missions et catégorie de personnels.
- Enfin parce que le handicap est l'affaire de tous, le Schéma Directeur du Handicap inclut des actions de sensibilisation et de communication sur le handicap pour un changement de regard durable.

1.1. Cartographie de la population BOE

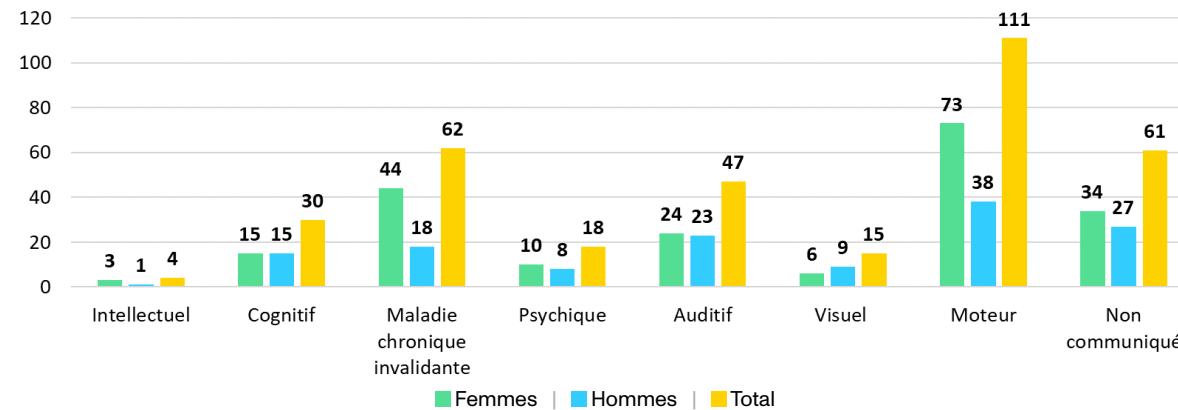
La représentation des personnels BOE au sein des effectifs est la suivante :

- 6,01% des agents BIATSS de catégorie A sont en situation de handicap
- 7,60% des agents BIATSS de catégorie B sont en situation de handicap
- 10,36% des agents BIATSS de catégorie C sont en situation de handicap
- 2,01% des Enseignants, enseignants-chercheurs sont en situation de handicap

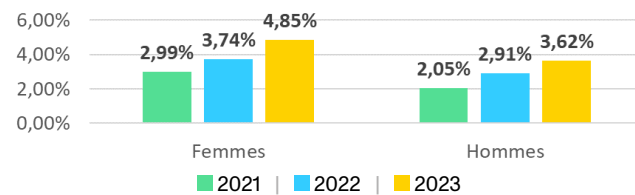




RÉPARTITION PAR GENRE DES PERSONNELS BOE PAR TYPE DE HANDICAP EN 2023 (EN PP) (G3.11)



ÉVOLUTION SUR 3 ANS DE LA PROPORTION GENRÉE DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP SUR L'EFFECTIF GLOBAL (EN %) (g3.12)





RÉPARTITION DES PERSONNELS BOE PAR TRANCHE D'ÂGE SUR 3 ANS ET PAR GENRE (t189)

	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Moins de 25 ans	0	1	1	0%	0	3	3	0%	3	1	4	75%
25 à 40 ans	23	21	44	52%	25	21	46	54%	26	26	52	50%
41 à 55 ans	96	49	145	66%	103	49	152	68%	106	50	156	68%
Plus de 55 ans	46	44	90	51%	59	51	110	54%	76	60	136	56%
Total	165	115	280	59%	187	124	311	60%	211	137	348	61%

NOMBRE D'AGENTS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN AMÉNAGEMENT DE POSTE PAR CATÉGORIE ET GENRE (t190)

Genre Catégorie	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
A	32	19	51	63%	35	16	51	69%	27	20	47	57%
B	13	5	18	72%	9	1	10	90%	9	6	15	60%
C	29	13	42	69%	31	15	46	67%	22	14	36	61%
Stagiaires	1	1	2	50%	1	2	3	33%	1	0	1	100%
Total	75	38	113	66%	76	34	110	69%	59	40	99	60%

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.

La méthodologie d'analyse des situations de travail permet :

- D'éclairer sur la nature des difficultés de la personne en situation de handicap de façon à définir quelles sont les compensations organisationnelles, techniques, humaines pour permettre une meilleure adéquation entre la personne en situation de handicap et son environnement de travail.
- De 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.
- 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.

1.2. Les mouvements des personnels BOE

EVOLUTION SUR 3 ANS DES MOUVEMENTS DE PERSONNELS BOE PAR MTIF ET GENRE (t191)

Motif \ Genre	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Recrutements pérennes BOE	7	1	8	88%	3	1	4	75%	10	6	16	63%
Recrutements non pérennes BOE	12	15	27	44%	7	11	18	39%	6	6	12	50%
Maintien dans l'emploi	36	18	54	67%	24	3	27	89%	24	18	42	57%
Sorties BOE	42	30	72	58%	12	6	18	67%	18	15	33	55%
Total	13	4	17	76%	22	9	31	71%	22	15	37	59%

NOMBRE DE PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP RECRUTÉS EN 2023 PAR TYPE DE RECRUTEMENTS ET GENRE (t192)

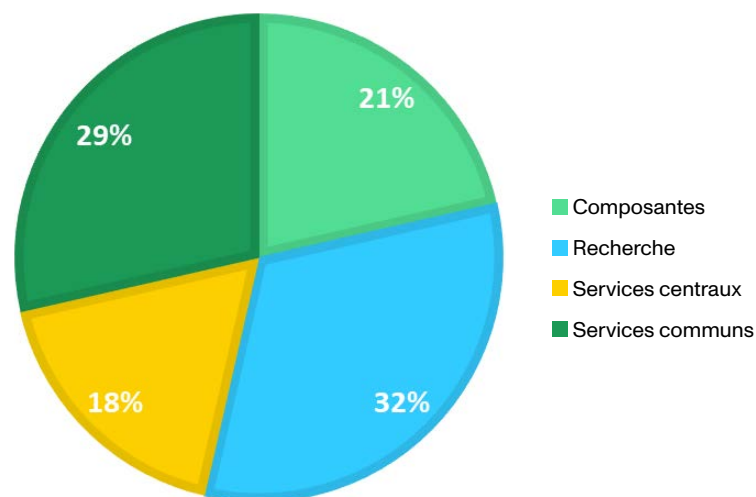
Type \ Genre	Femmes			Hommes			Total		% femmes
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Femmes	Hommes	
BIATSS BOE par la voie contractuelle	1	1	2		1	2	4	3	57%
EEC BOE	1						1	0	100%
Contrats doctoraux handicap	2			3			2	3	40%
Concours					1		0	1	0%
Promotion BOE par le détachement	1	4			1		5	1	83%
CDD	2	1	1	1		1	4	2	67%
Pérénisation apprenti BOE						1	0	1	0%
Apprentissage						1	0	1	0%
Stages							0	0	-
Total	7	6	3	4	3	5	16	12	57%

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 amplifier les actions pour disposer d'une culture commune sur le handicap notamment sur les handicaps invisibles. Les handicaps invisibles sont multiples tant dans leurs formes, que dans les situations qu'ils recouvrent. Chaque pathologie possède des impacts différents sur la vie professionnelle et nécessite, par conséquent, des modalités d'accompagnement très spécifiques.

Aix Marseille-Université est signataire de la charte Atypie-Friendly. C'est un travail d'équipe entre tous les établissements réunis autour d'un but commun : la réussite universitaire et professionnelle des personnes avec Troubles du Neuro-Développement (TND). Les actions locales du programme Atypie Friendly s'adressent aux personnes avec Trouble du Spectre Autistique, trouble du déficit de l'attention, troubles dys. Ce programme fait évoluer l'accompagnement de la communauté en situation de handicap dans une démarche d'innovation sociale, fondée sur la science et l'innovation technologique.



RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS DES PERSONNELS BOEPAR STRUCTURE D'AFFECTATION (EN %) (g3.13)

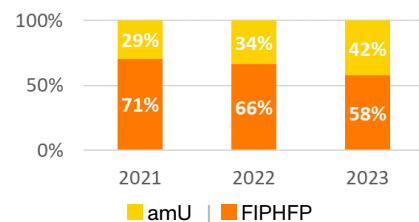


1.3. Présentation du budget

EVOLUTION DU BUDGET DE LA CELLULE HANDICAP DES PERSONNELS (t193)

	2021	2022	2023
Financement Fiphfp	435 161,21 €	426 646,33 €	247 582,42 €
Financement AMU	181 144,86 €	218 298,27 €	181 913,64 €
Total	616 306,07 €	644 944,60 €	429 496,06 €

EVOLUTION DES PARTS DE FINANCEMENT FIPHFP ET AMU (EN %) (g3.14)



Le FIPHFP est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Sa mission est d'impulser une dynamique et d'inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois Fonctions publiques. L'Etablissement co-finance, au-delà de l'obligation réglementaire, le budget handicap pour permettre un accompagnement adapté, individualisé et en proximité des agents en situation de handicap.



2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

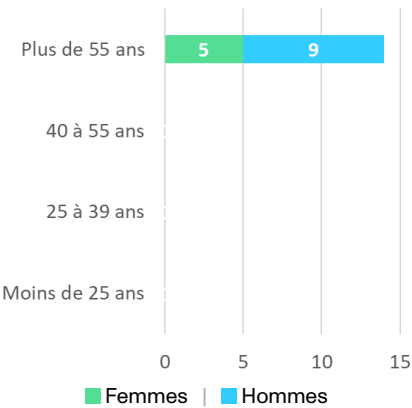
RÉPARTITION DES ATI PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE (t194)

Genre Catégorie	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
A	2	11	13	15%	2	6	8	25%	2	6	8	25%
B	0	2	2	0%	0	2	2	0%	1	1	2	50%
C	4	1	5	80%	3	3	6	50%	2	2	4	50%
Total	6	14	20	30%	5	11	16	31%	5	9	14	36%

En cas d'incapacité permanente partielle due à un accident du travail ou une maladie professionnelle, un fonctionnaire titulaire peut percevoir une allocation temporaire d'invalidité (ATI), sous conditions. Le nombre de bénéficiaires de l'Allocation Temporaire d'Invalidité est en légère diminution sur ces trois dernières années. L'intégralité des bénéficiaires de l'ATI ont plus de 55 ans.

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 du service des retraites de l'Etat (SRE). La DRH d'Aix-Marseille-Université œuvre pour fiabiliser en interne le recensement des données ATI en lien avec la cellule santé de la DRH.

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES PERSONNELS BÉNÉFICIAIRE DE L'ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITÉ ET PAR GENRE (EN %) (g3.15)



Le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC)



Le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle dit le SCASC met en œuvre la politique d'action sociale d'amU à l'attention exclusive des personnels de l'université : BIATSS, enseignants, doctorants contractuels ou apprentis. A la fois comité social d'entreprise et service social, ce service permet aux personnels de bénéficier de prestations d'action sociale à destination d'eux-mêmes ou de leurs ayants-droit (enfants à charge et conjoints) et d'activités culturelles, sportives et de loisirs à tarifs subventionnés. Conformément à la réglementation en vigueur, certaines prestations d'action sociale relèvent de conditions de ressources, d'autres sont ouvertes mais toutes les activités culturelles et de loisirs sont accessibles à tous les personnels, quels que soient leur statut, leur revenu ou leur situation familiale et sont subventionnées à 40% minimum et jusqu'à 80%.

Axe fort de soutien et d'accompagnement de la vie personnelle et professionnelle au sein du Pôle RSE (Responsabilité Sociétale d'Etablissement) de la Direction Générale des Services, le SCASC contribue à promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et la vie de campus de la communauté universitaire.

Le volontarisme du « socialement engagé » d'amU se caractérise en 2023 par une augmentation significative du budget du SCASC et une optimisation des dépenses de fonctionnement (administration, parkings et navettes) au profit du cœur de métier à savoir l'action sociale (prestations d'action sociale, aides financières d'urgence, restauration collective, crèches) et des activités thématiques en forte tension (activités enfance, sport loisirs).

L'action sociale c'est aussi l'accompagnement social avec deux travailleurs sociaux dédiés exclusivement aux personnels d'amU, une assistante sociale et une conseillère en économie sociale et familiale, qui sont disponibles sur rendez-vous pour accompagner les personnels en difficulté sociale ou fragilisés par les accidents de la vie, qu'ils relèvent de la vie personnelle ou de la sphère professionnelle.

La commission d'action sociale se réunit mensuellement pour octroyer des aides financières d'urgence sur avis social exclusivement.

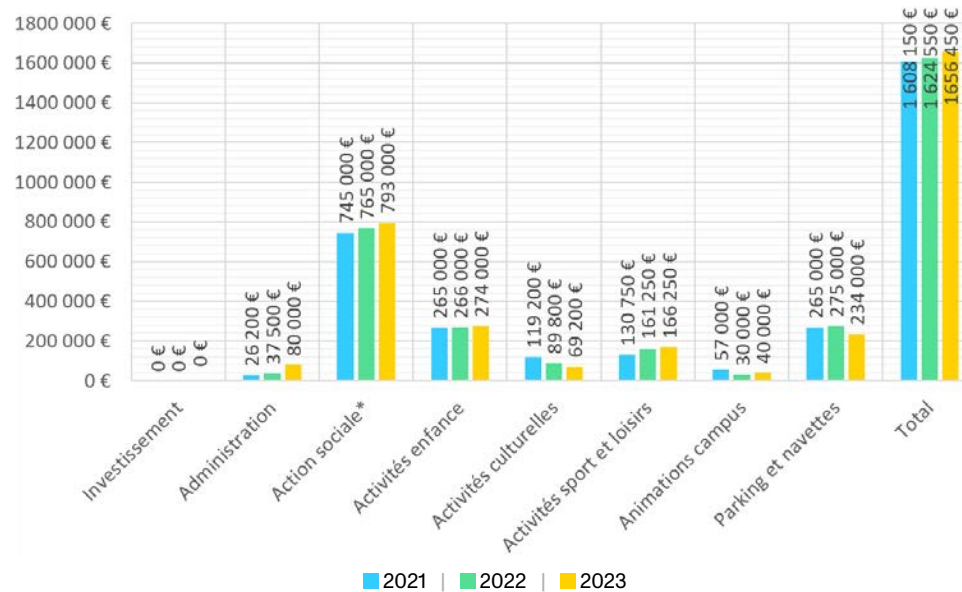
Organisé en campus pour favoriser l'accompagnement des personnels sur site et l'accueil au plus proche du terrain, le SCASC assure avec ses équipes et les assistantes de service social un maillage fort de l'action sociale et culturelle d'amU.

Le SCASC est administré par un conseil de gestion élu pour 4 ans, composé de représentants des personnels et piloté par le Président de l'Université et la direction administrative du SCASC, dont le rôle est de proposer et de faire évoluer la politique d'action sociale et culturelle d'amU en s'appuyant sur les travaux des groupes de travail thématiques (prestations d'action sociale, activités culturelles, activités sport et loisirs, activités enfance et vie de campus).



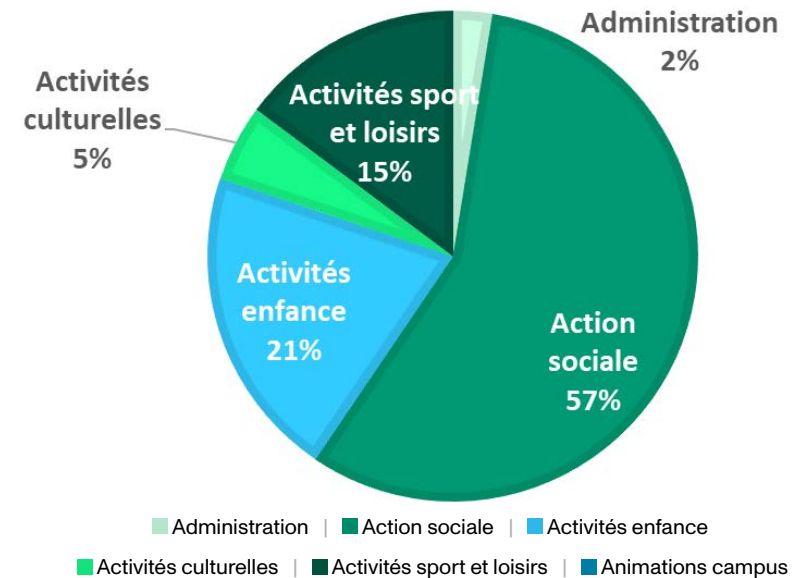
1. Présentation du budget et des dépenses de l'action sociale

EVOLUTION DES BUDGETS DE L'ACTION SOCIALE ALLOUÉS PAR THÉMATIQUE (EN €) (g3.16)



* Action sociale = 4 domaines de dépenses de masse salariale fléchée : prestations d'action sociale, aides financières d'urgence, restauration collective et crèches

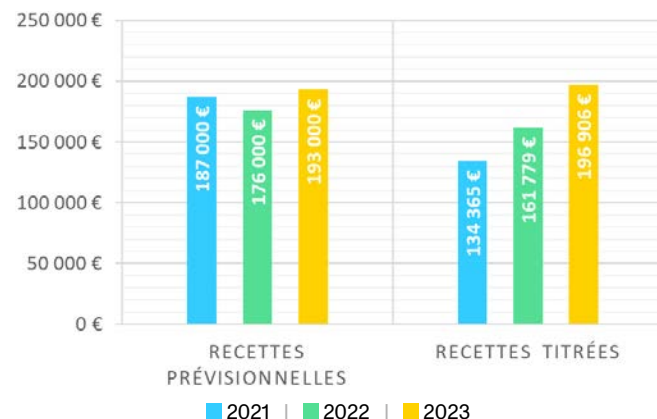
DÉPENSES DU SCASC PAR THÉMATIQUE* (EN %) (g3.17)



*hors investissement et parking et navettes



EVOLUTION DE LA PRÉVISION DES RECETTES DE L'ACTION SOCIALE (EN €) (g3.18)



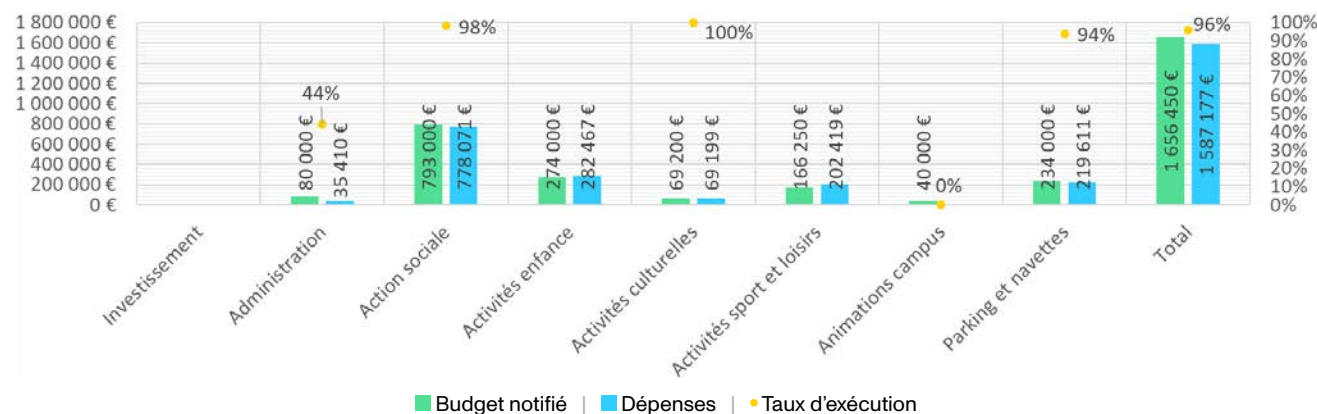
Les chiffres à retenir :

+ 28 000 €
budget
amU

+ 35 000 €
de recettes

97,2%
taux
d'exécution

BUDGET NOTIFIÉ DU SCASC VERSUS DÉPENSES ET TAUX D'EXÉCUTION PAR TYPE D'ENVELOPPE (EN €) (g3.19)



Dialogue social :

Groupes de travail thématiques : 7

Conseil de gestion : 3 (mars, juillet, novembre)

Commission d'action sociale : 10

Temps forts :

Accueil au Pharo des séminaires annuels des réseaux métier nationaux des assistants de service social dit Rénassup (septembre 2023) et de la Fédération Nationale de Conseil en Action Sociale et Sociétale pour l'enseignement supérieur et la recherche dit FNCAS (novembre 2023)



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, un seuil obligatoire avec une revalorisation annuelle définie par le ministère du travail en fonction de l'indice de rémunération et une subvention complémentaire de 1,50€ par repas votée par le conseil d'administration d'amU pour les indices inférieurs à 657 (borne réglementaire). Pour mémoire en 2023 : INM < 534 subvention de 1,39€ + 1,50€ (tarif T1), INM compris entre 534 et 657 subvention de 1,50€ (tarif T2). Au-delà de l'indice 657, aucune aide complémentaire n'est appliquée (tarif T3). Pour information l'avantage en nature restauration est réglementée par l'URSSAF, le reste à charge du salarié ne peut pas être inférieur à 50% de l'évaluation forfaitaire fixée annuellement par le ministère soit 5,20€ en 2023.

En 2023, une augmentation significative du nombre de repas servis sur tous les restaurants (+ 23 831) est apparue, au bénéfice très majoritaire du CROUS. Seul l'ARPA, « Arbois », voit le nombre de repas servis baisser, ce qui peut s'expliquer par le coût très élevé des repas. Le nombre d'agents subventionnés (T1 et T2) est stable globalement, il représente 1962 agents en 2023 contre 1963 en 2022, avec une progression de 119 T1 soit 1618 agents. Sur les 1962 personnels subventionnés, 82,5% bénéficient de la subvention maximum de 2,89€, 63,6% sont des femmes, 39,4% sont des personnels de catégorie A, 36,5% sont des catégorie C et 24,1% des catégorie B.

DÉPENSES DE RESTAURATION COLLECTIVE EN 2023 (t195)

Restaurants	Dépenses			Bénéficiaires				Nb agents effectifs	Nb repas servis		Ratio dépenses/inscrits
	Subvention	Fontionnement	Total	T1	T2	T3	Nb inscrits		2023	2022	
CROUS	129 500	0	129 500			-	1 686	1 686	64 635	42 343	77
COGERA	25 171	19 999	45 170	319	79	115	513	330	12 288	10 960	88
CNRS	12 270	0	12 270	66	26	39	131	103	6 629	6 040	94
ARPA (Arbois)	3 465	7 255	10 720	60	11	36	107	48	1 344	1 720	100
Total	170 406	27 254	197 660	445	116	190	2 437	2 167	84 896	61 063	81

Il est important de noter que le modèle économique de deux des restaurants prestataires impose des dépenses de fonctionnement calculées sur la base de tous les agents inscrits quel que soit leur niveau de subvention de T1 à T3 ; ces dépenses se rajoutent à la subvention par repas.

Le Restaurant Inter Administration de la COGERA à Saint-Charles lève des appels de fonds pour financer du matériel et de la maintenance, ce qui représente plus de 44% des dépenses pour ce restaurant compte-tenu de travaux et de renouvellement de matériel exceptionnels en 2023. L'université est la deuxième administration contributrice, ce restaurant étant plébiscité par les personnels du campus Centre en raison notamment de sa salle dédiée exclusivement



aux personnels. 22,4% des personnels qui déjeunent à la COGERA ne sont pas subventionnés (T3) mais sont comptabilisés pour le calcul des appels de fonds.

Pour le site de l'Arbois, l'accès au restaurant implique l'achat annuel d'un badge par agent de 35€ à l'association ARPA. Cette dépense est prise en charge en totalité par le SCASC pour tous les inscrits quel que soit leur INM (y compris les T3) en plus de la subvention, ce qui représente plus de 67% des dépenses pour ce prestataire compte tenu d'arriérés de paiement de 2022. Cela explique le ratio élevé dépenses/agents de ces deux partenaires. Celui du CNRS à Joseph Alguier s'explique par la régularité de fréquentation des personnels du site. Le CROUS assure un maillage fort du périmètre amU avec la couverture de 31 sites.

2.2. Animations et activités sur les campus

Dans le cadre du soutien à la vie personnelle, des partenariats sont noués par convention pour proposer des rencontres individuelles gratuites et anonymes pour les personnels, les inscriptions étant directement gérées par chaque intervenant tout au long de l'année sur chaque campus en présentiel ou en distanciel. En 2023, seul le partenariat avec la MGEN a été opérationnel. Ceux avec la CASDEN et les avocats n'ont pas été reconduits. Des appels à manifestations d'intérêt seront organisés en 2024 pour encadrer juridiquement ces prestations et renouveler les partenariats,

Concernant la vie de campus, un projet d'enquête en ligne auprès de tous les personnels est prévu en 2024 pour identifier leurs attentes et déployer un plan d'actions.

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 au fil de l'eau et met à contribution les services du SCASC et ceux de la DIRNUM. En 2023, 220 PC ont été cédés contre 105 en 2022. En 2023, le SCASC a organisé un don sans conditions de ressources de 95 tablettes avec casques mis à disposition par la FSMPPM (matériel recyclé du concours de l'ECN). Le nombre d'inscrits était de 2526.



3. Enfance - Vie personnelle - Famille

3.1. Prestations d'action sociale

Les prestations d'action sociale sont un des piliers de l'action sociale de l'université. Encadrées par une circulaire ministérielle (charge fiscale des enfants, pas d'automatisme de l'attribution, plafond de référence de revenus, attribution dans la limite du budget), les établissements sont libres de proposer une offre en fonction de leur politique. L'offre de service du SCASC évolue au fil des années au gré des avis émis en conseil de gestion et après vote du conseil d'administration. Ces prestations sont pour la plupart sous conditions de ressources. Le Quotient Familial SCASC (revenu fiscal de référence/nb de parts fiscales) a été revalorisé à compter du 1er janvier 2023 de 14 000€ à 16 000€ pour augmenter l'assiette de bénéficiaires.

amU propose 16 prestations, dont 7 sous conditions de ressources (aide exceptionnelle de Noël, aide à l'accès à un logement locatif, aides aux séjours linguistiques, aux séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif et aux séjours en centre familiaux de vacances et gîtes de France, aide aux études supérieures et aide à la pratique annuelle sportive, culturelle ou de loisirs des enfants) et 9 hors conditions de ressources (conformément à la réglementation URSSAF, attribution de chèques cadeaux au titre du départ à la retraite (100 €), d'une naissance/adoption (50 €), de Noël à destination des enfants (20 €) de façon dématérialisée, les autres prestations sont l'aide à l'enfant orphelin, l'allocation aux parents en situation de handicap (AEH), l'aide aux frais d'obsèques, les activités de loisirs, les séjours de vacances non spécialisés ou en centres spécialisés à destination des enfants en situation de handicap). Certaines relèvent d'une réglementation ministérielle annuelle (prestations interministérielles PIM), d'autres sont à la stricte initiative d'amU et votées en conseil d'administration sur proposition du SCASC (Aides sociales d'initiative universitaire ASIU).

L'augmentation du volume de dépenses et du nombre de bénéficiaires se poursuit grâce à la communication et à la dématérialisation des demandes de prestations via l'application métier CLAPS. Ces prestations représentent le premier poste de dépenses du SCASC. Près de 71 % des demandeurs sont des femmes contre 70 % en 2021.



NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES ET DÉPENSES PAR PRESTATION D'ACTION SOCIALE (t196)

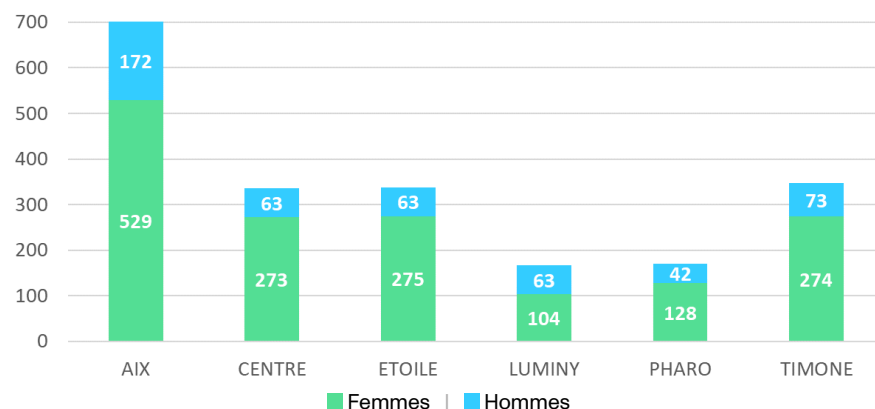
	2021		2022		2023	
	Agents bénéficiaires	Dépenses	Agents bénéficiaires	Dépenses	Agents bénéficiaires	Dépenses
Aide à l'accès à un logement locatif (750€/900/1100€)	39	39 300 €	32	31 700 €	50	52 400 €
Aide aux frais d'obsèques (750€)	4	3 750 €	3	2 250 €	2	1 500 €
Aide exceptionnelle Noël (100€)	157	16 100 €	194	19 400 €	205	20 500 €
Allocation enfants handicapés (allocation mensuelle 183€) *	60	104 918 €	57	114 595 €	62	139 928 €
Séjour adapté enfant handicapé (maximum 1500€)	15	7 062 €	12	14 197 €	9	6 142 €
Allocation enfant orphelin (950€)*	20	27 550 €	22	23 750 €	16	15 200 €
Accueil loisirs périscolaires (forfait journalier PIM + complément SCASC)	49	16 461 €	80	29 639 €	62	24 437 €
Etudes supérieures (387€/460€/597€) *	94	46 107 €	118	49 081 €	84	34 187 €
Séjour cadre éducatif (forfait journalier PIM + complément SCASC)	0	0 €	0	0 €	9	592 €
Séjour linguistique (forfait journalier PIM + complément SCASC)	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Séjour maisons familiales et gîtes (forfait journalier PIM + complément SCASC)	9	1 387 €	7	1 019 €	5	776 €
Aide à la pratique sportive et artistique (école élémentaire 50€)			53	3 550 €	139	6 950 €
Naissance /Adoption (50€)**	63	3 200 €	68	3 500 €	95	4 750 €
Départ à la retraite (100€)**	89	8 900 €	63	6 300 €	120	12 000 €
Cadeau Noël enfant (20€)**	1274	39 640 €	1317	40 260 €	1201	24 020 €
Aide exceptionnelle garde enfant (crise covid 21)	42	9 305 €				
Total	1915	323 681 €	2026	339 241 €	2059	343 382 €

* prestation à l'agent ou à l'enfant majeur

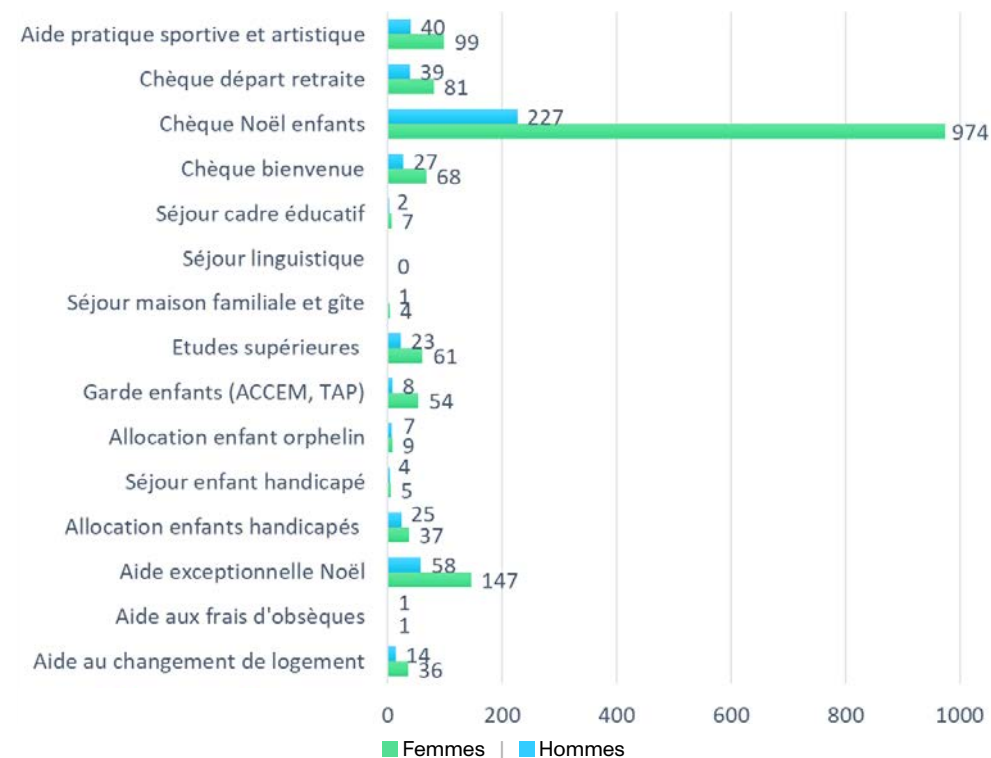
** bénéficiaires s'entend ici exceptionnellement comme destinataires/pour 2021 il s'agit bien des agents bénéficiaires



**NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DES PRESTATIONS SOCIALES
PAR CAMPUS ET PAR GENRE (EN PP) (g3.20)**



**NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DES PRESTATIONS SOCIALES
PAR TYPE DE PRESTATION ET PAR GENRE (EN PP) (g3.21)**





3.2. L'accompagnement social

L'accompagnement social à destination des personnels amU est exercé au sein du SCASC par deux travailleurs sociaux à temps plein, une assistante de service social et une conseillère en économie sociale et familiale. Elles ont pour mission d'informer les personnels sur les droits sociaux, d'apporter des conseils sur le plan familial, personnel ou professionnel ainsi qu'un accompagnement et un soutien à l'occasion de difficultés particulières avec une orientation spécifique. Le travail social intervient à la demande du personnel dans le respect de sa vie privée et d'une stricte confidentialité. Des demandes d'aides financières d'urgence peuvent être proposées par le travail social des personnels. Le SCASC peut également être contacté directement par l'administration lorsque celle-ci est informée d'une situation afin de mettre en lien le service avec l'agent concerné.

La Commission d'Action Sociale (CAS) est un des outils de la mise en œuvre opérationnelle de l'accompagnement social. La CAS se réunit mensuellement pour émettre un avis sur les dossiers de demandes d'aides financières d'urgence (secours non remboursables, prêts à taux zéro). Elle est composée de membres avec voix délibératives (directrice et directrice adjointe du SCASC, d'un représentant des personnels de chaque organisation syndicale siégeant au Conseil Social d'administration (CSA) 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). L'assistance sociale des personnels et la conseillère en économie sociale et familiale 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 sur avis de la CAS. 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. Les secours exceptionnels non remboursables représentent 71 582 € (64 bénéficiaires) contre 3000 € pour les prêts à taux zéro (3 bénéficiaires). Dans un contexte national exceptionnel (guerre en Ukraine, inflation), la dynamique à la hausse des dépenses d'aides financières d'urgence se poursuit en 2023 (+ 21 000€ par rapport à 2022). Le surcoût budgétaire a pu être absorbé par la non consommation des autres lignes de l'action sociale (restauration, prestations).

En 2023, la CAS s'est réunie 10 fois et a instruit 68 dossiers (contre 49 en 2022).

Dans le cadre de l'aide financière d'urgence, les travailleurs sociaux des personnels peuvent octroyer, à leur discrétion, des Chèques d'Accompagnement Personnalisé (CAP) dans la limite de 300 € limité aux achats de première nécessité comme la nourriture ou les produits d'hygiène. En 2023 ce sont 2 860 € de CAP qui ont été attribués à 21 bénéficiaires.

L'accompagnement social à amU, c'est aussi l'attribution de billetterie loisirs gratuite distribuée à la discrétion des travailleurs sociaux des personnels pour favoriser l'accès à la culture et aux loisirs et encourager la sociabilisation et l'ouverture au monde. Jusqu'à 10 % de la billetterie activités culturelles et de sport-loisirs vendue par le SCASC est proposée aux assistants sociaux des personnels en fonction des besoins qu'elles ont identifiés. En 2023, 43 agents contre 28 en 2022 en ont bénéficié pour un montant de 2 540 €. Il s'agissait de billetterie pour le cinéma (nouveau 2023), pour des expositions, des parcs ou des activités sportives ou ludiques. Ce montant est directement prélevé sur les enveloppes de fonctionnement activités culturelles, sport et loisirs



Quelques chiffres :

L'utilisation de l'outil dédié à l'accompagnement social CLAPS permet désormais de qualifier le profil des personnels qui ont consulté un travailleur social des personnels.

En 2023 ce sont **435** agents concernés, ce qui a représenté **1265** entretiens, en visio à **60,5%**.

61% des entretiens durent 1h, **27,5 %** une demi-heure

82,7% sont en bilatéral avec l'agent, **15,5%** se font avec un partenaire interne ou externe

70,2% des agents rencontrés sont des femmes, **29,8%** des hommes

64% des entretiens concernent des agents solo (célibataires/divorcés/veufs), **36%** en couple

48% des agents sont titulaires, **50%** contractuels, **2%** stagiaire

29,5% des entretiens impliquent des agents avec une ancienneté inférieure à 4 ans

Catégorie : A **27%**, B **18,2%**, C **54,8%**

Focus sur la typologie des 67 bénéficiaires d'un aide financière d'urgence :

Genre : **42** Femmes **25** hommes

Situation familiale : **46** célibataires **21** en couple

Statut : **30** titulaires **37** contractuels

Catégorie : **13** A, **8** B, **46** C

Bilan des demandes d'exonération de trop perçus auprès du Président sur avis social en lien avec la DRH et l'agence comptable :

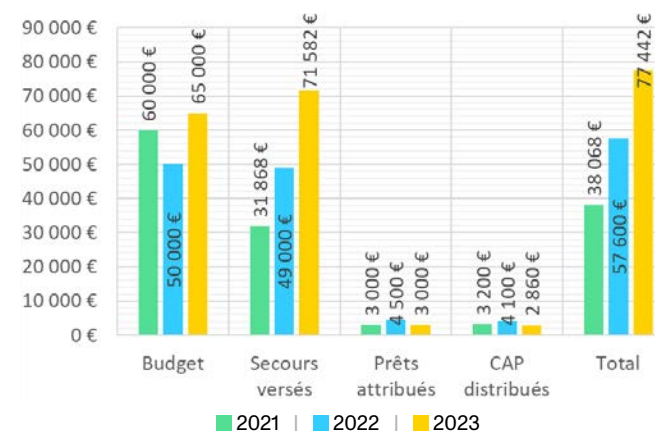
22 demandes adressées au président pour une somme totale de **77 375 €**

12 exonérations totales représentant **24 376 €**

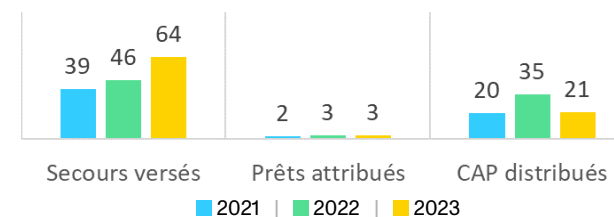
3 exonérations partielles représentant **3 185 €**

8 refus et **6** abandons de procédure représentant **13 573 €**

EVOLUTION DES DÉPENSES D'AIDES FINANCIÈRES D'URGENCE (EN €) (g3.22)

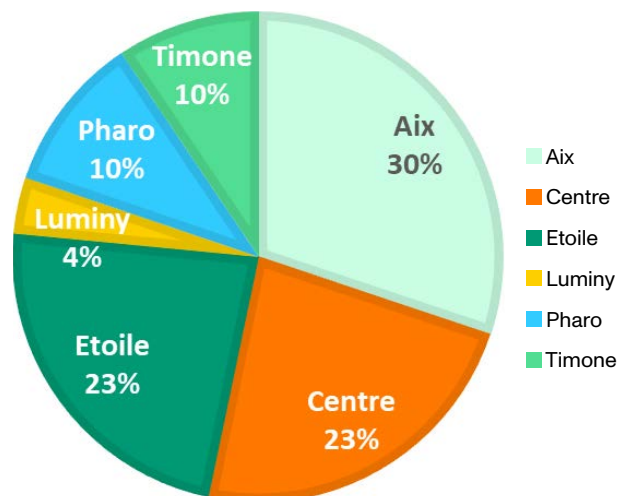


EVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE D'URGENCE (EN PP) (g3.23)

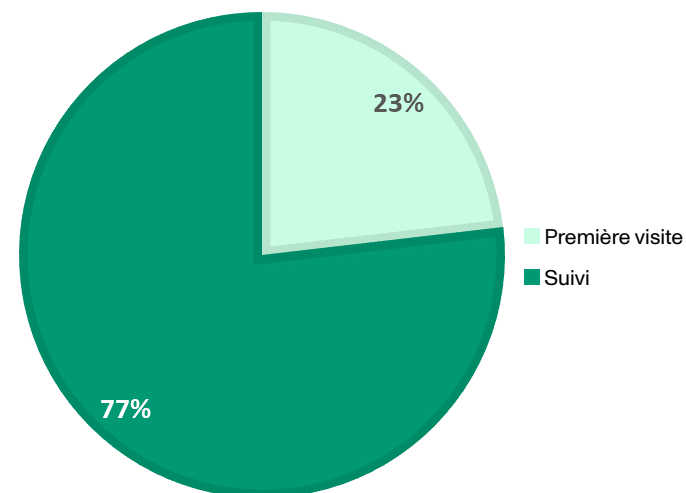




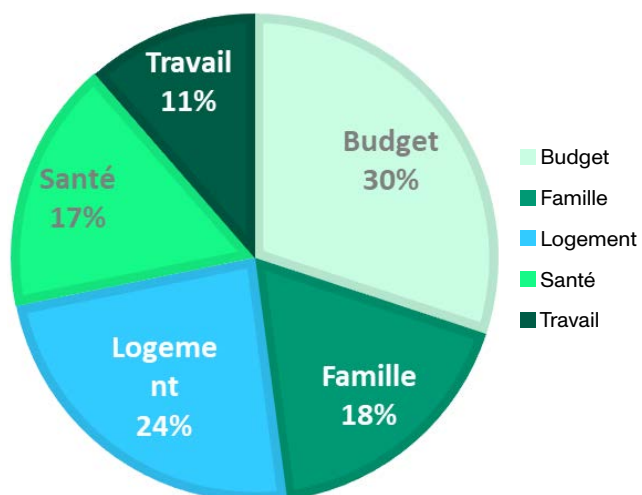
RÉPARTITION DES CAMPUS DE RATTACHEMENT
DES PERSONNELS REÇUS PAR LES
TRAVAILLEURS SOCIAUX (EN %) (g3.24)



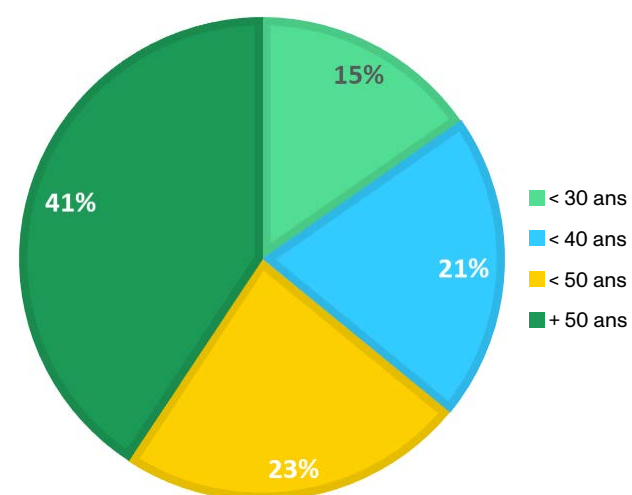
RÉPARTITION DE LA NATURE DES ENTRETIENS
(EN %) (g3.25)



RÉPARTITION DES THÉMATIQUES ABORDÉES
EN ENTRETIEN (EN %) (G3.26)



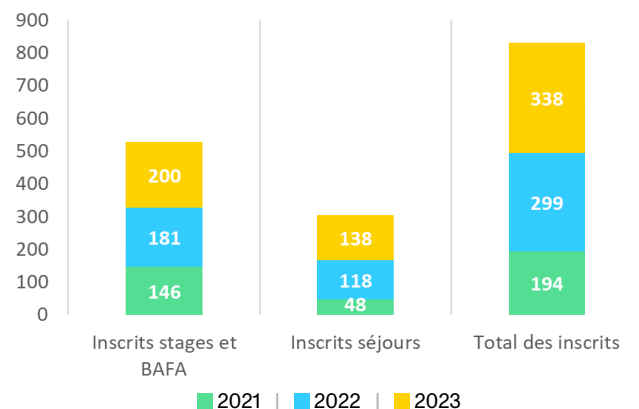
RÉPARTITION DES ENTRETIENS
PAR TRANCHE D'ÂGE (EN %) (g3.27)



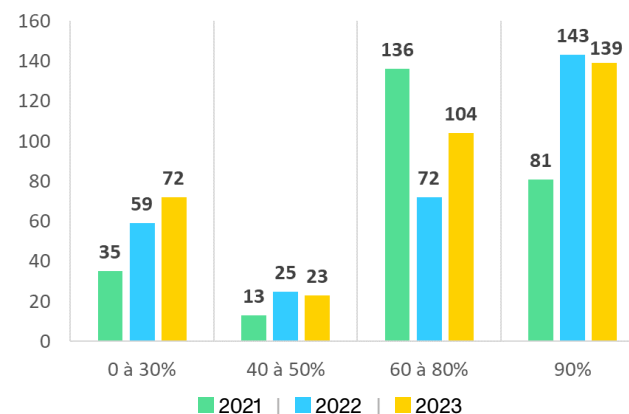


3.3. Stages et séjours à destination des enfants

EVOLUTION SUR 3 ANS DU TOTAL DES INSCRITS CONCERNANT LES STAGES ET SÉJOURS ENFANCE (EN PP) (g3.28)

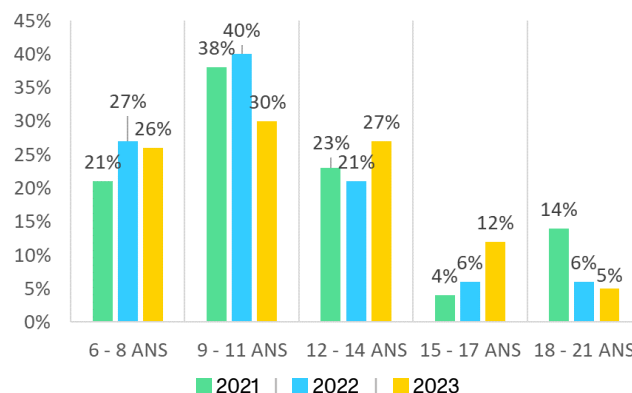


RÉPARTITION DES INSCRITS AUX STAGES ET SÉJOURS À DESTINATION DES ENFANTS PAR TAUX DE SUBVENTION (EN PP) (g3.29)



Le SCASC organise via son catalogue enfance, à chaque période de vacances (hors période Noël), des offres de stages multisports et de séjours subventionnés en fonction du quotient familial à destination des enfants âgés de 6 à 17 ans (21 ans pour les BAFA) à la charge fiscale d'un agent amU. L'année 2023 est marquée par le renouvellement du marché cadre pour 2024-2028 avec l'introduction d'un nouveau lot « séjours linguistiques ». Après la pause covid, les années 2022 et 2023 confirment l'engouement pour les séjours et activités collectives. Cela s'est traduit par un abondement de 9 350 € en plus des 160 000 € euros budgétés pour satisfaire plus de familles et compenser l'augmentation des prix. Ce montant complémentaire est issu des enveloppes de fonctionnement non consommées en totalité par le SCASC (animation campus, administration).

AGE DES PARTICIPANTS AUX STAGES ET SÉJOURS À DESTINATION DES ENFANTS (193) (g3.30)



Quelques chiffres :

Sur les **338** agents inscrits, **250** sont des femmes,

BIATSS à **85,5%** et titulaires à **55,6%**.

34,4% sont catégorie C, **27,8%** sont B et **37,8%** sont A.

289 agents sont BIATSS, **49** enseignants/enseignants-chercheurs



3.4. Crèches

DONNÉES GÉNÉRALES CONCERNANT LES CRÈCHES (t197)

	Pop Corn - Luminy			Babilou - Aix-en-Provence			Babilou - Marseille		Sauvegarde 13 Balou 1		Crèches du Sud Padovani	
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Nombre de berceaux	8	8	9	16	16	16	2	2	1	1	2	2
Familles bénéficiaires	NC	10	9	NC	26	19	2	2	0	1	2	2
Nombre d'heures de garde	NC	8 306	11 301	NC	25 351	27 208	954	NC	0	NC	NC	NC
Total cout en €	77 000 €	72 667 €	66 666 €	64 783 €	64 783 €	71 937 €	3 555 €	14 220 €	0 €	3 000 €	4 740 €	14 220 €

L'aide à la parentalité est un enjeu de qualité de vie et des conditions de travail qui contribue à l'équilibre vie privée/vie professionnelle pour amU.

En 2023, 2 berceaux supplémentaires ont été réservés soit 31 à destination des personnels dont 16 à Aix et 15 à Marseille (Luminy, Etoile, République Dames, Cours Julien). Suite à un problème d'affectation par la crèche après un désistement d'un personnel amU, les 2 berceaux supplémentaires n'ont pas été attribués à amU. En compensation un besoin supplément exceptionnel a été couvert à Luminy.

Le Contrat Territorial Réservataire Entreprise (CTRE) 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 les berceaux éligibles de 44 041 € qui permet de compenser partiellement le coût des berceaux qui s'est élevé à 170 043 € en 2023.

Les berceaux sont attribués à chaque rentrée universitaire après une campagne d'inscriptions au printemps pour chaque structure selon une grille de critères lors d'une commission avec chaque prestataire pilotée par le SCASC.

Les personnels qui n'ont pas obtenu satisfaction dans la campagne amU ou qui souhaitent un berceau dans un autre secteur géographique sont systématiquement orientés vers le parc de crèches de la SRIAS. Après enquête auprès des agents non retenus au titre des attributions amU, tous ont trouvé un mode de garde alternatif soit via la SRIAS soit par leurs propres moyens.

En 2023 l'accueil occasionnel a bénéficié à 14 enfants pour 6 353 heures (crèche Babilou Aix)

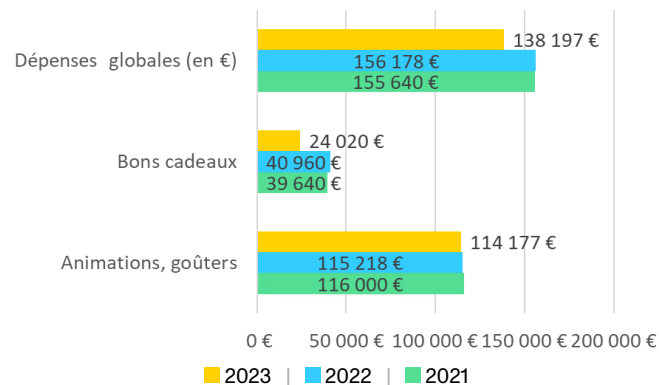
Sur les 33 agents bénéficiaires de berceaux : 36,3% sont des personnels masculins.



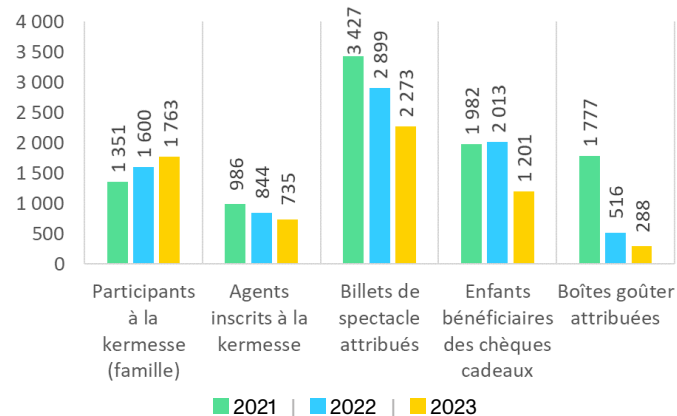
3.5. Arbre de Noël

L'arbre de Noël amU est le plus gros événement familial proposé par amU avec 1763 participants (+100 par rapport à 2022). Sous forme de kermesse avec des animations adaptées à toutes les tranches d'âge de la petite enfance aux 8-12 ans, il s'est tenu le dimanche 8 décembre 2024 à l'ARENA du Pays d'Aix. Le remboursement d'un forfait à destination des agents affectés sur un site éloigné (Gap, Digne, Avignon et Arles) pour les inciter à participer à cet événement fédérateur a permis à 9 agents d'en bénéficier contre 3 en 2022. Les familles ne pouvant pas participer à la kermesse ont la possibilité, sur inscription, de bénéficier d'un goûter à récupérer sur les campus SCASC. Pour les sites éloignés, ils sont envoyés par navette. 288 colis ont été distribués avec peu de reliquats.

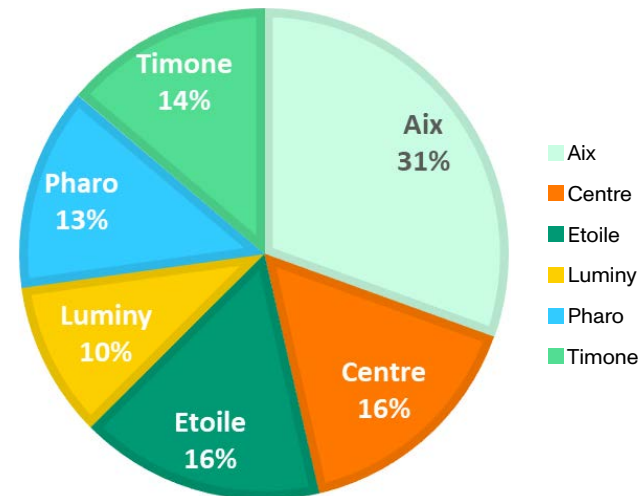
DÉPENSES GLOBALES POUR L'ARBRE DE NOËL (EN €) (g3.31)



NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE L'ARBRE DE NOËL (EN PP) (g3.32)



RÉPARTITION DES INSCRITS PAR CAMPUS (EN %) (g3.33)





4. Accès à la culture

Les activités culturelles subventionnées font partie de l'action sociale d'amU avec comme objectif de favoriser l'accès aux activités culturelles grâce à une programmation éclectique allant du concert grand public au récital pour public averti en passant par des expositions familiales. 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. Le budget a été entièrement dépensé. Les demandes sont supérieures à la capacité d'achat du SCASC, ce qui impose une sélection systématique par tirage au sort à chaque campagne et une gestion d'historiques par catégorie (classique/jazz, opéra, concerts, comédies musicales, théâtre, humour, expositions, spectacle famille-enfants, danse), ce qui garantit une meilleure équité et permet d'élargir l'assiette de bénéficiaires. En 2023, 20 activités ont été proposées sur trois campagnes d'inscriptions : jazz/classique (1), humour (1), théâtre (2), concerts (5), expositions (3), comédies musicales (1), spectacles familles (2), danse (2), opéra (3). Pour la première fois le SCASC a proposé de la billetterie pour la Grotte Cosquer et le très sélectif festival d'Aix.

A compter du 1er janvier 2023 la subvention de la billetterie cinéma est passée de 1,60 € à 2€ par billet dans la limite de 6 billets par an et par mois dans n'importe quel cinéma en France pour tenir compte de l'augmentation significative des prix post covid par les exploitants de salles, le cinéma étant une activité accessible très prisée des familles notamment. En 2023, 986 agents ont acheté des billets de cinéma subventionnés avec une moyenne de 12 billets achetés par agent et par an. La billetterie cinéma a bénéficié en 2023 de 4 524 € de crédits supplémentaires engagés fin 2022. Sont incluses dans les dépenses l'abonnement annuel à la plateforme Glady de 3 840 €.

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 par l'intermédiaire du SCD.

A noter :

la répartition des bénéficiaires par genre, niveau de subvention ou catégorie est strictement indicative puisque cette ventilation relève de tirages au sort (par catégorie, en fonction de l'historique).

Quelques chiffres :

2 € de subvention par billet cinéma à compter du 1^{er} janvier 2023

1 697 agents bénéficiaires d'une ou plus activités « accès à la culture » (cinéma, spectacle vivant, exposition)

Sur les **711** agents bénéficiaires d'un spectacle ou d'une exposition, **54%** ont été subventionnés à 80%, **24%** étaient des enseignants, **30%** étaient des personnels de catégorie C

2 001 € de billetterie a été mis à disposition des travailleurs sociaux dédiés aux personnels pour de la billetterie gratuite (cinéma, expositions)



DONNÉES GÉNÉRALES CONCERNANT L'ACCÈS À LA CULTURE (BILLETTERIE ET ACHAT DE LIVRES) (t198)

Type	Activité	2021			2022			2023		
		Billets vendus	Bénéficiaires	Dépenses réalisées	Billets vendus	Agents bénéficiaires	Dépenses réalisées	Billets vendus	Agents bénéficiaires	Dépenses réalisées
Billetterie*	Billetterie cinéma (dont abonnement plateforme)	2 428	NC	18 685 €	5 942	929	9 782 €	7 825	986	16 026 €
	Spectacle vivant	980	401	48 725 €	1 571	250	37 715 €	786	374	41 510 €
	Expositions	1 194	NC	17 436 €	1 257	396	15 034 €	746	337	7 463 €
Achat des livres	Livres à destination des personnels			4 200 €			4 200 €			4 200 €
Total		4 602	401	89 046 €	8 770	1 575	66 731 €	9 357	1 697	69 199 €

* pour la billetterie, l'achat peut-être anticipé d'une année sur l'autre donc il n'y a pas de stricte corrélation entre les dépenses et le nombre de billets vendus

PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES DES ACTIVITÉS CULTURELLES HORS CINÉMA (t199)

Genre		Statut		Catégorie fonction publique			Taux de subvention		
F	H	BIATSS	Enseignants**	A	B	C	40%	60%	80%
83%	17%	76%	24%	51%	19%	30%	18	28	54%

** inclus les doctorants contractuels



5. Activités sports et loisirs

La billetterie sport-loisirs et les séjours et escapades sont un des propositions plébiscitées par les personnels compte tenu du taux de subvention particulièrement attractif proposé à minima à 40% sans conditions de ressources et jusqu'à 80% sous conditions de ressources. Malgré un budget en hausse de 5 000 € en 2023 et un abondement complémentaire de 36 500 € issu de la non consommation des enveloppes vie de campus et administration, les demandes restent très supérieures à la capacité d'achat du SCASC, ce qui impose une sélection systématique par tirage au sort à chaque campagne et une gestion d'historiques par catégorie (billetterie par thématique, séjours et escapades journée) qui garantit une meilleure équité et permet d'élargir l'assiette de bénéficiaires. Près de 28 000 € supplémentaires ont été consacrés à ce poste de dépenses sur le budget du SCASC en raison de la non consommation de l'enveloppe dédiée à l'animation campus.

Des enquêtes de satisfaction en ligne après chaque séjour et escapade ont été mises en place avec un retour de près de 100% des participants et une note moyenne de satisfaction supérieure à 4 sur 5.

Compte tenu de l'achat anticipé des séjours (acomptes) et de certaines billetteries (ex : événements sportifs), les dépenses engagées ne reflètent pas strictement l'offre proposée en 2023.

Chiffres clés :

1 418 agents sont bénéficiaires d'au moins une activité sport et loisirs subventionnées (billetterie, séjours, escapades journée, pack sport, course Algernon) hors activités gratuites (Open 13)

6 types de billetterie subventionnée (parc attraction, parc aquatique, parc loisirs, événements sportifs, bien-être, arts de la table, compétitions sportives)

399 bénéficiaires hors ayants droit, **1 014** billets vendus

49,3% seulement des agents sélectionnés compte tenu de la forte demande de billetterie et de séjours

Billetterie gratuite Open 13 (3^{ème} édition) : **72** places en loge soit **36** bénéficiaires pour **885** inscrits (tirage au sort avec historique)

5 séjours dont 2 dédiés aux adultes (Dublin, Athènes) et 1 aux familles (Ramatuella) : **145** agents bénéficiaires, 301 participants

1 escapade journée familiale à l'Observatoire Saint-Michel : **24** agents bénéficiaires, **50** participants

750 agents bénéficiaires du Pack Sport du SUAPS avec une subvention de 15 € par agent

1 457 € de billetterie a été mis à disposition des travailleurs sociaux dédiés aux personnels pour de la billetterie gratuite (parc aquatique, parc loisirs, bien-être, activité loisirs, arts de la table, événement sportif)

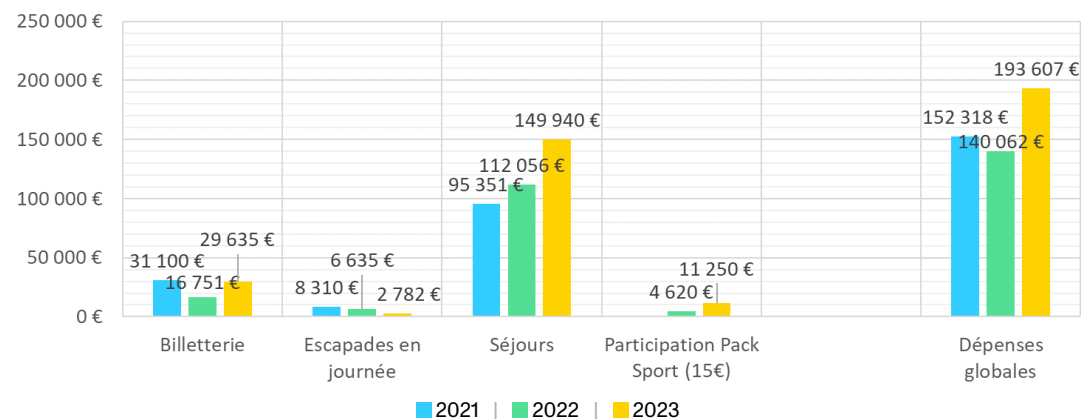
A noter :

la répartition des bénéficiaires par genre, le niveau de subvention ou la catégorie est strictement indicative puisque cette ventilation relève de tirages au sort (par catégorie thématique, en fonction de l'historique).

Sur les 668 agents bénéficiaires d'une activité subventionnée hors pack sport et course Algernon, 81% sont des femmes, 66% ont été subventionnées à 80% et 9% au seuil minimum de 40%, 14% sont des enseignants, 52% sont des personnels de catégorie C



EVOLUTION DES DÉPENSES SPORTS ET LOISIRS (EN €) (g3.34)



PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES DES ACTIVITÉS SPORTS ET LOISIRS TOUTE ACTIVITÉ CONFONDUE (HORS PACK SPORT) PAR TYPE D'ACTIVITÉ, GENRE, QUALITÉ, STATUT, CATÉGORIE, NIVEAU DE SUBVENTION (MOYENNE) (T200.1)

Genre		Statut		Catégorie fonction publique			Taux de subvention		
F	H	BIATSS	Enseignants**	A	B	C	40%	60%	80%
81%	19%	86%	14%	25%	23%	52%	9%	25%	66%

** inclus les doctorants contractuels

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES (HORS AYANTS DROIT) PAR TYPE D'ACTIVITÉ (t200.2)

	2021*	2022	2023
Billetterie	322	131	399
Séjours	302	125	145
Escapade journée	177	41	24
Pack Sport (subvention 15€)	NC	308	750
Course Algernon (subvention 10€)	NC	101	100
Total		706	1418

* année exceptionnelle report de 2020 cris Covid

Les relations professionnelles



1. Dialogue social : le CSA, la F3SCT, la CPE, la CCP et la CCI

Le Comité Social d'Administration (CSA)

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a réorganisé les instances représentatives du personnel, notamment en fusionnant, en vue du renouvellement général des instances dans la fonction publique lors des élections professionnelles de décembre 2022, les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une instance unique, le comité social d'administration (CSA).

Cette instance unique a été créée afin de développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail.

Le CSA est une instance de dialogue social chargée de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail.

Il exerce leurs attributions selon différentes modalités :

- Consultation obligatoire sur certains projets de textes, projets d'organisation de services ou plans de financement ;
- Débat régulier sur l'évolution des politiques des ressources humaines et le bilan de certaines mesures de gestion des ressources humaines en fonction de leurs compétences et de leur périmètre ;
- Information sur le bilan de certaines mesures de gestion des ressources humaines et, le cas échéant, sur la situation budgétaire et financière des établissements dans lesquels ils sont institués ;
- Examen, à leur initiative, de questions relatives aux politiques de ressources humaines et aux conditions de travail.

Le CSA d'amU a été mis en place au 01/01/2023, suite aux élections professionnelles de décembre 2022.

La Formation Spécialisée en matière de santé, de sécurité et de condition de travail du Comité Social d'Administration (FS ou F3SCT)

La Formation Spécialisée (FS ou F3SCT) en matière de santé, de sécurité et de condition de travail du Comité Social d'Administration d'Aix Marseille Université a été mise en place le 10 janvier 2023, suite aux élections professionnelles du 08 décembre 2022.

Compétences de la Formation Spécialisée :

Par décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, la formation spécialisée est compétente sur les domaines relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et consultée sur les projets de texte portant sur les points suivants :

- Protection de la santé, hygiène, sécurité des agents dans leur travail
- Organisation du travail



- Télétravail, déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques
- Amélioration des conditions de travail
- Projets d'aménagement importants de nouvelles technologies pouvant avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents

La formation spécialisée est consultée sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés.

La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes.

Missions de la Formation Spécialisée

Elle dispose d'un certain nombre de prérogatives lui permettant de réaliser les missions suivantes :

- Elle enquête en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de danger grave et imminent
- Elle se prononce sur le programme annuel de prévention des risques
- Elle procède à des visites régulières de locaux et de sites

Commission Collégiale d'Interclassement - CCI

La loi 2019-828 de transformation de la fonction publique, article 30, a introduit la mise en place des lignes directrices de gestion et notamment son volet sur la promotion des personnels BIATSS. En effet, dès janvier 2021, la commission paritaire d'établissement a perdu sa compétence pour traiter des dossiers d'avancement BIATSS. Ainsi, après plusieurs séances de travail avec les partenaires sociaux, le comité technique du 09/02/2021 a donné un avis favorable au nouveau dispositif expérimental de déroulement des promotions BIATSS et de l'installation de la Commission Collégiale d'Interclassement, chargée d'établir l'avis sur le classement des dossiers de promotion de cette population avant transmission au ministère.

Commission Paritaire d'établissement (CPE)

La CPE est une instance consultative où siègent en nombre égal des représentants des personnels BIATSS (personnels des bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, sociaux et santé) et des représentants de l'administration.

Elle se réunit en formation restreinte sur les questions d'ordre individuel intéressant les agents titulaires.

Elle n'est plus compétente en matière de mobilité depuis le 1er janvier 2020 et en matière de promotion depuis le 1er janvier 2021.



Ses compétences sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables (refus de temps partiel, refus de titularisation, révision du compte rendu de l'entretien professionnel recours sur EPI, renouvellement ou refus de titularisation.)

Les avis sont ensuite soumis à la Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN) ou Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA) selon population.

La Commission Consultative Paritaire (CCP)

La commission consultative paritaire (CCP) est une instance consultative composée, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentants du personnel élus tous les 4 ans, par les agents contractuels et compétente à l'égard de ces derniers.

Elle rend des avis motivés au Président de l'Université, seul autorisé à prendre des décisions concernant les agents contractuels.

Elle traite notamment des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des agents contractuels.

Elle est consultée notamment pour tout projet de licenciement, pour les projets de sanctions au-delà du 2^{ème} groupe, en cas de refus de formation continue, d'une période de professionnalisation ou d'un congé de formation professionnelle, en cas de refus de temps partiel, litige relatif aux conditions de travail à temps partiel, ou de refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail...)



RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (TITULAIRES ET SUPPLÉANTS) PAR GENRE ET PAR TYPE D'INSTANCE (t201)*

Type d'instance Genre		CT / CSA		CHSCT / F3SCT		CPE G1		CPE G2		CPE G3		CCP		TOTAL	
		Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
2021	Femmes	50%	60%	44%	33%	56%	78%	50%	100%	50%	67%	75%	57%	54%	66%
	Hommes	50%	40%	56%	67%	44%	22%	50%	0%	50%	33%	25%	43%	46%	34%
2022	Femmes	50%	60%	56%	33%	56%	78%	50%	100%	50%	67%	75%	57%	54%	66%
	Hommes	50%	40%	44%	67%	44%	22%	50%	0%	50%	33%	25%	43%	46%	34%
2023	Femmes	60%	70%	80%	30%	67%	56%	83%	100%	33%	100%	62,5%	37,5%	64%	66%
	Hommes	40%	30%	20%	70%	33%	44%	17%	0%	67%	0%	37,5%	62,5%	36%	34%

* données au 31/12/2023

NOMBRE DE RÉUNIONS DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL PAR TYPOLOGIE (t202)

Typologie	2021	2022	2023
CPE G1	2	1	0
CPE G2	0	0	0
CPE G3	0	0	0
CCP ANT	2	2	2
CAPA	7*	13	ND
CAPN	11*	8*	10
CT / CSA	9	10	8
CHSCT / F3SCT	9	7	5
CCI	5	5	5*

* calendrier prévisionnel ministériel et académique

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 : 12,34

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 : 33*

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 : 44

Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) : 0,48 (784 heures)

DECHARGES MINISTERIELLES** 8,22 ETP

* hors délai de route et préparation et le compte rendu des travaux.

Les chiffres en forte baisse par rapport au RSU 2022 : En 2023, il n'y a eu que 19 réunions de GT contre 32 en 2022

** Données non remontées les années précédentes car la DRH ne sait pas si ce temps de décharge, qui est géré par chaque structure d'affectation de l'agent bénéficiant d'une décharge, est réellement utilisé. De plus, les décharges ministérielles sont exprimées en ETP par année universitaire, ici nous avons fait une moyenne des décharges année 2022-2023 et 2023-2024.



2. Les instances de gouvernance

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.

Commission de la formation et de la vie universitaire - CFVU

La Commission de la formation et de la vie universitaire est consultée sur les programmes de formation des composantes (notamment, la politique pédagogique, les questions relatives aux formations initiales et continue et les conditions de vie et d'études des étudiants). Elle adopte :

- 1° la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le CA, et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le CA
- 2° les règles relatives aux examens
- 3° les règles d'évaluation des enseignements
- 4° des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiants
- 5° les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail notamment aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et centres de documentation ainsi qu'à l'accès aux ressources numériques
- 6° des mesures visant à promouvoir et développer les interactions entre sciences et société, initiées et animées par



des étudiants ou des enseignants-chercheurs, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement

- 7° les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de santé (conformément art. L.123-4-2)

Commission de Recherche - CR

Commission de la Recherche répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le CA et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le CA. Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires et elle est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche. Elle adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (TITULAIRES ET SUPPLÉANTS) PAR GENRE ET PAR TYPE D'INSTANCE (CA, CFVU, CR) (t203)

Genre \ Type d'instance		CA	CFVU	CR
		Titulaires	Titulaires	Titulaires
2021	Femmes	50%	44%	56%
	Hommes	50%	56%	44%
2022	Femmes	50%	56%	56%
	Hommes	50%	44%	44%
2023	Femmes	55%	45%	45%
	Hommes	45%	40%	48%

A titre d'information, 3 sièges ont été vacants pour la CFVU et 2 sièges pour la CR au cours de l'année 2023.

La représentation des femmes au sein des membres de la vice-présidence a diminué de 3 points depuis 2021. La parité n'est pas entièrement atteinte.

Les disparités sont les suivantes : les femmes sont minoritaires au sein des membres statutaires (25%) et fonctionnels (33%). La parité est atteinte au sein des membres délégués.

La diminution de la représentation des femmes au sein de la vice-présidence est due au remplacement d'une femme VP statutaire par un homme.

RÉPARTITION GENRÉE DE LA VICE-PRÉSIDENTIE (t204)

	Femmes	Hommes	Total	%femmes
2021	16	17	33	48%
2022	15	18	33	45%
2023	15	18	33	45%

RÉPARTITION GENRÉE DE LA VICE-PRÉSIDENTIE STATUAIRES, FONCTIONNELLES ET DÉLÉGUÉES (t205)

Type de vice présidence	Statutaire				Fonctionnelle				Déléguée			
Genre	Femmes	Hommes	Total	%femmes	Femmes	Hommes	Total	%femmes	Femmes	Hommes	Total	%femmes
2021	2	2	4	50%	3	6	9	33%	11	9	20	55%
2022	1	3	4	25%	3	6	9	33%	11	9	20	55%
2023	1	3	4	25%	3	6	9	33%	11	9	20	55%



3. 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'Etat en cas de grève :

Le droit de grève est constitutionnellement garanti aux agents de l'Etat 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'Etat 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'Etat et dans les établissements publics à caractère administratif de l'Etat, en cas d'arrêt de travail intervenu pendant une fraction quelconque de la journée.

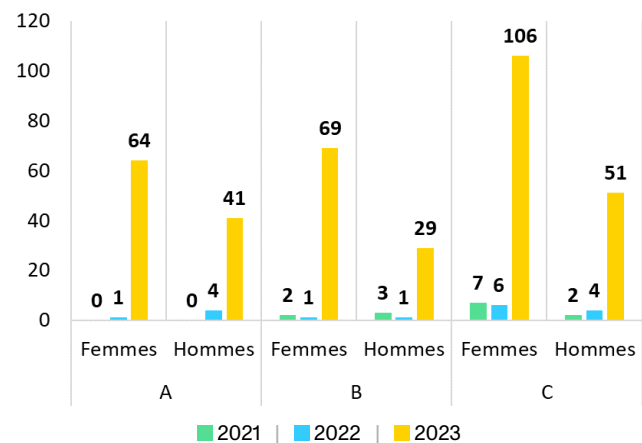
En 2023, une forte hausse du nombre de jours de grève est constatée. Cette hausse conséquente peut s'expliquer par une forte mobilisation contre la réforme des retraites. Cette tendance n'est pas seulement constatée à amU. En effet l'année 2023 a vu le nombre de grévistes plus que quadrupler dans l'ensemble de la fonction publique comme l'indique le rapport annuel de la DGAFP.

NOMBRE DE JOURS DE GRÈVE PRÉLEVÉS (t206)

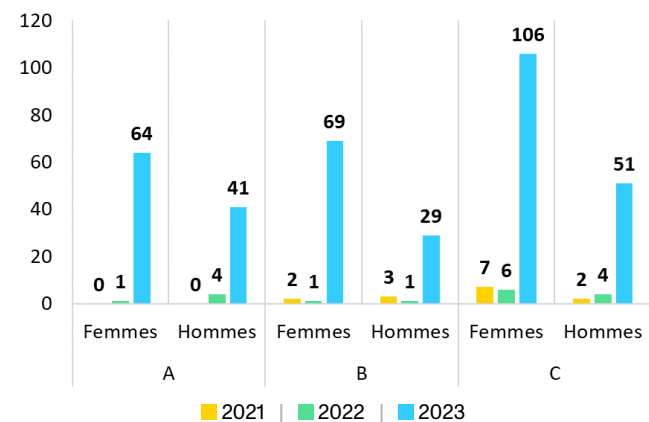
Catégorie	F/H	Nb d'agents concernés						Nombre de jours					
		2021		2022		2023		2021		2022		2023	
A	Femmes	0	0	1	5	64	105	0	0	1	14	121	209
	Hommes	0		4		41		0		13		88	
B	Femmes	2	5	1	2	69	98	3	7	19	20	145	214
	Hommes	3		1		29		4		1		69	
C	Femmes	7	9	6	10	106	157	12	14	6	10	280	417
	Hommes	2		4		51		2		4		137	
Total	Femmes	9	14	8	17	239	360	15	21	26	44	546	840
	Hommes	5		9		121		6		18		294	



NOMBRE D'AGENTS PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE (EN PP) (g3.35.1)



NOMBRE DE JOURS DE GRÈVE PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE (EN PP) (g3.35.2)





4. Les locaux syndicaux

RÉPARTITION DES LOCAUX SYNDICAUX PAR CAMPUS, SITES ET BÂTIMENTS (t207)

Campus	Site	Bâtiment	Surface Pièce en m ² (SDP)
Aix	A208-SCHUMAN	BATIMENT F. POUILLON	0,47
Aix	A208-SCHUMAN	BATIMENT PORTALIS	10,85
Aix	A208-SCHUMAN	BATIMENT R. EGGER	16,43
Aix	A208-SCHUMAN	BATIMENT R. EGGER	15,64
Aix	A208-SCHUMAN	BATIMENT R. EGGER	16,03
Aix	A208-SCHUMAN	BATIMENT R. EGGER	16,37
Aix	A208-SCHUMAN	BATIMENT R. EGGER	26,00
Aix	A211-GASTON BERGER	BATIMENT PEDAGOGIQUE	13,53
Total AIX			115,32

Campus	Site	Bâtiment	Surface Pièce en m ² (SDP)
Etoile	M101-SAINT JEROME	ADMINISTRATION - AMPHITHEATRES	41,90
Etoile	M101-SAINT JEROME	ADMINISTRATION - AMPHITHEATRES	34,00
Etoile	M101-SAINT JEROME	LOCAUX ASSOCIATIFS - CAFETERIA	11,77
Etoile	M101-SAINT JEROME	LOCAUX ASSOCIATIFS - CAFETERIA	13,91
Total Etoile			101,58
Centre	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	47,42
Centre	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	27,62
Centre	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	18,89
Centre	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	10,02
Centre	M207-SAINT CHARLES	SALLE DE CONFERENCES	38,56
Centre	M207-SAINT CHARLES	BATIMENT DE CHIMIE	0,75
Centre	M207-SAINT CHARLES	BATIMENT DE CHIMIE	37,43
Total Centre / Saint Charles			180,69
Timone	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	30,27
Timone	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	29,67
Timone	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	29,13
Timone	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	28,70
Total Timone			117,77
Luminy	M301-LUMINY	AMPHITHEATRE A	20,74
Luminy	M301-LUMINY	AMPHITHEATRE A	22,72
Total Luminy			43,46
Pharo	M213-PHARO	BATIMENT C	23,81
TOTAL GLOBAL			582,63

Le Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels (le 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. Il intervient selon deux axes : l'action sur le milieu professionnel (étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation à la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de travail (FSSSCT) et à divers groupes de travail) et le suivi de l'état de santé des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de poste justifiés par l'état de santé. Les agents relevant d'une surveillance médicale particulière (SMP), en raison de certains risques professionnels ou états pathologiques, bénéficient d'une visite avec le médecin du travail tous les 4 ans au moins, et d'une visite intermédiaire (à 2 ans donc) pouvant être réalisée par l'infirmière diplômée d'état en santé au travail (IDEST). Les agents hors SMP bénéficient d'une visite d'information et de prévention (VIP) tous les 5 ans, laquelle peut être effectuée également par un IDEST. En dehors de ces visites périodiques obligatoires, les agents peuvent solliciter une visite médicale, y compris lorsqu'ils sont en arrêt de travail (visite de pré-reprise). Il peut y avoir également des visites à la demande de l'administration (laquelle doit informer l'agent de cette démarche) ou à la demande du médecin du travail. L'agent peut également être reçu lors de sa reprise du travail.

En 2023, 1281 visites médicales ont été réalisées au SUMPP dont 33% représentent des visites sollicitées par les agents. Les visites de pré-reprise, en augmentation ces dernières années, permettent de préparer la reprise du travail sur un poste adapté à l'état de santé de l'agent. La diminution du nombre de visites périodiques s'explique par une réorganisation de l'activité du fait de la présence temporaire (6 mois) d'un nouveau médecin du travail et de la prise de fonction d'une IDEST (Infirmière diplômée d'état en santé au travail) après l'obtention de son diplôme. Par ailleurs, une modification du codage explique en partie ce transfert des visites périodiques vers les visites d'ouverture. En 2023, l'équipe pluridisciplinaire du SUMPP était composée de 3 médecins du travail, 2 IDEST, 2 psychologues (1,4 ETP pour les 2), 3 secrétaires médicales dont 1 assurant également les fonctions de responsable administrative/gestionnaire financière. Au cours de l'année 2023 un premier médecin du travail a quitté ses fonctions le 30/06/2023, un second médecin a été en arrêt de juillet à décembre 2023 et un troisième a été en temps partiel thérapeutique après arrêt de travail d'octobre à décembre 2023. Ce sous-effectif a été à l'origine de difficultés pour le suivi des agents.



1. Les visites médicales

1.1. Le type et le nombre de visites réalisées

CONVOCATIONS (HORS VISITES À LA DEMANDE DE L'AGENT, VISITES DE PRÉ-REPRISE ET VISITES D'URGENCE) (t208)

Genre	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Convocations												
Nombre d'agents convoqués	609	429	1038	59%	740	406	1146	65%	604	391	995	66%
Taux de présence (réponse aux convocations)	66%	66%	66%		77%	73%	75%		80%	76%	79%	

EVOLUTION SUR 3 ANS DES VISITES MÉDICALES PAR TYPE DE VISITE ET PAR GENRE (t209)

Genre	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Type de visite médicale												
Visites systématiques	308	223	531	58%	366	186	552	66%	310	201	511	61%
Visites de reprise (dont maternité)	29	12	41	71%	63	36	99	64%	42	20	62	68%
Visites de pré-reprise	43	9	52	83%	48	16	64	75%	41	9	50	82%
Visites à la demande de l'agent	507	242	749	68%	327	110	437	75%	309	118	427	72%
Visites à la demande de l'administration	11	7	18	61%	14	18	32	44%	16	17	33	48%
Visites à la demande du médecin du travail	51	40	91	56%	124	57	181	69%	118	61	179	66%
Visites d'urgence	10	7	17	59%	6	2	8	75%	13	6	19	68%
Total	959	540	1499	64%	948	425	1373	69%	849	432	1281	66%
Proportion de téléconsultations (à partir de 2020)	47%	35%	43%		15%	10%	14%		15%	9%	13%	

Le taux de présence a augmenté de 13 points entre 2021 et 2023 soit 101 visites supplémentaires approximativement. Malgré cela le nombre de visites médicales effectuées a légèrement diminué.

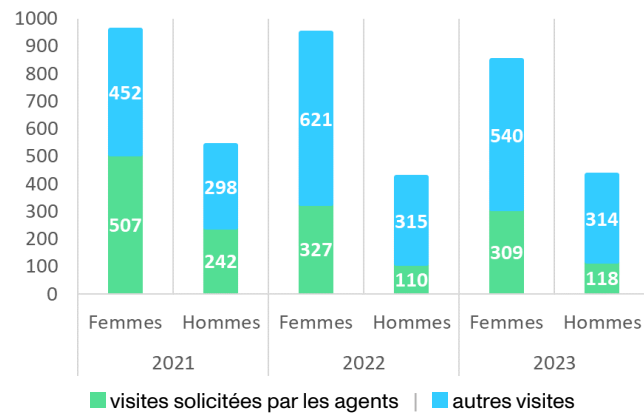
Definition :

Visites sollicitées par les agents : pré-reprise, à la demande de l'agent et urgence

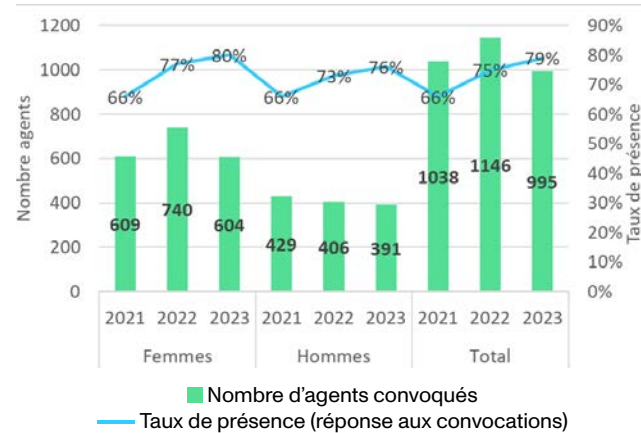
Autres visites (sur convocation) : périodiques, reprise, à la demande de l'administration ou du médecin



RÉPARTITION DES VISITES SOLlicitÉES PAR LES AGENTS ET SUR CONVOCATION, ET PAR GENRE (EN PP) (g3.36)



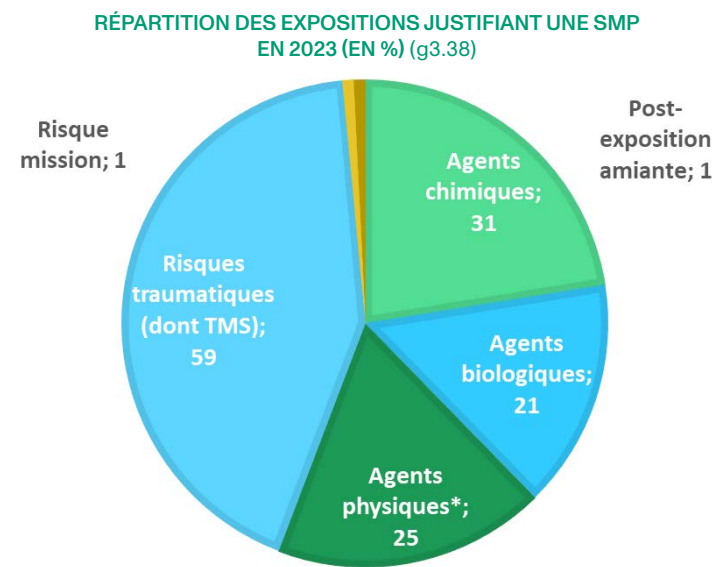
EVOLUTION DES CONVOCATIONS AUX VISITES MÉDICALES PAR GENRE (EN PP) (g3.37)



En 2023 en raison d'une légère baisse des effectifs de l'équipe du SUMPP, l'activité du service a légèrement diminué. Au début de l'année 2023 des modifications du codage des visites ont été effectuées. Dans ce contexte les «visites périodiques» et les «1ères visites» présentées dans le RSU 2022 ont été fusionnées sous l'intitulé «visites systématiques». Ces dernières représentent 40% des visites effectuées par le SUMPP en 2023. Les visites à la demande de l'agent représentent quant à elles 33%, ce chiffre est stable par rapport à 2022 (32%). Il est à noter une augmentation du nombre des visites d'urgence entre 2022 et 2023. Par ailleurs 66% des visites effectuées concernent des femmes, cette proportion est légèrement supérieure à la représentation des femmes au sein de la population totale d'amU (54%).

1.2. Les motifs de surveillance médicale particulière (SMP) : risques professionnels et/ou état de santé

En 2023 en raison de la diminution temporaire de l'effectif médical les visites dans le cadre d'une surveillance médicale particulière ont diminué de 56%. En effet, ces dernières ne peuvent être effectuées que par des médecins du travail. Ces différents motifs sont présentés dans les tableaux ci-dessous, un agent peut être suivi en SMP pour plusieurs raisons. Les risques professionnels qui justifient le plus souvent une SMP sont les risques chimiques, traumatiques incluant les situations à risque de troubles musculo-squelettiques (TMS) et biologiques (53%). 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.



EVOLUTION SUR 3 ANS DES EXPOSITIONS JUSTIFIANT UNE SMP POUR RISQUES PROFESSIONNELS ET RECENSÉES LORS DES VISITES MÉDICALES RÉALISÉES DANS L'ANNÉE ET PAR GENRE (t210)

Motifs \ Genre	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Agents chimiques	45	27	72	63%	42	17	59	71%	16	15	31	52%
Agents biologiques	26	13	39	67%	22	23	45	49%	12	9	21	57%
Animaux	9	6	15	60%	6	2	8	75%	0	0	0	-
Agents physiques*	4	27	31	13%	8	28	36	22%	3	22	25	12%
Radiations ionisantes	9	12	21	43%	6	9	15	40%	0	0	0	-
Poussières de bois	0	0	0	-	0	3	3	0%	0	0	0	-
Nanoparticules	0	0	0	-	1	1	2	50%	0	0	0	-
Risques traumatiques (dont TMS)	16	36	52	31%	59	56	115	51%	41	18	59	69%
Risque mission	3	5	8	38%	8	7	15	53%	1	0	1	100%
Travail de nuit/gardes	0	2	2	0%	3	7	10	30%	0	0	0	-
Post-exposition cancérogènes (hors amiante)	2	4	6	33%	1	2	3	33%	0	0	0	-
Post-exposition amiante	0	3	3	0%	0	1	1	0%	0	1	1	100%
Total	114	135	249	46%	156	156	312	50%	73	65	138	53%

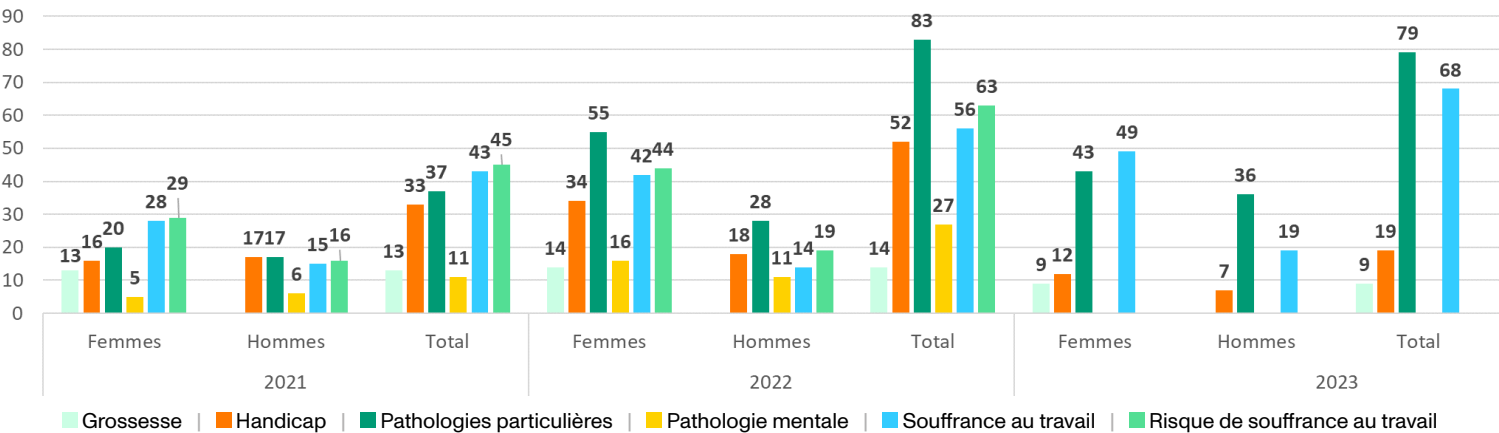
* laser, RMN, bruit, hyperbarie, haute altitude, risque électrique



EVOLUTION 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 (t211)

Genre Situations individuelles justifiant une SMP	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Grossesse	13	0	13	100%	14	0	14	100%	9	0	9	100%
Handicap	16	17	33	48%	34	18	52	65%	12	7	19	63%
Pathologies particulières	20	17	37	54%	55	28	83	66%	43	36	79	54%
Pathologie mentale	5	6	11	45%	16	11	27	59%	0	0	0	0%
Souffrance au travail	28	15	43	65%	42	14	56	75%	49	19	68	72%
Risque de souffrance au travail	29	16	45	64%	44	19	63	70%				
Total	111	71	182	61%	205	295	295	69%	113	62	175	65%

EVOLUTION 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 (EN PP) (g3.39)



EVOLUTION SUR 3 ANS DES SITUATIONS INDIVIDUELLES JUSTIFIANT UNE SMP PAR GENRE (t212)

2021			2022			2023		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
111	71	182	205	295	295	113	62	175



1.3. Les prescriptions, orientations et conclusions des visites médicales

Les prescriptions et orientations

En 2023, les visites médicales ont pu donner lieu à la réalisation ou la prescription d'examens complémentaires : 189 contrôles de la vision, 224 examens par bandelette urinaire, 10 audiométries, 40 prescriptions de bilans biologiques et 12 prescriptions pour visite d'aptitude à la plongée en médecine hyperbare. 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, principalement vers le médecin traitant (124 orientations en 2023).

Les médecins peuvent également orienter les agents vers la Cellule handicap d'amU (34 orientations en 2023) et/ou la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) (49) en vue d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ils peuvent aussi orienter vers les psychologues du travail du SUMPP (38) ou d'autres acteurs internes à amU.

Les préconisations relatives au poste

En 2023, les médecins du travail ont formulé 308 propositions d'aménagement de poste pour raison de santé contre 273 en 2022, 309 en 2021. Les propositions se répartissent selon les motifs suivants :

- aménagement matériel du poste : 86 cas (57 femmes, 29 hommes),
- restriction de certaines tâches : 38 cas (21 femmes, 17 hommes),
- aménagement du temps de travail : 14 cas (14 femmes, 0 homme),
- aménagement à type de télétravail (au-delà de la quotité accordée dans le cadre du télétravail institutionnel) : 141 cas (116 femmes, 25 hommes),
- aménagement matériel du poste de travail au domicile des télétravailleurs : 18 cas (16 femmes, 2 hommes),
- aménagement temporaire au bénéfice de femmes enceintes : 11 cas.

Par ailleurs, les médecins du travail ont proposé 4 changements de poste, concernant 3 femmes et 1 homme. Dans 74 cas (53 femmes et 21 hommes), contre 70 cas en 2022, les médecins 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, 48 certificats de non contre-indication vis-à-vis de certains risques ont été rédigés.



2. Les entretiens avec les psychologues du travail et les actions collectives sur les risques psycho-sociaux (RPS)

EVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'AGENTS SOLLICITANT LES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL PAR GENRE (t213)

Genre Nombre d'entretiens	2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Entretiens initiaux	75	35	110	68%	123	53	176	70%	100	39	142	70%
Entretiens de suivi	concernent 92 agents		207		concernent 80 agents		248		concernent 115 agents		324	
Total			317				424				466	

Ainsi en 2023, 142 entretiens initiaux ont été réalisés (dont 3 auprès d'agents non amU suivis dans le cadre de conventions avec le SUMPP), principalement sollicités directement par les agents (111 agents). Par ailleurs, 115 agents ont bénéficié d'entretiens de suivi (au total 325 entretiens de ce type) dans le cadre de la prise en charge de pathologies de surcharge, des conséquences individuelles de violences organisationnelles et de maintien dans l'emploi. A ces entretiens, s'ajoutent les entretiens individuels et collectifs conduits dans le cadre d'actions collectives.

3. L'action en milieu de travail

L'action en milieu de travail est liée au rôle de conseil dévolu à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, à l'égard de l'administration, des agents et de leurs représentants, sur les questions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Cela correspond au « tiers-temps » des médecins du travail et des IDEST, les 2 autres tiers étant dédiés au suivi individuel de l'état de santé des agents. Ce temps est occupé par des activités médico-administratives, la participation à diverses réunions, la réalisation d'études de postes de travail (22 en 2023 contre 15 en 2022 et 14 en 2021) et de visites de locaux, la conduite d'actions collectives RPS avec les psychologues du travail, la participation à des formations comme celle des assistants de prévention ou la réalisation d'actions de sensibilisation (lutte contre le tabagisme, semaine bruit et travail). Le SUMPP participe à plusieurs groupes de travail (GT personnels d'entretien, GT reclassement, GT remplacement, GT RPS, GT EET, GT sport et travail, GT experts observatoire social) ainsi qu'aux réunions et visites de la FSSCT (formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail à compter de 2023). Les médecins travaillent toujours en étroite collaboration avec la cellule handicap et ont participé à 24 réunions d'instruction de la compensation du handicap (ICH) contre 50 en 2022. La gestion des problématiques de maintien dans l'emploi implique également les DRH de campus et la cellule santé de la DRH avec lesquelles les médecins échangent régulièrement. Ils participent aussi aux commissions accidents du travail/maladies professionnelles. Enfin le SUMPP travaille également en lien avec le service pour l'égalité et le respect (SpRE), sous réserve de l'accord des agents concernés.



1. La direction Hygiène, Santé et Environnement

1.1. Document de Prévention et d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

CARTOGRAPHIE PAR SITE, DU NOMBRE D'UNITÉS DE TRAVAIL AYANT DÉSIGNÉ UN OU PLUSIEURS ASSISTANTS DE PRÉVENTION (AP) ET MIS À JOUR LEUR DUERP (t214)

Composantes / Directions \ Nb unités	Unités de travail identifiées	DUERP MAJ 2023	DUERP MAJ en 2021 ou 2022	sans DUERP	ayant au moins un AP désigné	Nb AP désignés
ALLSH	20	1	0	18	5	5
CFMI	1	0	0	1	0	0
EJCAM	1	0	0	1	0	0
FDSP	6	1	0	5	1	1
FEG	6	1	2	3	3	2
FSS	3	1	0	2	1	2
IAE	1	0	0	1	0	0
IMPGT	1	0	0	1	0	0
INSPE	1	0	0	1	0	0
IRT	1	0	0	1	1	1
IUT	28	14	0	14	16	10
MMSH	11	7	0	2	9	9
OSU-PYTHEAS	16	8	0	6	12	16
PHARMACIE	12	5	2	4	9	12
POLYTECH	11	5	0	5	5	3
SCD	12	9	9	3	8	8
SCIENCES	63	39	8	12	50	70
SMPM	26	11	16	0	15	22
S. Centraux	23	5	0	18	7	7
S. Communs	16	15	0	1	7	8
Total	259	122	37	99	149	176

Les unités de travail sont définies en tenant compte de la répartition géographique de la structure, du nombre de personnels tout employeur confondu et de la spécificité des activités (type tertiaire ou risque particulier).

A ce jour 259 unités de travail ont été identifiées ;

127 unités de travail à risque particulier comprenant :

- 91 laboratoires,
- 30 départements,
- 4 services centraux et communs,
- 2 services de composantes.

140 unités tertiaires comprenant :

- 53 laboratoires,
- 19 départements,
- 47 services centraux communs,
- 21 services de composantes.

Le nombre d'assistants de prévention est stable depuis plusieurs années. Les variations du nombre d'assistants de prévention d'une année sur l'autre sont dues à l'intervalle de temps entre les cessations de fonction (départ à la retraite, mobilité, autre motifs...) et la désignation et nomination d'un nouvel assistant de prévention.

Parmi les 149 unités de travail ayant désigné un AP :

- 72 % d'entre elles disposent d'un DUERP actualisé en 2023 contre 56% en 2021,
- 15 % ont effectué une mise à jour en 2022,
- 5 % ont un DUERP qui date de plus de 3 ans,
- 8 % n'ont jamais fait de DUERP contre 14% en 2023.



1.2. Nombre et nature des accidents de travail et maladies professionnelles

EVOLUTION SUR 3 ANS DE LA RÉPARTITION DU NOMBRE D'ACCIDENTS PAR TYPE D'ACCIDENT (TRAVAIL-SERVICE-MISSION) (t215)

Type accident Année	Mission	Service	Travail	Total
2021	3	24	15	42
2022	4	42	8	54
2023	5	30	11	46
Moyenne sur 3 ans	4,0	32,0	11,3	47,3

Suite à la hausse du nombre d'accidents observée en 2022, le nombre d'accidents a retrouvé le niveau de 2021. Ce nombre se situe dans la moyenne sur les 3 dernières années.

Définitions :

Les accidents de service concernent les personnels titulaires ou en CDD de plus de 12 mois.

Les accidents de travail concernent les personnels en CDD de moins de 12 mois.

EVOLUTION SUR 3 ANS DE LA RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT CUMULÉS PAR TYPE D'ACCIDENT (TRAVAIL-SERVICE-MISSION) (t216)

Nb jours Année	MISSION	SERVICE	TRAVAIL	Total
2021	16	403	212	631
2022	4	734	134	872
2023	61	240	76	377
Moyenne sur 3 ans	27,0	459,0	140,7	626,7

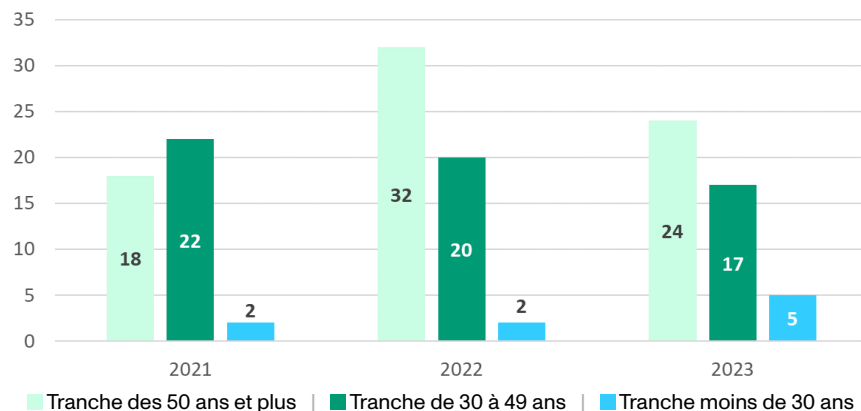
EVOLUTION SUR 3 ANS DES VICTIMES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL-SERVICE-MISSION PAR GENRE (t217)

Genre Année	Femme	Homme	TOTAL	% femmes
2021	21	21	42	50%
2022	33	21	54	61%
2023	33	12	45	73%

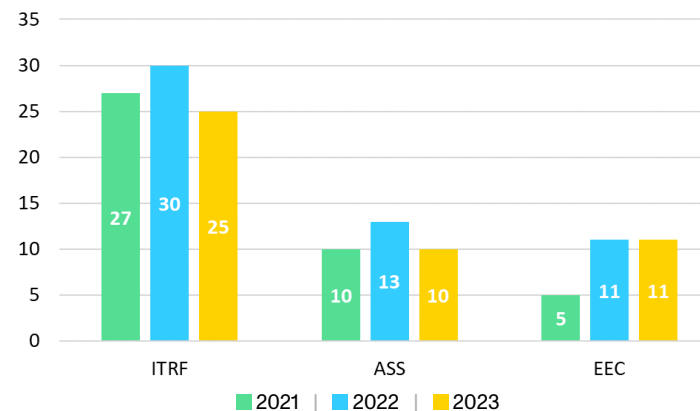
Le nombre de victimes d'accidents de travail-service-mission suit la même tendance que le nombre d'accidents. Les femmes représentent la majorité des victimes à 73%, leur représentation a augmenté de 12 points depuis 2022.



RÉPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL-SERVICE-MISSION PAR TRANCHE D'ÂGE (EN PP) (g3.40.1)

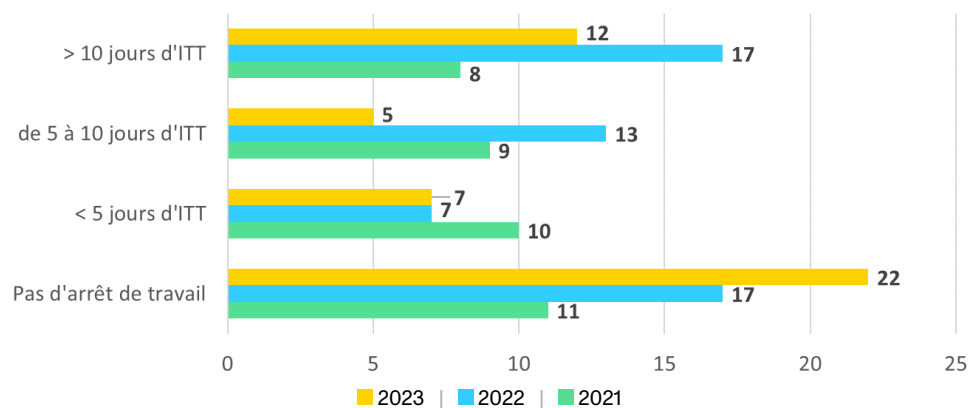


RÉPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL-SERVICE-MISSION PAR TYPE DE PERSONNEL (EN PP) (g3.40.2)



Le nombre d'accidents de travail-service-mission chez les moins de 30 ans a augmenté depuis ces 3 dernières années. Cependant la répartition des tranches d'âge reste relativement similaire.

RÉPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL-SERVICE-MISSION PAR NOMBRE DE JOURS/DEGRÉ DE GRAVITÉ (EN PP) (g3.41)



Les accidents travail-service-mission ont augmenté de 4 points déclarés par les enseignants, ils représentent 24% en 2023 contre 20% en 2022. Les personnels techniques restent les plus touchés avec 54% de déclaration d'accidents.



1.3. Nombre d'agressions et signalements enregistrés

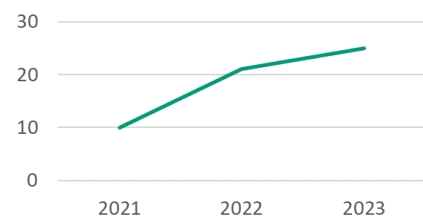
1.3.1. Victimes d'agression ayant généré un accident de travail/service

EVOLUTION SUR 3 ANS DES AGRESSIONS AYANT GÉNÉRÉ UN ACCIDENT DE TRAVAIL/SERVICE ET PAR GENRE (t218)

Type d'accident	Genre	2021			2022			2023		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nb agressions	Travail	0	1	1	1	0	1	0	0	0
	Service	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Nb jours d'arrêts cumulés		50			11			30		

1.3.2. Victimes d'agression ayant fait l'objet d'un signalement dans les registres SST*

EVOLUTION SUR 3 ANS DES AGENTS VICTIMES D'AGRESSION AYANT FAIT L'OBJET D'UN SIGNALEMENT DANS LES REGISTRES SST (EN PP) (g3.42)



Le nombre de signalement dans les registres

SST concernant les agressions verbales et physiques est en augmentation. Cette augmentation peut s'expliquer par les campagnes de sensibilisation et les actions menées par le SpRE.

*SST: Santé Sécurité au Travail



2. Protection des agents

2.1. Protections fonctionnelles

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 subi.

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.

NOMBRE DE PROTECTIONS FONCTIONNELLES DEMANDÉES ET ACCORDÉES (BIATSS ET EEC) PAR TYPE DE PERSONNELS ET PAR GENRE (t219)

Genre Nb protections fonctionnelles par type de population		2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
BIATSS	Nb demandes	3	0	3	100%	2	1	3	67%	3	0	3	100%
	Nb demandes accordées	3	0	3	100%	2	1	3	67%	3	0	3	100%
EEC	Nb demandes	7	6	13	54%	0	4	4	0%	8	4	12	67%
	Nb demandes accordées	7	5	12	58%	0	3	3	0%	8	1	9	89%
Total	Nb demandes	10	6	16	63%	2	5	7	29%	11	4	15	73%
	Nb demandes accordées	10	5	15	67%	2	4	6	33%	11	1	12	92%

Le nombre de demandes de Protections Fonctionnelles entre 2022 et 2023 a doublé pour revenir au même niveau qu'en 2021. Cependant, ce sont des demandes individuelles qui n'ont pas nécessairement de lien entre elles.



2.2. Sanctions prises par l'établissement

Présentation des textes de loi encadrant les notions de « sanctions » :

Pour les EC et les enseignants :

L'échelle des sanctions « enseignants-chercheurs » (L. 952-8 code de l'éducation)

- 1° Le blâme ;
- 2° Le retard à l'avancement d'échelon pour une durée de deux ans au maximum ;
- 3° L'abaissement d'échelon ;
- 4° L'interdiction d'accéder à une classe, grade ou corps supérieurs pendant une période de deux ans au maximum ;
- 5° L'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche ou certaines d'entre elles dans l'établissement ou dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant cinq ans au maximum, avec privation de la moitié ou de la totalité du traitement ;
- 6° La mise à la retraite d'office ;
- 7° La révocation.

L'échelle des sanctions « autres enseignants » (L. 952-9 code de l'éducation)

- 1° Le rappel à l'ordre ;
- 2° L'interruption de fonctions dans l'établissement pour une durée maximum de deux ans ;
- 3° L'exclusion de l'établissement ;
- 4° L'interdiction d'exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur soit pour une durée déterminée, soit définitivement.

Pour les usagers :

L'échelle des sanctions « autres enseignants » (L. 952-9 code de l'éducation)

- 1° Le rappel à l'ordre ;
- 2° L'interruption de fonctions dans l'établissement pour une durée maximum de deux ans ;
- 3° L'exclusion de l'établissement ;
- 4° L'interdiction d'exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur soit pour une durée déterminée, soit définitivement.

Pour les BIATSS titulaires, l'échelle des sanctions est prévue par le code général de la fonction publique (article L.533-1).

Les sanctions disciplinaires pouvant être infligées aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes :

- 1° Premier groupe :
 - a) L'avertissement ;
 - b) Le blâme ;



- c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.
- 2° Deuxième groupe :
 - a) La radiation du tableau d'avancement ;
 - b) L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire ;
 - c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;
 - d) Le déplacement d'office dans la fonction publique de l'Etat.
- 3° Troisième groupe :
 - a) La rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par le fonctionnaire ;
 - b) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.
- 4° Quatrième groupe :
 - a) La mise à la retraite d'office ;
 - b) La révocation.

Pour les BIATSS fonctionnaires stagiaires, l'échelle des sanctions est prévue par le code général de la fonction publique (article L.327-26) :

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées au fonctionnaire stagiaire de l'Etat sont :

- 1° L'avertissement ;
- 2° Le blâme ;
- 3° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de deux mois, avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement ;
- 4° Le déplacement d'office ;
- 5° L'exclusion définitive de fonctions.

Pour les BIATSS contractuels, l'échelle des sanctions est prévue par le décret 86-83 du 16/01/86 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la FPE (article 43-2) :

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

- 1° L'avertissement ;
- 2° Le blâme ;
- 3° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- 3° bis L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- 4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Quand intervient une sanction ?

La sanction prononcée à l'égard des usagers et EC et enseignants intervient dès la notification de la décision disciplinaire prononcée à leur encontre. Une sanction peut également faire l'objet d'un recours.



PRÉSENTATION DES MOTIFS AYANT MENÉ À UNE SANCTION PAR TYPE DE PERSONNEL ET PAR GENRE (t220)

Sanctions étudiants	2023		
	Femmes	Hommes	Total
Fraudes	23	34	57
Tout fait de nature à porter atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement ou à la réputation de l'université	10	14	24

Sanctions personnel enseignant	2023		
	Femmes	Hommes	Total
VSS	0	1	1
Discrimination / racisme	0	0	0
Violences verbales et physiques	0	0	0
Comportement	0	0	0
Vol	0	0	0
Total	0	1	1

Sanctions personnel BIATSS	2023				
	TIT		ANT		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
VSS	0	0	0	0	0
Discrimination / racisme	0	0	0	0	0
Violences verbales et physiques	0	1	0	1	2
Comportement	0	2	0	0	2
Vol	0	1	0	0	1
Total	0	4	0	1	5

La majorité des sanctions n'est pas prise suite à des traitements par le SpRE (Service pour le Respect et l'Égalité), présenté dans la prochaine partie. En effet, le SpRE a pour objectif d'accompagner et de recueillir les signalements des personnes qui estiment faire l'objet de comportements inappropriés. Les signalements du SpRE sont indépendants des poursuites éventuelles dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Le nombre de signalements ne correspond pas forcément au nombre de procédures disciplinaires (EC et usagers). En 2023, les 8 signalements du SpRE traités en voie 2 ont potentiellement donné lieu à sanction enregistrée par la DAJI auprès des étudiants, du personnel enseignant ou du personnel BIATSS.



3. Dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements, et les discriminations

3.1. Présentation du nouveau dispositif d'Aix Marseille Université : le Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE)

3.1.1. Contexte de la création du SpRE

La création du SpRE en 2022 fait suite à l'ancien dispositif d'amU qui avait été mis en place fin 2016. Pour rappel, le Conseil d'Administration d'amU avait en effet adopté le 28 juin 2016 la création d'un dispositif de signalement dont le périmètre concernait exclusivement le harcèlement sexuel, lequel avait été ensuite révisé en 2019 pour prendre également en compte les signalements de violences sexistes, sexuelles et homophobes. Le fonctionnement de ce dispositif de signalement reposait sur une personne « Référente Harcèlement sexuel », nommée par le Président, qui prenait en charge les premiers niveaux d'actions dictés par le cadre juridique et réglementaire, et qui était épaulée par un groupe pluridisciplinaire composé de personnels d'amU. En cinq années d'existence, ce dispositif n'ayant reçu que 118 signalements, une analyse de la situation a permis d'identifier que le sous-effectif, l'absence de personnels à temps plein, le manque de visibilité et d'information sur le fonctionnement du dispositif ainsi que l'absence d'un lieu physique dédié, expliquaient en grande partie ce taux très faible de saisines pour une grande université comme amU.

Suite à ce constat, amU a souhaité réviser en profondeur son dispositif pour :

- 1) améliorer la prise en charge des situations de harcèlement sexuel, de violences sexuelles, sexistes et homophobes
- 2) prendre en compte le harcèlement moral (conformément à l'article 6 quater A de la loi 83-634 du 6 août 2019), et 3) prendre en compte le racisme, l'antisémitisme, et toute forme de discrimination.

En collaboration avec l'Université de Montréal, un Groupe de Travail a oeuvré pendant 6 mois en 2021 à l'élaboration du nouveau dispositif d'amU. Ce GT était composé de 40 personnes provenant de l'ancien dispositif (et représentant les différents services impliqués : Services de médecine préventive, Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles, Service Commun d'Action Sociale et Culturelle, Direction des études et de la vie étudiante, CROUS, Direction des Ressources Humaines, Direction Générale des Services), mais aussi des Organisations Syndicales, et des vice-présidences QVT, Santé et Handicap, et Egalité Femmes-Hommes.

Le GT a abouti à l'élaboration d'un nouveau service, interne, indépendant et professionnalisé, qui allie notamment les caractéristiques suivantes :

- un guichet unique, dédié à la prise en charge de toutes formes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlements, de discriminations, pour l'ensemble des personnels et de la communauté étudiante ;
- un dispositif interne à l'université mais indépendant et neutre, rattaché à la Direction Générale des Services ;
- une équipe interventionnelle professionnelle (2 juristes et 1 psychologue), recrutée à temps plein, bilingue et mobile à la demande sur l'ensemble des campus ;
- des locaux dédiés et sécurisés, et des lieux de permanence externalisés, permettant de recevoir les victimes présumées et témoins en toute confidentialité ;
- des collaborations partenariales et/ou conventionnements avec les services et structures internes (services juridiques, DRH, Services de médecine préventive, composantes, sclarités, laboratoires, etc.) comme externes à



PRÉVENIR - ACCOMPAGNER - AGIR





amU (Maison des femmes à Marseille, La Défenseure des Droits, La Maison Départementale de Lutte contre les Discriminations, Le Camp des Milles, Le Parquet, etc.) ;

- une double mission : prévention et traitement de toute situation relative à des faits en lien avec des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations. Ces missions ont pour vocation d'une part de faire cesser le trouble signalé en intervenant dans le milieu, et d'autre part, à aboutir au traitement de la situation par le biais de démarches spécifiques.

Quelques dates clés :

- **13 octobre 2021** : présentation du nouveau service devant le Comité Technique.
- **26 octobre 2021** : présentation devant le CHSCT.
- **2 novembre 2021** : amU lauréate de l'AAP du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » pour un montant de 50 000 euros, afin d'aider au montage du nouveau service.
- **23 novembre 2021** : adoption par le Conseil d'Administration.
- **avril 2022** : ouverture du service dans ses locaux et choix du nom du service par l'équipe recrutée en collaboration avec la DIRCOM : Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE)
- **5 mai 2022** : inauguration officielle du SpRE lors de la journée de colloque « Droit, violences et rapports Femmes–Hommes : approche pluridisciplinaire » organisée par Geneviève Casile-Hugues à la Faculté de Droit et Science Politique, en présence du Président Eric Berton, du Recteur de la région académique Provence–Alpes–Côte d'Azur, Bernard Beignier, du Recteur de l'académie de Corse, Doyen honoraire de la Faculté de Droit d'Aix-en-Provence, Jean-Philippe Agresti et du Doyen de la Faculté de Droit d'Aix-en-Provence, Jean-Baptiste Perrier ; d'Isabelle Régner, Vice-Présidente Égalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations, et d'Isabelle Chagnon, Directrice du Bureau du Respect de la Personne de l'Université de Montréal.

3.1.2. Le fonctionnement du SpRE

<https://www.univ-amu.fr/fr/public/service-pour-le-respect-et-legalite>





L'équipe s'est renforcée en 2023, un support administratif et une chargée de communication en alternance ont complété l'effectif initial du SpRE composé de deux juristes et une psychologue. L'équipe est trilingue et mobile sur les différents campus d'amU. Des permanences ont lieu un jour par semaine sur les sites d'Aix-en-Provence et de Marseille Saint-Charles.

Le service est épaulé d'un comité opérationnel (groupe d'expert.e.s internes ou externes à amU, consultables au cas par cas) et d'un comité de pilotage (personnels représentant les directions des structures de l'université et des organisations syndicales).

« En plus des principales thématiques qui sont naturellement prises en charge par le service (les violences sexistes et sexuelles, tout type de discrimination, tout type de harcèlement), d'autres thématiques corollaires le sont également comme notamment le consentement, la santé mentale, le droit à la vie privée et à l'image, et plus généralement des thématiques liées au droit public ou au droit pénal. Enfin, le SpRE accompagne aussi les personnels et la communauté étudiante amU pour des situations relevant de la vie privée du signalant dès lors que les thématiques du service sont concernées. »

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. Prévention

« La prévention mise en œuvre par le SpRE se réalise au travers d'actions de sensibilisation et de formation. Elle relève d'un triple enjeu : informer de l'existence du service, en particulier les étudiants, faire monter en compétence les acteurs susceptibles d'intervenir dans les situations et favoriser les changements de comportements.

Au total, le SpRE a réalisé 55 actions, soit 156 heures d'intervention dispensées et environ 4655 personnes sensibilisées en 2023. »

3.2.1. Traitement des situations

La saisine du service se fait par téléphone 04 13 550 550 ou par mail respect-egalite@univ-amu.fr. L'accueil dans les locaux du service à Marseille ou sur les deux lieux de permanences à Aix-en-Provence ou à Saint Charles, se fait uniquement sur RDV, et peut également se dérouler en visioconférence. Les étapes qui vont suivre le premier contact sont clairement explicitées aux personnes qui saisissent le service, et un consentement exprès leur est demandé à la fois pour le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et pour la mise en place de quelque mesure ou solution que ce soit.

Les étapes d'une saisine





Trois voies possibles de traitement de la situation sont proposées au signalant, en fonction à la fois de la nature de l'alerte, de la situation elle-même et de la volonté du signalant.

- **Une première voie : exclusivement interne au SpRE.**

Cette voie d'accompagnement a pour vocation d'aboutir, par voie amiable et confidentielle, à la résolution de la situation par le biais de démarches d'interventions spécifiques, à savoir différents types d'actions mises en place par l'équipe interventionnelle dont l'objectif est en priorité de faire cesser le trouble au sein de l'université. Sont visées notamment des sensibilisations ciblées (collectives et/ou individuelles), accompagnement pluridisciplinaire, conciliation, écoute bienveillante, appui psychologique, information juridique sur les droits et obligations, mise en lien ou orientation, ou encore mesures de protection. Toutes ces actions sont donc à destination des personnels et usagers d'amU et leur mise en place peut se faire, lorsque cela est nécessaire, en collaboration avec les services ou composantes concernées. Dans l'hypothèse où la situation nécessiterait un partage d'informations personnelles avec un service interne à l'université (DAJI, DRH, services de médecine préventive, composante, etc.), un formulaire idoine viendra formaliser le consentement de la personne reçue. Ce formalisme vient participer à la mise en confiance des personnels et de la communauté étudiante au regard de ce nouveau service.

- **Une seconde voie : interne à amU.**

Le SpRE réalise une analyse pluridisciplinaire du dossier afin d'évaluer sa recevabilité avant de le transmettre au DGAS RSE qui sollicite alors la DAJI et/ou la DRH. Cette transmission n'est donc pas automatique. Elle est effectuée soit à la demande même du signalant, soit en fonction de la gravité et/ou de la nature particulièrement sensible de la situation. Dans cette hypothèse, une levée d'anonymat expresse sera envisagée avec le signalant, afin de pouvoir partager les éléments de la situation avec les services internes de l'université (DAJI, DRH, Gouvernance). Si la situation est jugée recevable par le SpRE, le dossier est transmis, accompagné d'un rapport au Président via le DGAS RSE, rapport circonstancié après recommandations. Dans ce cadre, un processus de communication et d'interaction réciproque a été mis en place entre le SpRE, la DAJI, et la DRH, de telle sorte à ce que les informations sur l'état d'avancement du dossier soient transmises. L'objectif est que toutes les parties impliquées disposent des connaissances en temps réel permettant d'une part, de traiter au mieux et le plus rapidement possible la situation, et d'autre part, d'accompagner en continu les victimes et/témoins présumés et éviter ainsi de les laisser dans le flou et l'incertitude s'agissant des avancées intervenues dans le traitement de leur situation.

- **Une troisième voie : externe à amU.**

Les agissements en lien avec les thématiques de violences sexistes et sexuelles, harcèlements, discriminations, sont réprimés par le droit commun (code pénal, code général de la fonction publique). Dans le cadre de ce type d'accompagnement, le SpRE informera le signalant de toutes voies de recours externes appropriées (dépôt de plainte, saisine Défenseur des droits, associations d'aides aux victimes, etc).

Chacune de ces trois voies d'accompagnement est indépendante l'une de l'autre : Le signalant peut choisir une voie de traitement spécifique, ou associer deux voies de traitement, ou choisir de combiner les trois voies de traitement. Ainsi, en fonction de l'évolution de la situation et du souhait des témoins ou victimes présumées, la modalité de prise en charge peut basculer d'une voie à l'autre. Pour certaines situations de conflit non résolu qui ne relèveraient pas du périmètre de compétence du SpRE, les personnes peuvent être orientées vers le Médiateur de l'université.

Le présent bilan reprend l'état des lieux des signalements et leurs traitements par le SpRE pour l'année 2023.



Nombre de signalements

EVOLUTION DU NOMBRE DE SIGNALEMENTS ET RÉPARTITION MENSUELLE POUR L'ANCIEN DISPOSITIF (2017-2021) ET POUR LE SRRE EN 2022 ET 2023 (t221)

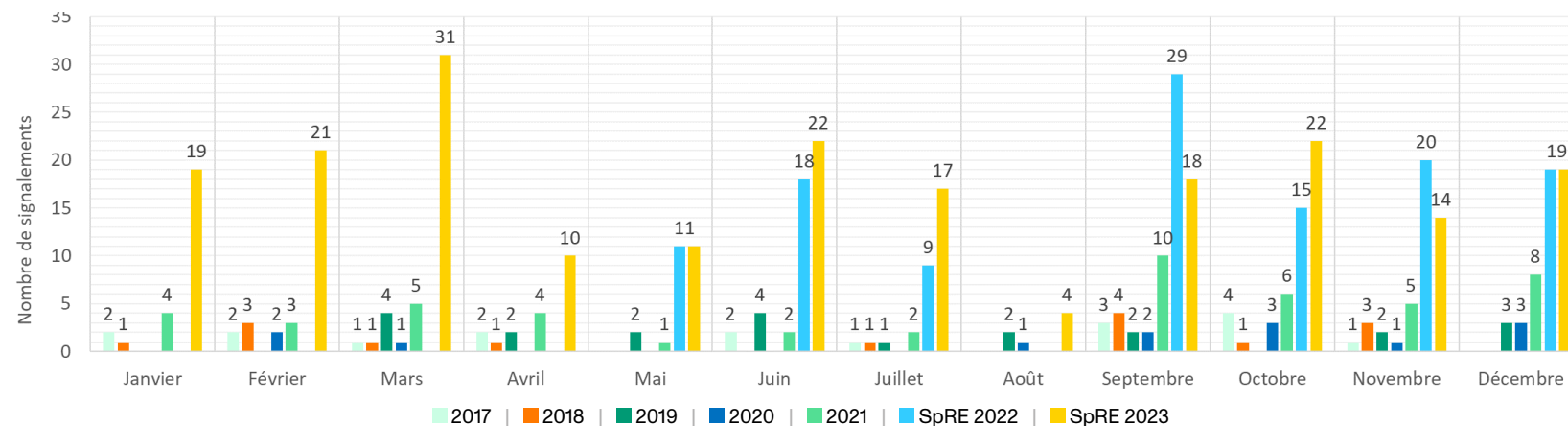
		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total	Evolution /23
Ancien dispositif de signalement	2017	2	2	1	2	0	2	1	0	3	4	1	0	18	1056%
	2018	1	3	1	1	0	0	1	0	4	1	3	0	15	1287%
	2019	0	0	4	2	2	4	1	2	2	0	2	3	22	845%
	2020	0	2	1	0	0	0	0	1	2	3	1	3	13	1500%
	2021	4	3	5	4	1	2	2	0	10	6	5	8	50	316%
	Moyenne 2019-2021	1	2	3	2	1	2	1	1	5	3	3	5	28	327%
SpRE	SpRE 2022					11	18	9	0	29	15	20	19	121	72%
	SpRE 2023	19	21	31	10	11	22	17	4	18	22	14	19	208	

EVOLUTION DES SIGNALEMENTS ANNUELS, AVANT ET DEPUIS LA CRÉATION DU SPRE EN 2022 ET 2023 (EN NB) (g3.43)





RÉPARTITION MENSUELLE DES SIGNALEMENTS POUR L'ANCIEN DISPOSITIF (2017-2021) ET POUR LE SPRE EN 2022 ET 2023 (EN NB) (g3.44)



La répartition mensuelle des signalements ne révèle pas de saisonnalité dans les pics d'activité d'une année sur l'autre.

3.2.2. Origine du signalement

Dans le cadre d'un signalement effectué au SpRE, le signalant peut être une victime ou un témoin. La majorité des saisines du SpRE sont effectuées par les victimes présumées. Il est important de noter l'accroissement des signalements par témoin au sein du personnel amU. Les personnels ont donc connaissance du service et se l'approprient pour régler les situations auxquelles ils sont confrontés. Cela démontre l'impact positif des actions de communication et de sensibilisation menées conjointement par la DIRCOM et par le SpRE.

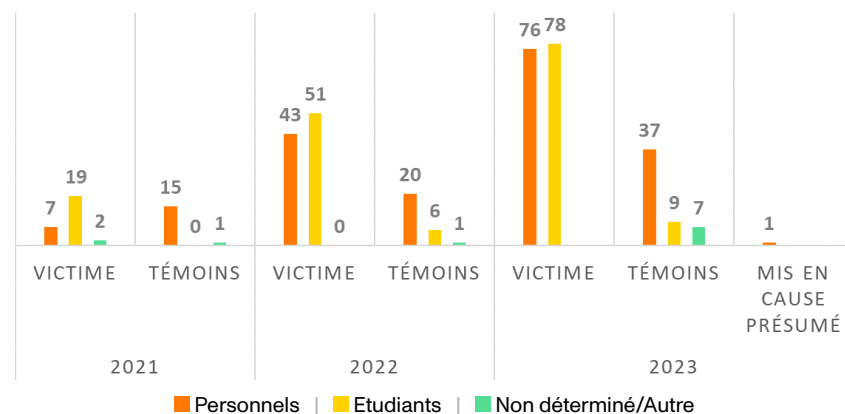
EVOLUTION DE L'ORIGINE DU SIGNALEMENT PAR GENRE ET PAR PUBLIC (t222)

Genre \ Public	2021				2022						2023					
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Transidentité	Groupe*	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Transidentité	Groupe*	Total	% femmes
Personnels	18	4	22	82%	43	19	1	0	63	68%	78	32	1	3	114	68%
Etudiants	12	7	19	63%	39	16	0	2	57	68%	58	21	3	5	87	67%
Non déterminé/Autre	3	0	3	100%	1	0	0	0	1	100%	5	0	0	2	7	0%
Total	33	11	44	75%	83	35	1	2	121	69%	141	53	4	10	208	68%

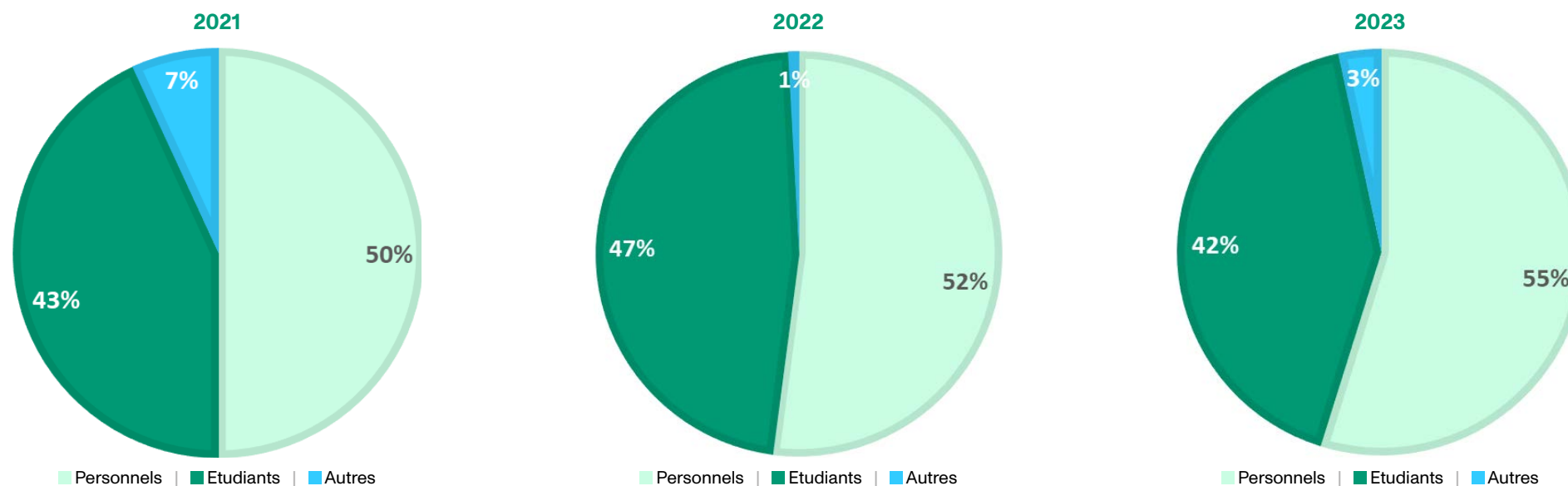
* groupe = saisine par signalement collectif



EVOLUTION DE L'ORIGINE DU SIGNALEMENT PAR PUBLIC : VICTIME OU TÉMOINS (EN PP) (g3.45)



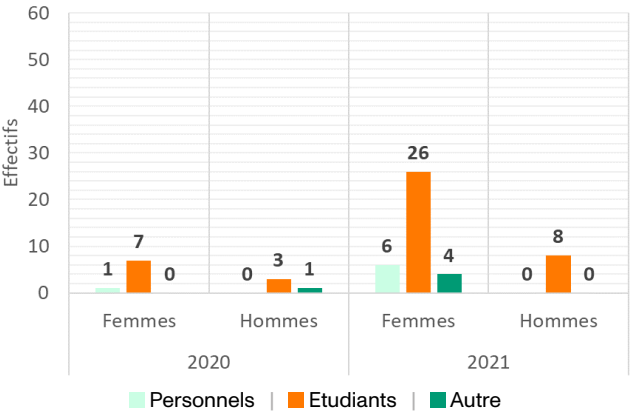
ORIGINE DES SIGNALEMENTS PAR PUBLIC (EN %) (g3.46)





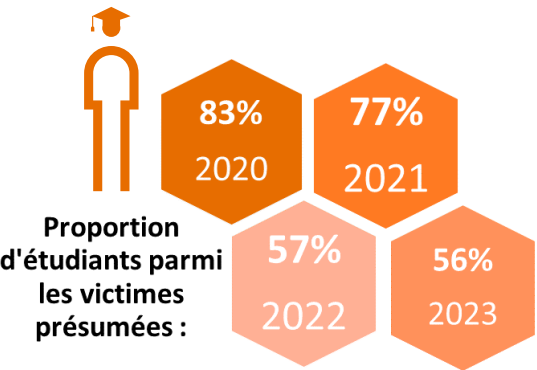
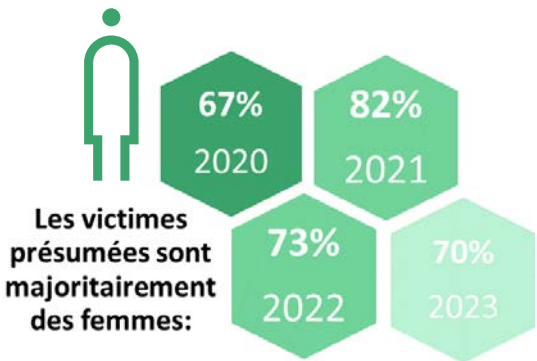
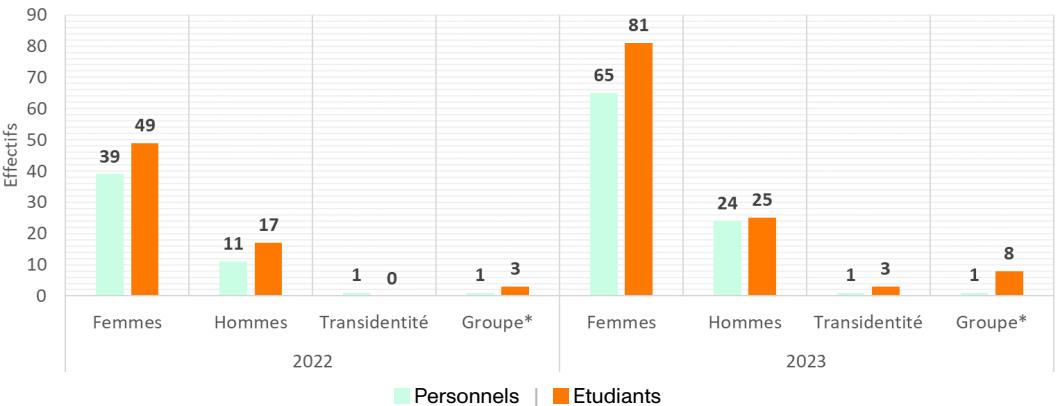
3.2.3. Typologie des victimes présumées par genre et par communauté

VICTIMES PRÉSUMÉES PAR GENRE ET PAR PUBLIC EN 2020 ET 2021
(ANCIEN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT) (EN PP) (g3.47)



La majorité des saisines concerne les femmes, cette proportion est stable depuis l'ouverture du service. Quelle que soit la communauté, « personnels » ou « étudiants », les femmes constituent la majorité des victimes présumées. Sur l'année 2023, en nombre, les signalants étudiants sont plus nombreux que les signalants personnels, toutefois ces chiffres sont à rapporter aux effectifs totaux d'amU. En effet, en 2023, 8147 personnels sont comptabilisés et environ 80 000 étudiants. Au ratio, le nombre d'agents signalants est donc plus significatif.

VICTIMES PRÉSUMÉES PAR GENRE ET PAR PUBLIC EN 2022-2023 (SPRE) (EN PP) (G3.48)





3.3. Objet des saisines

3.3.1. Evolution et répartition par genre des victimes présumées

Les thématiques des saisines sont dites « entrantes », elles se fondent sur les déclarations des signalants en début de prise en charge.

La répartition des saisines par thématique reste stable en 2023. Le harcèlement demeure le motif principal de saisine (55%). Plus précisément, les faits de harcèlement moral dominent puisqu'ils représentent 92% des signalements pour harcèlement.

Les saisines pour discrimination ont fortement augmenté en 2023. En effet, leur nombre a plus que doublé (+144%).

Les femmes représentent la grande majorité des victimes présumées pour l'ensemble des thématiques. Il est important de noter que les hommes représentent une part significative des victimes présumées de harcèlement (38%).

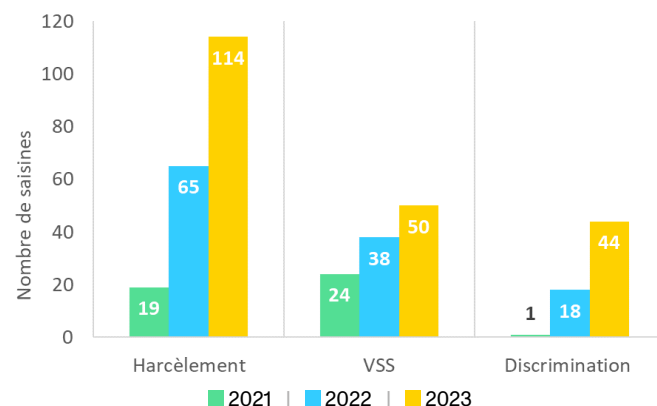
**Conformément au code pénal, le harcèlement sexuel est considéré comme une violence sexiste et sexuelle. Il représente, la part la plus importante des saisines pour VSS.*

OBJET DES SAISINES EN FONCTION DU GENRE DES VICTIMES PRÉSUMÉES (t223)

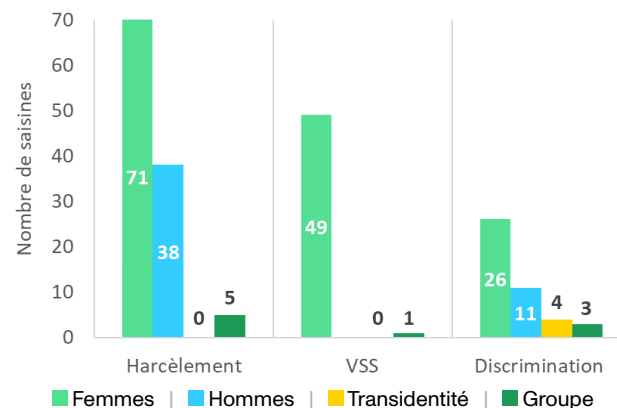
Genre Infraction présumée	2021				2022						2023					
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Transidentité	Groupe	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Transidentité	Groupe	Total	% femmes
Harcèlement *	16	3	19	84%	42	22	0	1	65	65%	71	38	0	5	114	62%
VSS	20	4	24	83%	35	2	0	1	38	92%	49	0	0	1	50	98%
Discrimination	0	1	1	0%	11	4	1	2	18	61%	26	11	4	3	44	59%
Total	36	8	44	82%	88	28	1	4	121	73%	146	49	4	9	208	70%

**Conformément au code pénal, le harcèlement sexuel est comptabilisé dans les VSS. Par conséquent, la notion de harcèlement renvoie ici au harcèlement moral et au cyberharcèlement.*

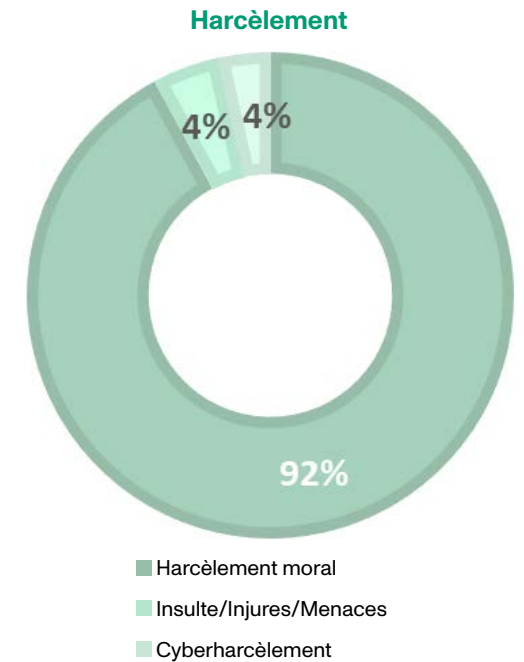
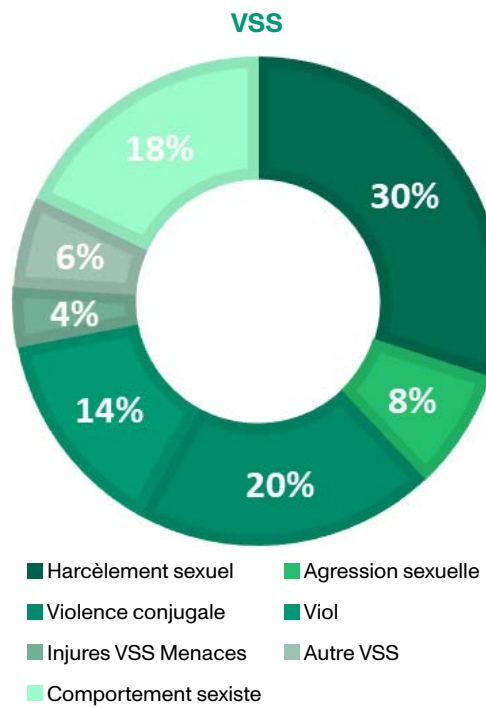
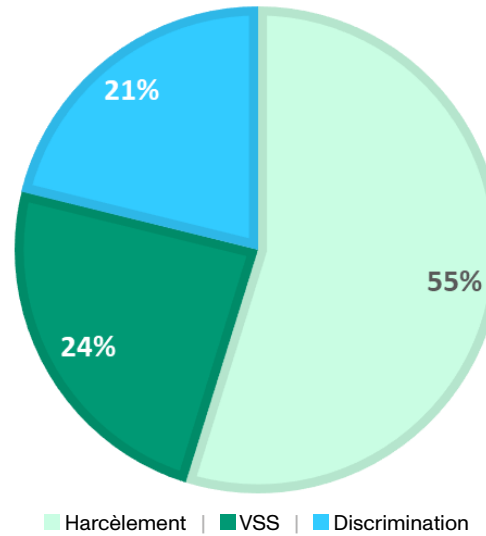
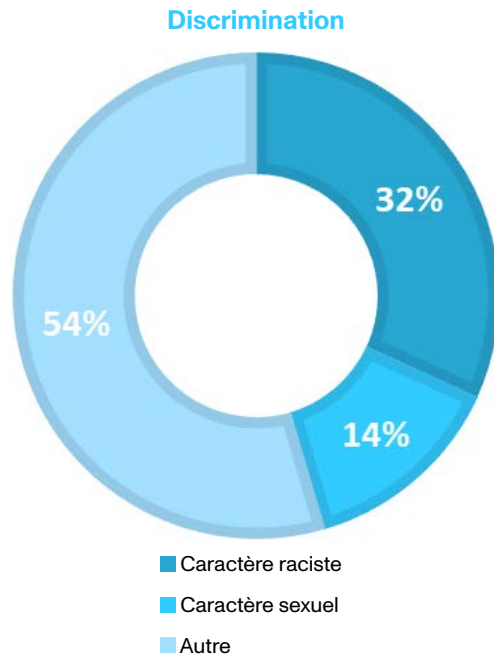
EVOLUTION DES SAISINES PAR THÉMATIQUES (EN NB) (g3.49)



OBJET DES SAISINES EN FONCTION DU GENRE DES VICTIMES PRÉSUMÉES EN 2023 (EN PP) (g3.50)

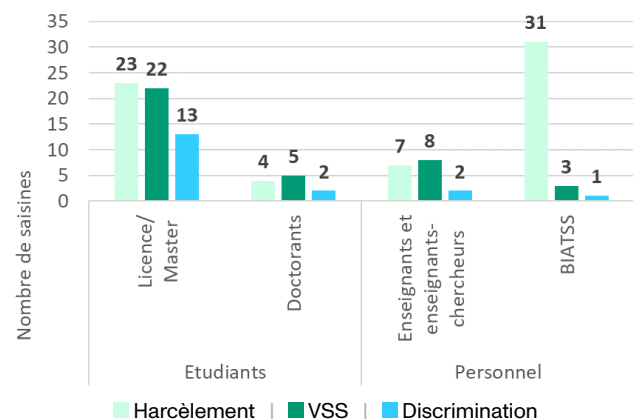


RÉPARTITION DES THÉMATIQUES DE SAISINE EN 2023 (EN %) (g3.51)

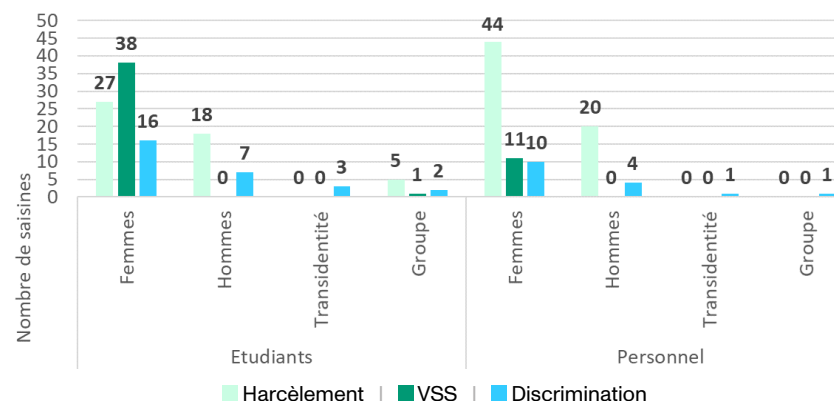


3.3.2. Focus en 2023 : objet des saisines par type de population et par genre chez les victimes présumées

OBJET DES SAISINES PAR TYPE DE POPULATION (EN NB) (g3.52)



OBJET DES SAISINES PAR GENRE OU GROUPE (EN NB) (g3.53)

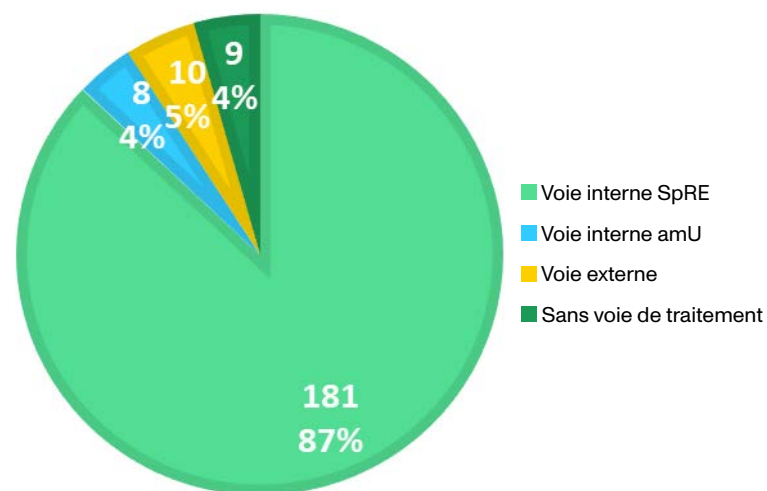


3.3.3. Répartition par voie de traitement et état d'avancement des dossiers

Conformément aux principes du service, trois voies de traitement sont proposées, la première voie dite voie SpRE est un traitement amiable, non contentieux ; la seconde voie dite « amU » consiste en une remontée d'information écrite sur les situations à la gouvernance ; la troisième voie dite « externe » concerne l'accompagnement du signalant vers le droit commun.

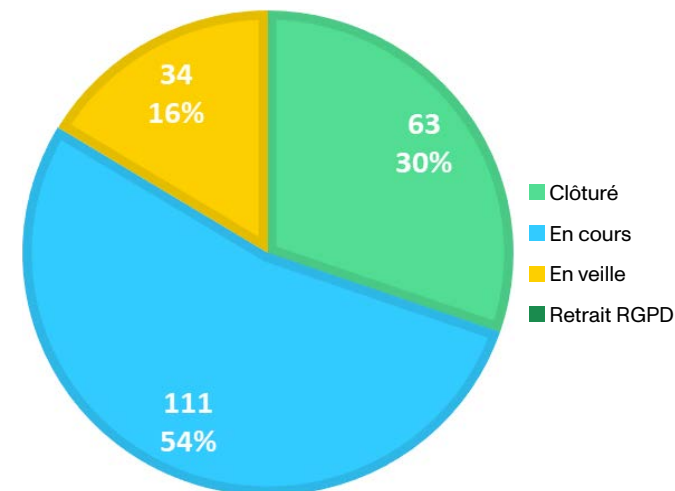
La décision de la voie de traitement revient au signalant sauf en cas de danger manifeste et/ou imminent.

RÉPARTITION DES VOIES DE TRAITEMENT EN 2023 (EN %) (g3.54)



En 2023, la majorité des dossiers suivis, soit 91%, sont traités en voie 1. Cette répartition a évolué de 11 points par rapport à 2022. L'évolution des choix de traitements s'explique à la fois par la nature des situations, la demande du signalant et la structuration des pratiques au sein du service.

ETAT DES DOSSIERS EN 2023 (EN %) (g3.55)





A noter :

en 2023, 9 saisines n'ont pas fait l'objet d'un accompagnement car les signalants n'ont pas souhaité donner suite aux propositions d'entretien. L'enregistrement de la voie de traitement a évolué en 2023 : les voies multiples ne sont plus enregistrées comme telles. Par exemple, une voie 2 faisant suite à une première phase de traitement en voie 1 sera enregistrée en voie 2.

EVOLUTION DES VOIES DE TRAITEMENT (t224)

Classement des situations par type de traitement	2022		2023	
1ère voie SpRE	116	80%	181	91%
2ème voie AMU	12	8%	8	4%
3ème voie Externe	17	12%	10	5%
Total	145		199	

TABLEAU DESCRIPTION DES DIFFÉRENTES VOIES

Traitement VOIE 1 par le SpRE	Traitement VOIE 2 par amU	Traitement Voie 3 externe à amU
Sensibilisation ciblée	Enquête administrative	Pénal (dépôt plainte)
Sensibilisation collective	Courrier présidence	Défenseur des Droits saisine
Ecoute	Sanction Disciplinaire	Associations de victimes/défense saisine
Conciliation	Dénonce DAJI	Autres mesures externes
Coaching	Recadrage DAJI/DRH	Main courante
Rappel réglementation	Mesures conservatoires	
Appui Psychologique	Mesures conservatoires et enquête administrative	
Mise en lien		
Mesures de protection	Mesures conservatoires et commission disciplinaire	
Débriefing collectif		
Information juridique	Commission disciplinaire	
Recommandation		

Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)



1. 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 2023, atteignant au 31 décembre le nombre de 2002 agents télétravailleurs. Le volume de télétravailleurs poursuit donc son augmentation par rapport à 2022 où 1839 agents bénéficiaient du dispositif. 503 demandes de télétravail ont été traitées en 2023.

Ces données sont basées sur la plateforme de demande de télétravail et correspondent à une photographie à un instant T. A titre d'exemple, les agents ayant demandé la réouverture de leur formulaire pour y apporter des modifications et n'ayant pas obtenu la validation de leur responsable sur la période couverte ne figurent pas comme télétravailleurs.

Par ailleurs, certains types de demandes ne sont pas intégrées dans ce calcul, notamment certaines dérogations de télétravail pour raison de santé ou pour les agents ayant le statut de proche aidant, qui ne sont pas traitées sur la plateforme à ce jour. Ces demandent restent marginales en 2022 et n'impactent pas la tendance globale de hausse du recours au télétravail.

A noter : pour 2023, les données sont observées du 01/01/23 au 31/12/23.

Présentation générale des chiffres du Télétravail :

Sur les 2002 télétravailleurs recensés en 2023, on compte 76% de femmes : elles sont en effet légèrement sur-représentées par rapport à leur part sur la population BIATSS (64%).

Parmi les télétravailleurs, la majorité des agents sont en catégorie A (45%) ce qui est représentatif de la population BIATSS globale d'amU (43%). On note toutefois une légère sur-représentation des télétravailleuses au sein de la catégorie A (65%) qui reflète la proportion importante de femmes au sein de cette population, soit 58%. En effet, au sein des effectifs de la catégorie A, 67% des femmes et seulement 48% des hommes bénéficient du dispositif.

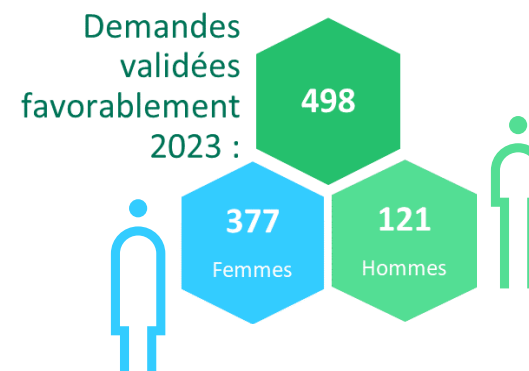
De la même manière, chez les agents de catégorie B, 77% des femmes télétravaillent contre 46% des hommes. Enfin en catégorie C, seulement 11% d'hommes télétravaillent contre 55% des femmes. Ce constat peut s'expliquer par le fait que 64% des agents Hommes de catégorie C sont rattachés à la BAP G, et à des activités peu télétravaillables (logistique, accueil, entretien des bâtiments etc). Les BAP E - métiers de l'informatique (qui représentent seulement 13 % de la population BIATSS amU) et J -Administration et pilotage (qui représentent 47% de la population BIATSS amU) sont les plus représentées en termes d'agents télétravailleurs avec respectivement 10% et 71% d'agents télétravailleurs : cela est dû au fait que les agents rattachés à ces BAP occupent des fonctions plus facilement télétravaillables.



DEMANDES DE TÉLÉTRAVAIL

validées favorablement par l'encadrant : 498	refusées par l'encadrant : 7	en cours de validation* : 7
Total : 503		

** 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.*



1.1. Répartition des agents télétravailleurs

RÉPARTITION GENRÉE DES TÉLÉTRAVAILLEURS PAR CATÉGORIE EN 2023 (t225)

Catégorie Genre	A	B	C	Total
Femmes	593	477	447	1517
Hommes	316	130	39	485
Total	909	607	486	2002

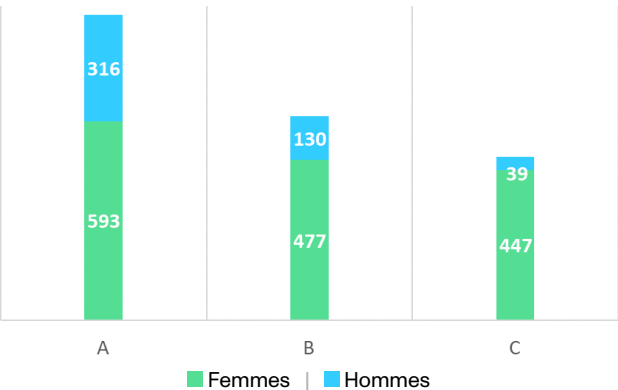
Pour rappel

Les dispositions prévues dans la charte amU pour le déploiement du télétravail :
Les agents disposent de 2 jours de télétravail par semaine maximum.

Les 3 types de forfaits de 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 maximums 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.

RÉPARTITION GENRÉE DES TÉLÉTRAVAILLEURS PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE EN 2023 (EN PP) (g3.56)



RÉPARTITION GENRÉE DES TÉLÉTRAVAILLEURS PAR BAP (t226)

BAP Année	2023			2022	2021
	Femmes	Hommes	Total	Total	Total
A	29	12	41	30	22
B	8	7	15	9	5
C	5	19	24	21	16
D	14	4	18	17	13
E	30	156	186	176	151
F	90	55	145	192	149
G	20	44	64	64	49
J	1211	153	1364	1322	1075
BIB / post-doc	56	21	77	8	7

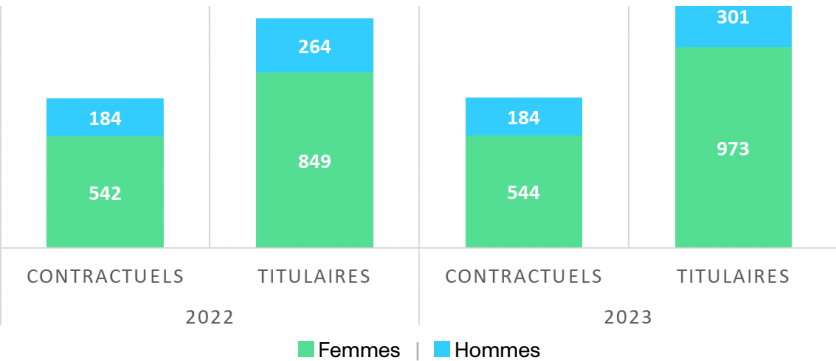
* dans cette catégorie, sont considérés les agents n'appartenant pas à une BAP (Médecin du travail, psychologue) ou ceux dont la BAP n'a pas été identifiée

Classement des BAP qui télétravaillent :

- BAP J (71%)
- BAP E (10%)
- BAP F (8%)

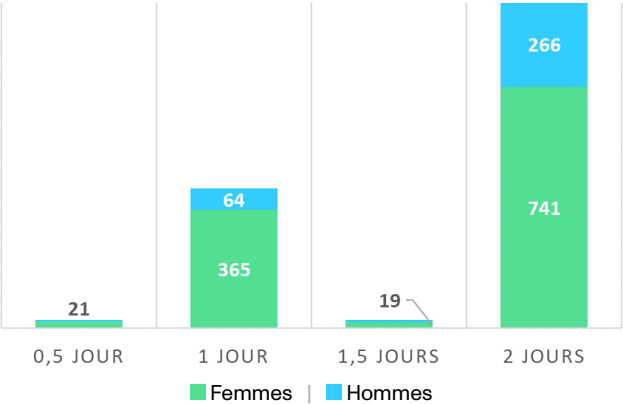
Cette répartition est similaire aux années précédentes.

EVOLUTION DES TÉLÉTRAVAILLEURS PAR STATUT ET PAR GENRE (EN PP) (g3.57)



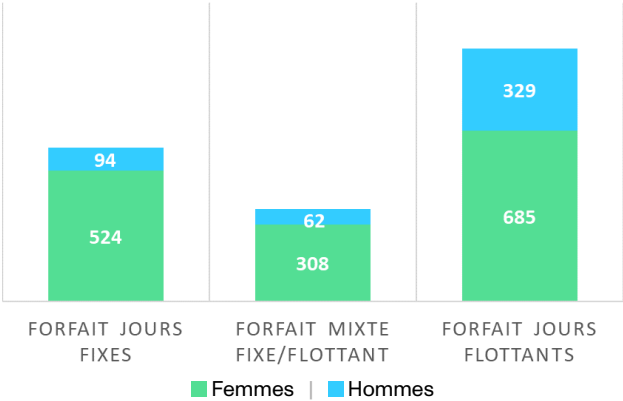
1.2. Les modalités de télétravail choisies

RÉPARTITION GENRÉE DES TÉLÉTRAVAILLEURS PAR NOMBRE DE JOURS HEBDOMADAIRES CHOISIS (EN PP)* (g3.58)

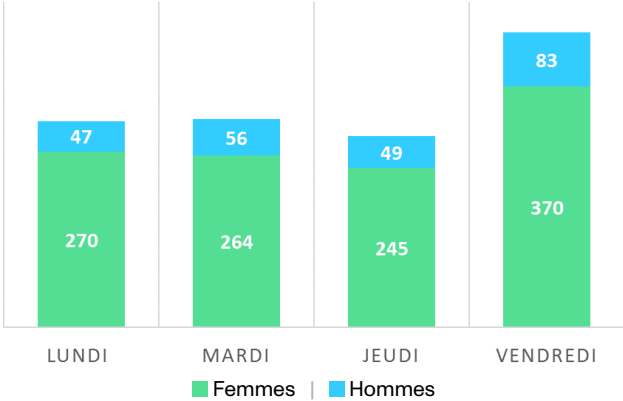


* cette donnée concerne uniquement les jours de télétravail choisis dans le cadre des forfaits fixe ou des forfaits mixte dans le cadre du formulaire de demande de télétravail

RÉPARTITION GENRÉE DES TÉLÉTRAVAILLEURS PAR TYPE DE FORFAIT EN 2023 (EN PP) (g3.59)



OPTION DES JOURS TÉLÉTRAVAILLÉS PAR GENRE EN 2023 (EN PP) (g3.60)



Les modalités de télétravail en 2023 restent fidèles aux caractéristiques observées les années précédentes :

Le forfait «jours flottants» est privilégié par les télétravailleurs, femmes et hommes, il représente 50% des télétravailleurs, suivi du forfait «jours fixes» à 31% et enfin du forfait «mixte» avec 19%. La représentation du forfait « jours flottants » a tout de même augmenté de 4 points comparé à 2022.

Le jour de télétravail le plus communément choisi est le vendredi, pour les femmes comme les hommes, le mardi et le lundi arrivent en deuxième position.

Parmi les trois possibilités de lieux d'exercice du télétravail au choix permis par la charte amU, le domicile reste plébiscité par plus de 99% des agents. Seuls moins d'1% ont recours au télétravail depuis un site amU et moins d'1% depuis un autre lieu privé.

Lieu	Femmes	Hommes	Total	% femmes
A domicile	1503	473	1976	76%
Sur un autre lieu privé	12	8	20	60%
Sur un site AMU	2	4	6	33%
Total	1517	485	2002	76%

Rappel proportion de femmes au sein de la population BIATSS : 64%



2. Le développement durable

2.1. Auto-évaluation d'Aix Marseille Université

L'Université a inscrit le développement durable comme un axe transversal de sa politique globale. Aix Marseille Université s'est fixé pour objectif d'être un établissement socialement responsable en intégrant les critères de développement durable et de responsabilité sociétale (DD/RS) dans chacune de ses actions. Cette politique fait écho aux 17 objectifs de développement durable de l'ONU (ODD).

Transversal à toutes les missions de l'Université, le développement durable et la responsabilité sociétale concernent tous les pans de la vie de l'Université : formation, recherche, vie étudiante, politique sociale, etc. 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.

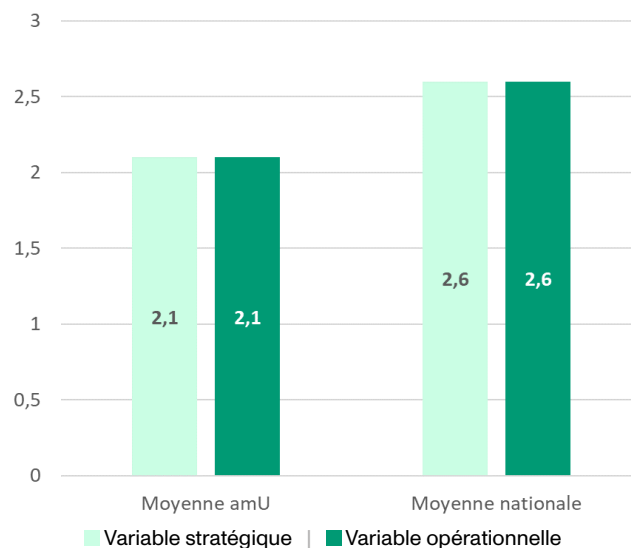
Positionnement d'Aix Marseille Université à l'auto-évaluation

« 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.



POSITIONNEMENT GLOBAL D'amU EN 2023 (g3.61)



Les variables stratégiques concernent les axes politiques et les enjeux pour l'établissement alors que les variables opérationnelles sont relatives aux actions. À titre d'exemple, dans la catégorie gestion environnementale, une variable stratégique concerne la diminution des gaz à effet de serre. En miroir, une des variables opérationnelles concerne l'élaboration d'un plan de mobilité durable.

NOTES

Axe 1: Stratégie et gouvernance	2,05
Variables stratégiques	2,3
Variables opérationnelles	1,8
Axe 2: Enseignement et formation	1,8
Variables stratégiques	1,8
Variables opérationnelles	1,8
Axe 3: Recherche	1,8
Variables stratégiques	1,7
Variables opérationnelles	1,9
Axe 4: Gestion environnementale	1,95
Variables stratégiques	1,8
Variables opérationnelles	2,1
Axe 5: Politique sociale et territoriale	3,05
Variables stratégiques	2,8
Variables opérationnelles	3,3

amU poursuit son autoévaluation annuelle selon le référentiel Développement durable / Responsabilité sociétale, proposée par CIRSES (Collectif pour l'Intégration de la Responsabilité Sociétale et du développement durable dans l'Enseignement Supérieur). amU place ce référentiel comme un levier d'amélioration pour l'intégration de la prise en compte du développement durable dans tous les pans de la vie de l'établissement.



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
- Evolution de la Direction Générale des Services avec la création d'un Directeur général adjoint des services en charge du pôle « Responsabilité sociétale d'établissement »
- 6 personnels administratifs en charge de la mise en œuvre opérationnelle de la politique DD/RS au 31/12/2023
- Un réseau de référents DD/RS pour les directions, services et composantes d'une part, pour les laboratoires d'autre part
- Un chargé de mission biodiversité
- 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 de l'Université
- Un Conseil d'Orientation du Développement Durable (Codd) chargé de suivre les actions d'amU en matière de développement durable et de se prononcer sur les orientations et la stratégie
- Préparation au cours de l'année 2023 d'un schéma directeur développement durable / responsabilité sociétale (soumis aux instances en 2024), dans une démarche de co-construction



Les actions sur l'axe 2 - Enseignement et formation



En 2023, amU a renforcé la formation des personnels aux enjeux du développement durable et de la responsabilité sociétale, en organisant des formations sur les thématiques suivantes :

- Bilan carbone
- Fresque de la mobilité
- Sobriété numérique
- Le monopoly du développement durable

65 personnes ont participé à ces sessions de formation. De nouvelles formations continueront à être proposées pour renforcer les compétences du personnel dans ces domaines.

NB : il s'agit là des formations inscrites au plan de formation (DRH et CIPE).

FORMATION DES PERSONNELS AUX ENJEUX DD/RS (t228)

Thématique	Hommes	Femmes
Bilan carbone	4	13
Fresque de la mobilité	5	6
Le Monopoly du Développement	5	10
Sobriété numérique : les essentiels	6	16
Total	20	45



Les actions sur l'axe 4 - Gestion environnementale



Action 1 : Contribution à la diminution des Gaz à Effet de Serre (GES) :

amU a soutenu en 2023 le recours au covoiturage avec l'opérateur Klaxit pour réduire les émissions liées à la mobilité. Le dernier bilan d'émission de gaz à effet de serre de l'établissement, réalisé en 2022 sur les données de l'année 2021, révélait en effet que plus de 2/3 des émissions (68%) étaient liées à la mobilité des personnels et des étudiants. Pour contribuer à diminuer ces émissions, amU a soutenu en 2023 le recours au covoiturage en rendant le covoiturage gratuit pour les passagers jusqu'à une certaine distance, deux fois par jour et en rémunérant les conducteurs. D'autres décisions ont été prises pour réduire les émissions liées à la mobilité : renforcement du télétravail, poursuite de la mise en service des infrastructures de recharge pour véhicules électriques, instauration d'une contrainte d'utilisation du train pour les trajets pouvant s'effectuer en moins de 3h30, etc.

EVOLUTION DU BILAN CARBONNE D'AMU (EN TONNES CO₂) (t229)

	2018	2022	2023*
Bilan Carbone	72 489,2	96 411	

* Pas de calcul précis en 2023 les derniers chiffres remontent à 2022 (sur les données de l'année 2021)

FOCUS SUR LA CONTRIBUTION DES DÉPLACEMENTS À L'ÉMISSION DES GES (t230)

Emissions GES	2018	2022	2023*
Total Mobilité	61,43%	68,00%	
Dont avion	7,10%	1,50%	nc
Dont train	0,20%	1,00%	nc

NOMBRE DE DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS EN 2023 (t231)

Année Déplacement	2023
Train	16763
Avion	2819
Total	13944

Zoom sur les déplacements professionnels :

amU a adopté une politique voyage fin 2022 rendant le train obligatoire pour tout déplacement inférieur à 3h30 de trajet. De même, la politique voyage amU recommande de limiter le nombre de déplacements d'une journée si la durée de réunion est inférieure à 3 heures (en fonction de la distance parcourue) et incite à ce que les déplacements coûteux en bilan carbone (vols dits longs courriers par exemple) soient réservés aux missions supérieures à 3 nuitées.



Action 2 : Contribution à la réduction des déchets

→ Collecte Traitement des Déchets Papiers



En 2023, amU a collecté un total de près de 91 tonnes de papier pour le recyclage.

EVOLUTION SUR 3 ANS DU TONNAGE DE PAPIER RECYCLÉ (t232)

Tonnage de papiers collectés		
2021	2022	2023
90,42	98,00	91,00

EVOLUTION DES TONNAGES DE DEEE PAR TYPOLOGIE EN KG (t233)

Année	Tonnages en Kg
2020	25 277
2021	45 153
2022	25 762
2023	59 694

Définition

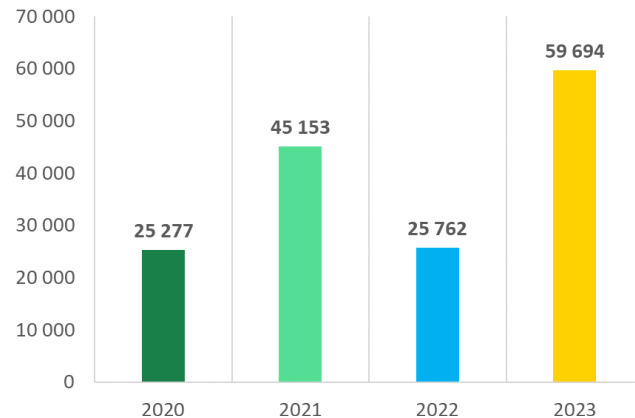
DEEE en mélange : informatique (UC, périphériques, onduleurs...) + petit matériel électrique (outillage, appareillage scientifique, petit électroménager, mobilier électrique)

Ecrans : moniteurs + tablettes + PC portables

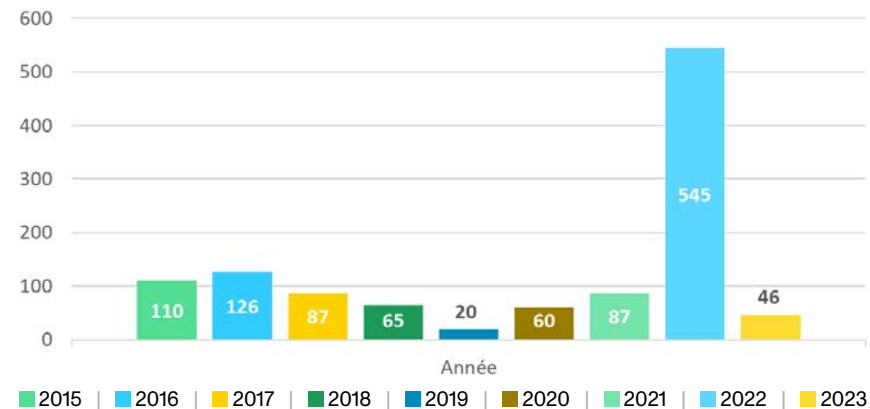
GEM : Gros Electro Ménager



ÉVOLUTION DE LA COLLECTE DEEE (EN TONNES) (g3.62)



ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PC CÉDÉS À DES ÉCOLES OU DES ASSOCIATIONS EXTÉRIEURES À AMU (EN NB) (g3.63)



→ Collecte et traitement des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE)

L'Université collecte les déchets d'équipement électrique et électronique (D3E). Cela concerne le matériel informatique (ordinateurs, périphériques, onduleurs, etc.), le petit matériel électrique (outillage, appareillage scientifique, petit électroménager, mobilier électrique), les écrans, le gros électroménager, les lampes et tubes fluos et piles.

Les DEEE informatiques sont collectés au titre de l'accord cadre national de fourniture/maintenance MATINFO, tandis que les DEEE non informatiques le sont au titre d'un marché passé ad hoc avec la société PAPREC.

La collecte des D3E a bénéficié de l'instauration des opérations amU Récup'Elec. Ces opérations ont deux atouts :

Elles permettent d'aller collecter des DEEE en quantités dispersées autrefois inaccessibles et ne permettant pas d'atteindre le seuil d'enlèvement gratuit par le titulaire, conduisant à la constitution de stocks parfois importants dans les structures.

Elles permettent de collecter les DEEE dispersés en seul point de dépôt du campus et leur enlèvement en une seule opération par campus, réduisant les prestations de manutentions et de transport.



Action 3 : Mobilité Durable

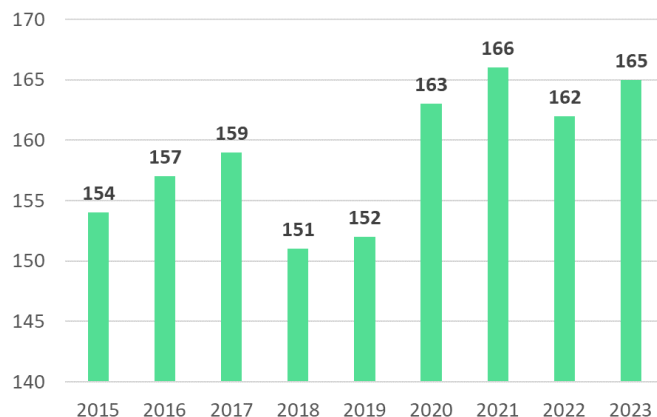


→ Transition Ecologique de la flotte amU

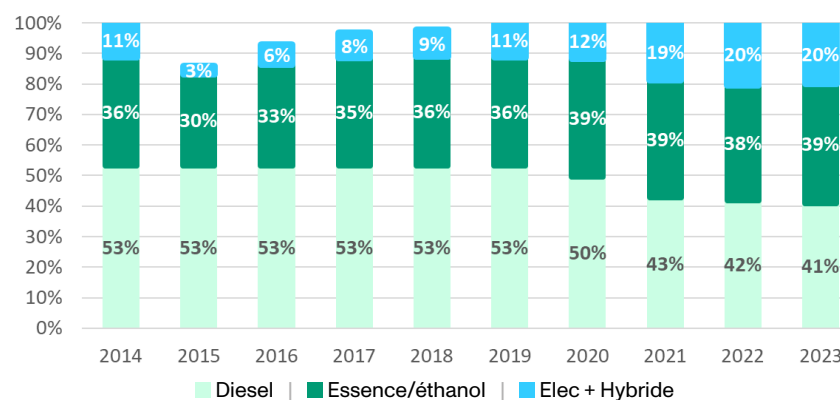
Entre 2016 et 2023 la part des véhicules électriques ou hybrides s'est fortement renforcée au sein du parc de véhicules (34 véhicules électriques ou hybrides en 2023 contre 10 en 2016).

Il est à noter que l'effectif total du parc s'est accru de 8 véhicules sur la même période, évolution contraire aux recommandations de l'État. Il conviendrait pour l'établissement de développer plus largement le principe de mutualisation des véhicules intra ou inter services/composantes.

ÉVOLUTION DU PARC AUTO (EN NB VÉHICULES) (g3.64)



ÉVOLUTION DE LA CONTRIBUTION RELATIVE DES MOTORISATIONS (EN %) (g3.65)



ÉVOLUTION DU PARC AUTO AMU (t234)

Effectif parc auto									
Motorisation	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Diesel	104	95	90	84	81	81	71	68	67
Essence	46	52	56	54	54	63	64	61	64
Electrique	1	3	5	5	9	11	22	26	30
Hybride	3	7	8	8	8	8	9	7	4
Total	154	157	159	151	152	163	166	162	165



→ Plan de Déploiement du covoiturage

En 2023, amU a soutenu le recours au covoiturage, avec l'opérateur Klaxit. Cette politique s'inscrit dans la volonté de réduire les émissions de gaz à effet de serre de l'établissement, la mobilité représentant plus de 2/3 des émissions totales de l'établissement. Dans ce cadre, amU mène des actions de sensibilisation sur ses sites vis-à-vis des personnels et des étudiants pour renforcer le recours au covoiturage. amU participe également au cofinancement des trajets, rendant les trajets gratuits pour les passagers 2 fois par jour entre leur domicile et leur lieu d'étude/ de travail, sans limite de kilomètres ; pour les conducteurs, une rémunération minimum de 1€/trajet/passager transporté leur est versée, avec rémunération maximum de 4€. Environ 2/3 des utilisateurs sont des étudiants.

EVOLUTION DES DONNÉES COVOITURAGE AU SEIN D'amU (t235)

	2022	2023
Nb trajets en covoiturage	9,547	14,453
Distance parcourue (km)	168 000	244 000
CO2 économisé (tonnes)	18	28

→ Plan de Déploiement des installations de Recharge pour Véhicules Electriques

amU a engagé depuis 2021 un plan de développement d'installation d'infrastructures de recharge pour véhicules électriques (IRVE). amU a donc travaillé en 2023 à la mise en service de ces bornes, respectant les normes d'accessibilité et de sécurité exigées. Au 31 décembre 2023, amU disposait d'un total de 48 points de charge.

→ Equipement des sites en infrastructures de stationnement pour vélos

Près de 800 points de stationnement sont recensés en 2021 sur les sites amU (pas de comptage systématique depuis cette date).

DONNÉES RELATIVES AUX INFRASTRUCTURE DE STATIONNEMENT POUR VÉLOS (t236)

	Parkings vélos								Douches pour personnels
	Arceaux ext. fixés au sol		Abris vélos ext. non sécurisés		Abris vélos ext. sécurisés		Total zones	Total places de vélos	
	Nb	Nb places de vélos	Nb	Nb places de vélos	Nb	Nb places de vélos			
à disposition de tous les usagers	149	400	16	221	2	48	78	633	7
à disposition des usagers du bâtiment	2	12	4	49	5	92	11	153	81
Total	151	412	20	270	7	140	89	786	88



→ **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 désigne la Prise en Charge partielle des Titres d'Abonnement.

La prise en charge partielle des titres d'abonnement est un dispositif efficace de réduction des émissions liées à la mobilité. Depuis septembre 2023, la prise en charge par l'établissement s'élève à 75% du coût de l'abonnement, ayant conduit à une hausse du nombre de bénéficiaires. En 2023, 23% des agents environ ont bénéficié de la prise en charge partielle des titres d'abonnement.

Concernant le forfait mobilité durable, la refonte du dispositif en 2023 avec l'ouverture à de nouveaux modes de mobilité et le changement des montants versés ont conduit à une forte hausse du nombre de bénéficiaires du dispositif. En 2023, 9% des agents environ ont perçu le forfait mobilité durable.

EVOLUTION DU FORFAIT MOBILITÉ DURABLE (FMD) (t237)

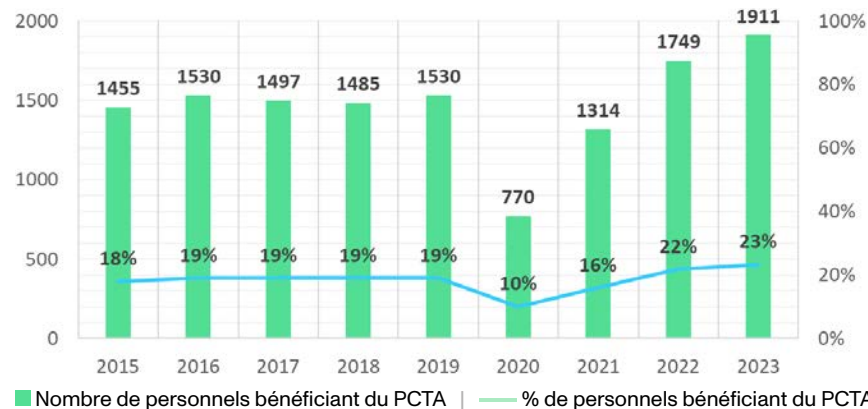
FMD	2021	2022	2023
Nombre de bénéficiaires	174	435	755
Montant total alloué (en €)	32 604 €	115 100 €	196 300 €

Nombre de
personnels
bénéficiant de la
PCTA en 2023 :

1 911



EVOLUTION DE LA PCTA ENTRE 2015 ET 2021 (EN PP, EN %) (g3.66)





Action 4 : Transition Energétique



Conso totale 2023 : 98 753 MWh

Energie renouvelable : 8,3 % du mix énergétique amU

EAU :

Conso totale eau 2023 : 185 214 m³ contre 223 857m³ en 2022

Ratio consommation : 268 litres/m² SUB.

Etiquette Energétique :

Ratio : 262 kWh Ep/m² SUB

Etiquette énergie : D

Moyenne Universités : 300 kWh Ep/m²

Performance environnementale :

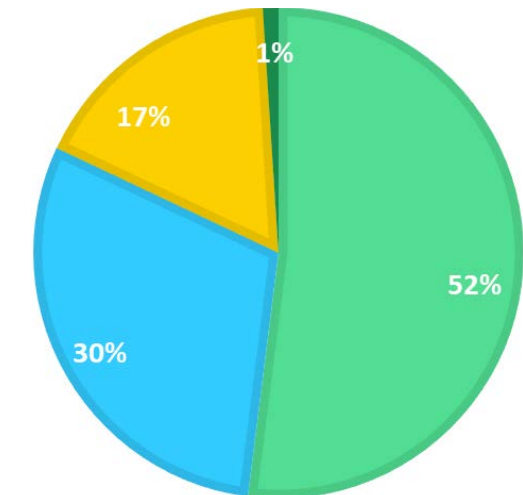
Empreinte carbone : 14854 tonnes éq. CO₂.

Ratio 22 Kg éq. CO₂/m² SUB.

Etiquette climat : C

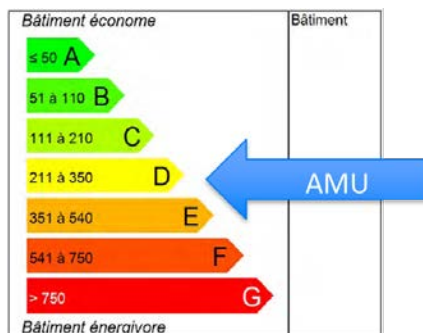
Moyenne des Universités : 30 kg éq. CO₂/an/m²

TYPOLOGIE DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE EN 2023
(EN %) (g3.67)

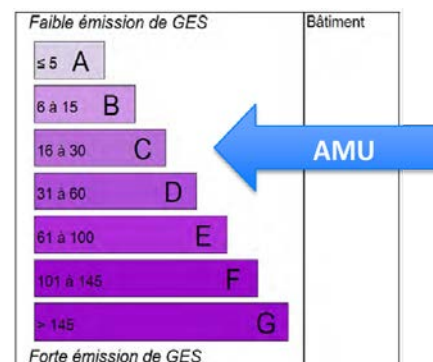


Electricité | gaz | Réseau de chaleur | Fioul

ETIQUETTE ÉNERGÉTIQUE



PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE





Les actions sur l'axe 5 - Ancrage territorial et Politique sociale



Annexes

Aix Marseille Université



1. Evolution sur 3 ans de l'effectif par type de population, catégorie et statut en Personnes physiques

Genre Type de population, catégorie, statut			2021				2022				2023					
			Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes		
BIATSS	Cat A	Titulaires	379	276	655	58%	379	320	215	176%	325	186	511	64%		
		Contractuels	CDD	126	82	208	61%	126	199	132	95%	209	126	335	62%	
			CDI	72	38	110	65%	72	84	37	195%	63	23	86	73%	
			Total	198	120	318	62%	198	283	481	41%	272	149	421	65%	
		Total cat A	577	396	973	59%	577	603	1180	49%	597	335	932	64%		
	Cat B	Titulaires	377	200	577	65%	352	175	527	67%	356	151	507	70%		
		Contractuels	CDD	143	55	198	72%	159	53	212	75%	166	58	224	74%	
			CDI	46	12	58	79%	50	14	64	78%	43	7	50	86%	
			Total	189	67	256	74%	209	67	276	76%	209	65	274	16%	
		Total Cat B	566	267	833	68%	561	242	803	70%	565	216	781	72%		
	Cat C	Titulaires	620	288	908	68%	577	249	826	70%	493	211	704	70%		
		Contractuels	CDD	202	95	297	68%	197	96	293	67%	240	101	341	70%	
			CDI	107	31	138	78%	118	37	155	76%	57	26	83	69%	
			Total	309	126	435	71%	315	133	448	70%	297	127	424	70%	
		Total Cat C	929	414	1343	69%	892	382	1274	70%	790	338	1128	70%		
	Total apprentis			9	7	16	56%	8	12	20	40%	9	18	27	33%	
	BIATSS titulaires			1376	764	2140	64%	1308	744	1568	83%	1174	548	1722	68%	
	BIATSS contractuels			696	313	1009	69%	722	483	1205	60%	778	341	1119	70%	
	Total BIATSS			2081	1084	3165	66%	2038	1239	2793	73%	1961	907	2868	68%	
BIATSS Recherche (titulaires et contractuels)	Cat A		198	209	407	49%	237	266	503	47%	282	309	591	48%		
	Cat B		8		8	100%	22	26	48	46%	53	62	115	46%		
	Cat C		6		6	100%	6	16	22	27%	16	20	36	44%		
	Apprentis		0	0	0	0%	4	1	5	0%	0	0	0	-		
	Total BIATSS Recherche		212	209	421	50%	265	309	574	46%	352	391	743	47%		
Enseignants, enseignants-chercheurs			Titulaires	1150	1676	2826	41%	1149	1661	2810	41%	1167	1649	2816	41%	
			Contractuels	CDD	828	847	1675	49%	862	839	1701	51%	824	763	1587	52%
				CDI	26	19	45	58%	27	22	49	55%	62	73	135	46%
				Total	854	866	1720	50%	889	861	1750	51%	886	836	1722	51%
Total EEC			2004	2542	4546	44%	2038	2522	4560	45%	2053	2485	4538	45%		
Total			4297	3835	8132	53%	4341	4070	8411	52%	4366	3783	8149	54%		



2. Types d'emploi titulaires et contractuels en ETP par structure

2.1. Type d'emploi des Enseignants, enseignants-chercheurs en ETP par structure

Genre Structure par secteur disciplinaire			2021		2022		2023	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	Titulaires	129,43	113,61	128,50	110,00	236,70	205,00
		Contractuels	64,75	45,34	67,55	44,00	188,50	103,50
	CFMI	Titulaires			0,00	0,00	0,00	0,00
		Contractuels	1,00	1,00	0,70	0,00	1,00	0,00
	IECJ	Titulaires	0,00	1,00	0,00	2,00	0,00	1,00
	MMSH	Titulaires	0,00	0,00	0,00	0,00	29,00	15,00
	TOTAL		195,18	160,95	196,75	156,00	455,20	324,50
	% Contractuels		34%	29%	35%	28%	42%	32%
Droit, sciences politiques	FDSP	Titulaires	43,50	50,50	30,80	35,50	71,30	92,00
		Contractuels	18,50	20,75	20,75	23,50	64,00	53,00
	IMPGT	Titulaires	5,50	3,00	9,00	7,00	10,00	7,00
		Contractuels	2,25	0,25	4,00	0,50	4,00	0,50
	TOTAL		69,75	74,5	64,55	66,5	149,3	152,5
	% Contractuels		30%	28%	38%	36%	46%	35%
Economie et gestion	EJCAM	Titulaires	0,00	2,00	3,50	3,50	7,00	4,00
		Contractuels	3,00	5,50	0,50	0,50	1,00	0,50
	FEG	Titulaires	35,00	35,50	34,00	35,05	58,00	57,00
		Contractuels	6,75	9,25	4,00	7,50	44,00	39,00
	IAE	Titulaires	9,50	7,00	9,00	7,50	18,00	15,00
		Contractuels	1,25	0,75	0,00	0,25	0,00	0,50
	IRT	Titulaires	1,00	0,50	1,00	0,50	2,00	1,00
		Contractuels	0,50	0,00	0,50	0,00	1,00	0,00
	TOTAL		57,00	60,50	52,50	54,80	131,00	117,00
	% Contractuels		20%	26%	10%	15%	35%	34%



Genre			2021		2022		2023	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Structure par secteur disciplinaire								
Santé	FSMPM	Titulaires	43,96	93,34	70,21	157,17	130,00	263,00
		Contractuels	56,17	47,67	86,53	65,96	230,00	155,00
	PHARMACIE (+ ODONTOLOGIE)	Titulaires	39,24	48,76	33,90	38,50	50,80	45,00
		Contractuels	17,87	12,36	6,42	0,84	11,00	8,00
	TOTAL		157,24	202,13	197,055	262,465	421,8	471
	% Contractuels		47%	30%	47%	25%	57%	35%
Sciences et technologies	FSS	Titulaires	16,36	31,34	16,80	28,25	25,50	40,00
		Contractuels	2,50	3,75	1,00	3,00	10,00	23,50
	POLYTECH	Titulaires	15,50	48,75	14,50	54,40	32,00	100,80
		Contractuels	2,50	4,50	2,00	3,25	15,00	32,20
	PYTHEAS	Titulaires	32,30	45,61	38,43	51,35	63,50	90,80
		Contractuels	3,50	3,50	3,25	3,00	41,00	42,00
	FS*	Titulaires	132,04	255,77	131,55	243,95	225,50	472,80
		Contractuels	20,25	39,25	19,00	31,63	181,00	273,50
	TOTAL		224,94	432,465	226,525	418,825	593,5	1075,6
	% Contractuels		13%	12%	11%	10%	42%	35%
Multidisciplinaire	INSPE	Titulaires	62,36	44,50	85,30	53,50	86,00	55,50
		Contractuels	5,00	1,00	3,00	3,00	7,00	4,00
	IUT	Titulaires	83,16	108,82	79,41	116,73	112,00	166,80
		Contractuels	8,00	19,50	9,00	14,50	20,00	24,00
	TOTAL		158,52	173,82	176,71	187,73	225,00	250,30
	% Contractuels		8%	12%	7%	9%	12%	11%

*FS: Faculté des Sciences



Genre			2021		2022		2023	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Structure par secteur disciplinaire								
Laboratoires de recherche	Titulaires		434,46	671,60	493,25	683,95		
	Contractuels		581,71	587,38	588,73	638,46		
	TOTAL		1016,17	1258,98	1081,98	1322,41	-	-
	% Contractuels		57%	47%	54%	48%	-	-
Autres structures	AMIDEX & Iméra	Titulaires	0,00	0,33		0,33		
		Contractuels	1,00	0,00	1,00	4,00		
	SCD	Titulaires	0,00	1,00	3,00	1,00		
		Contractuels	0,00	0,00	0,00	0,00		
	SFPC	Titulaires	1,00	0,75	0,00	0,50		
		Contractuels	1,00	1,00	1,00	0,00		
	SUAPS	Titulaires	9,00	19,00	8,00	18,00		
		Contractuels	0,00	1,00	0,00	1,00		
	SUL	Titulaires	13,46	3,50	11,50	4,50		
		Contractuels	2,00	0,50	5,00	1,00		
	SUIO	Titulaires	0,25	0,00	0,80	0,00		
		Contractuels	0,00	0,00	1,00	0,00		
	Hors AMU**		Contractuels	1,25	1,00			
Total enseignants, enseignants-chercheurs		Titulaires	1107,01	1585,17	1202,45	1651,18	1157,30	1631,70
		Contractuels	800,75	804,25	825,93	845,88	818,50	760,20
PROPORTION CONTRACTUELS			42%	34%	41%	34%	41%	32%

**Ecole doctorale



2.2. Type d'emploi des BIATSS et BIATSS Recherche en ETP par structure

ETP Type de structure		2021		2022		2023	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Gouvernance	Titulaires	30,75	11,00	36,44	11,00	8,60	7,00
	Contractuels	42,08	11,00	38,00	8,80	12,60	2,00
Services centraux	Titulaires	30,75	11,00	210,63	157,50	276,60	156,30
	Contractuels	42,08	11,00	176,00	100,60	201,30	109,60
Services communs	Titulaires	242,62	170,99	225,70	168,00	229,40	161,00
	Contractuels	117,10	70,85	117,20	76,30	128,20	83,95
Composantes	Titulaires	611,63	265,79	534,30	246,00	733,15	381,40
	Contractuels	312,18	115,39	320,27	130,53	591,35	352,30
Fondations	Titulaires	1,00	4,00	3,80	3,00	4,80	1,00
	Contractuels	18,88	4,00	20,20	8,00	20,90	12,00
Autres structures	Titulaires	10,53	4,00	6,00	0,00	3,00	1,00
	Contractuels	6,00	0,00	6,40	4,00	10,70	8,00
Unités de recherche	Titulaires	201,33	140,05	196,10	139,50		
	Contractuels	191,88	210,95	205,90	206,58		
TOTAL	Titulaires	1128,61	606,83	1212,97	725,00	1255,55	707,70
	Contractuels	730,20	423,19	883,97	534,80	965,05	567,85
Total		971,00	855,53	1450,00	1259,80	2220,60	1275,55
PROPORTION CONTRACTUEL		39%	41%	42%	42%	43%	45%

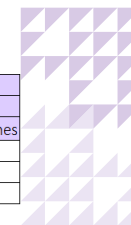
3. Évolution sur 3 ans des âges moyens et médians par type de population, statut et catégorie



Statut, age Type de population, Catégorie			2021						2022						2023					
			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	49	50	40	39	46	47	49	50	40	39	45	44,5	50	50	40	39	45	45
		Hommes	49	49	39	39	46	47	50	51	38	32	44	46	50	51	38	37	45	47
		Total	50	48	40	39	47	45	49	50	39	38	45	45	50	51	40	38	45	46
	Cat B	Femmes	50	51	40	45	47	48	51	52	40	38	47	47,5	51	53	41	41	48	49
		Hommes	49	50	36	39	46	48	49	50	37	33	46	48	51	52	37	34	46	49
		Total	50	50	39	33	47	48	50	51	39	38	46	48	51	52	40	39	47	49
	Cat C	Femmes	51	52	41	41	48	50	52	53	41	41	48	50	52	53	41	40	48	50
		Hommes	51	52	39	37	47	49	51	53	39	37	47	50	52	53	40	39	47	50
		Total	51	51	40	49	47	49	52	53	41	40	48	50	52	53	41	40	48	50
	Total	Femmes	50	49	40	47	47	48	51	52	41	39	47	48	51	53	41	40	47	49
		Hommes	50	49	38	48	46	49	50	51	38	36	46	48	51	52	39	37	46	48
		Total	50	49	40	48	47	48	51	52	40	39	46	48	51	52	40	39	47	49
BIATSS Recherche	Cat A	Femmes	47	47	34	33	34	32	47	46	33	32	38	35	47	47	35	33	39	38
		Hommes	43	43	33	31	33	32	49	49	33	32	38	35	49	49	33	32	38	35
		Total	44	31	34	32	34	32	48	48	33	32	38	35	48	48	34	32	39	36
	Cat B	Femmes	50	50	42	37	43	33	50	52	25	24	43	46	46	46	32	29	42	43
		Hommes	-	-	-	-	-	30	50	51	36	36	49	51	50	51	35	35	48	49
		Total	50	50	42	37	43	32	49	52	28	25	46	50	49	49	34	31	45	47
	Cat C	Femmes	-	-	28	26	28	52	50	50	23	23	42	43	54	57	31	29	39	35
		Hommes	-	-	-	-	-	21	51	56	48	48	51	56	52	53	31	35	42	41
		Total	-	-	28	26	28	21	51	53	35	32	48	50	53	54	31	31	41	39
	Total	Femmes	49	32	34	32	35	32	48	47	33	32	38	36	34	47	34	33	39	35
		Hommes	43	43	33	31	33	32	50	50	33	32	39	36	33	49	33	32	40	37
		Total	46	32	34	32	34	32	49	49	33	32	39	36	34	49	34	32	40	38
Enseignants, enseignants- chercheurs		Femmes	49	50	30	28	41	41	50	50	30	28	41	42	50	51	31	28	42	42
		Hommes	51	51	31	29	44	45	51	52	31	28	44	45	51	52	32	28	45	46
		Total	50	47	31	33	43	43	50	51	31	31	43	45	51	51	31	28	43	44
Total		Femmes	50	45	35	43	44	45	50	51	35	32	41	44	50	51	35	32	44	45
		Hommes	51	45	33	42	44	45	51	51	33	30	44	45	51	52	34	30	45	46
		Total	50	45	34	42	44	45	50	51	34	31	43	45	51	52	35	31	44	45

4. Répartition des Enseignants-chercheurs (hors HU) par CNU et par genre

CNU	PP	Maîtres de conférences												Professeur des Universités											
		2021				2022				2023				2021				2022				2023			
		Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
CNU 01		34	26	60	57%	32	27	59	54%	31	26	57	54%	10	19	29	34%	9	19	28	32%	9	19	28	32%
CNU 02		10	16	26	38%	8	16	24	33%	9	17	26	35%	9	18	27	33%	13	17	30	43%	14	16	30	47%
CNU 03		1	4	5	20%	1	4	5	20%	1	4	5	20%	0	4	4	0%	0	4	4	0%	0	4	4	0%
CNU 04		0	3	3	0%	0	3	3	0%	0	3	3	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
CNU 05		21	15	36	58%	18	13	31	58%	17	14	31	55%	7	25	32	22%	9	23	32	28%	8	22	30	27%
CNU 06		58	19	77	75%	55	17	72	76%	57	17	74	77%	17	15	32	53%	18	20	38	47%	16	21	37	43%
CNU 07		19	6	25	76%	19	5	24	79%	20	5	25	80%	5	3	8	63%	7	3	10	70%	7	3	10	70%
CNU 08		4	4	8	50%	3	4	7	43%	4	4	8	50%	3	1	4	75%	4	1	5	80%	4	1	5	80%
CNU 09		11	9	20	55%	10	10	20	50%	10	9	19	53%	4	6	10	40%	3	4	7	43%	4	5	9	44%
CNU 10		1	1	2	50%	1	1	2	50%	0	1	1	0%	2	1	3	67%	1	1	2	50%	2	1	3	67%
CNU 11		18	12	30	60%	17	11	28	61%	19	9	28	68%	9	5	14	64%	10	4	14	71%	10	5	15	67%
CNU 12		6	1	7	86%	6	1	7	86%	6	1	7	86%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%
CNU 13		3	0	3	100%	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	2	2	0%	0	2	2	0%	0	0	0	-
CNU 14		19	6	25	76%	18	6	24	75%	20	6	26	77%	5	9	14	36%	6	9	15	40%	6	9	15	40%
CNU 15		11	8	19	58%	11	7	18	61%	13	7	20	65%	2	6	8	25%	2	6	8	25%	2	6	8	25%
CNU 16		34	12	46	74%	31	13	44	70%	31	12	43	72%	11	15	26	42%	12	16	28	43%	13	17	30	43%
CNU 17		5	7	12	42%	4	7	11	36%	4	7	11	36%	1	3	4	25%	2	3	5	40%	2	3	5	40%
CNU 18		8	18	26	31%	8	18	26	31%	8	13	21	38%	2	7	9	22%	2	7	9	22%	2	7	9	22%
CNU 19		14	9	23	61%	13	10	23	57%	12	10	22	55%	2	3	5	40%	2	4	6	33%	2	4	6	33%
CNU 20		8	3	11	73%	8	3	11	73%	7	3	10	70%	1	4	5	20%	2	4	6	33%	2	4	6	33%
CNU 21		8	13	21	38%	8	12	20	40%	6	12	18	33%	2	9	11	18%	2	9	11	18%	3	8	11	27%
CNU 22		14	9	23	61%	15	10	25	60%	14	10	24	58%	6	7	13	46%	7	7	14	50%	7	6	13	54%
CNU 23		7	12	19	37%	6	11	17	35%	6	10	16	38%	3	5	8	38%	2	5	7	29%	2	6	8	25%
CNU 24		7	2	9	78%	6	2	8	75%	6	2	8	75%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	2	3	33%
CNU 25		8	30	38	21%	8	30	38	21%	7	31	38	18%	2	24	26	8%	3	24	27	11%	4	27	31	13%
CNU 26		14	26	40	35%	13	26	39	33%	12	28	40	30%	7	16	23	30%	6	17	23	26%	6	16	22	27%
CNU 27		15	69	84	18%	17	66	83	20%	16	64	80	20%	6	24	30	20%	5	28	33	15%	6	31	37	16%
CNU 28		20	29	49	41%	18	30	48	38%	16	30	46	35%	4	27	31	13%	6	25	31	19%	7	25	32	22%
CNU 29		4	7	11	36%	4	8	12	33%	4	8	12	33%	1	15	16	6%	1	16	17	6%	1	16	17	6%
CNU 30		8	23	31	26%	8	20	28	29%	8	19	27	30%	2	12	14	14%	2	13	15	13%	2	14	16	13%
CNU 31		25	24	49	51%	25	23	48	52%	25	21	46	54%	7	15	22	32%	6	16	22	27%	6	18	24	25%
CNU 32		11	25	36	31%	10	23	33	30%	9	25	34	26%	2	15	17	12%	4	15	19	21%	5	14	19	26%
CNU 33		10	6	16	63%	10	7	17	59%	9	8	17	53%	1	6	7	14%	1	7	8	13%	2	6	8	25%
CNU 34		2	4	6	33%	2	4	6	33%	2	3	5	40%	3	3	6	50%	3	4	7	43%	3	4	7	43%
CNU 35		8	12	20	40%	8	10	18	44%	8	10	18	44%	2	5	7	29%	2	7	9	22%	3	7	10	30%
CNU 36		3	7	10	30%	3	7	10	30%	3	6	9	33%	0	2	2	0%	0	2	2	0%	0	0	0	-
CNU 37		2	2	4	50%	2	3	5	40%	3	3	6	50%	1	2	3	33%	2	2	4	50%	1	2	3	33%
CNU 60		4	36	40	10%	3	35	38	8%	4	36	40	10%	0	21	21	0%	1	23	24	4%	1	21	22	5%
CNU 61		6	21	27	22%	6	17	23	26%	7	19	26	27%	1	8	9	11%	1	9	10	10%	1	7	8	13%
CNU 62		11	26	37	30%	8	24	32	25%	8	22	30	27%	2	13	15	13%	5	14	19	26%	5	16	21	24%
CNU 63		9	31	40	23%	8	31	39	21%	8	29	37	22%	1	19	20	5%	2	19	21	10%	2	18	20	10%
CNU 64		19	12	31	61%	19	12	31	61%	19	11	30	63%	2	13	15	13%	2	13	15	13%	2	13	15	13%
CNU 65		23	18	41	56%	25	14	39	64%	26	13	39	67%	5	14	19	26%	5	17	22	23%	5	18	23	22%
CNU 66		5	4	9	56%	5	4	9	56%	4	4	8	50%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
CNU 67		28	33	61	46%	27	32	59	46%	25	30	55	45%	5	9	14	36%	6	9	15	40%	7	10	17	41%
CNU 68		5	4	9	56%	5	4	9	56%	5	3	8	63%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	2	3	33%
CNU 69		14	19	33	42%	13	17	30	43%	12	15	27	44%	3	11	14	21%	4	13	17	24%	6	13	19	32%
CNU 70		17	9	26	65%	15	9	24	63%	16	8	24	67%	7	3	10	70%	9	4	13	69%	8	5	13	62%
CNU 71		10	12	22	45%	9	10	19	47%	12	9	21	57%	5	1	6	83%	5	3	8	63%	5	3	8	63%
CNU 72		1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
CNU 73		0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
CNU 74		16	17	33	48%	15	16	31	48%	13	16	29	45%	0	10	10	0%	1	12	13	8%	2	13	15	13%
CNU 85		8	6	14	57%	9	6	15	60%	8	6	14	57%	0	5	5	0%	0	5	5	0%	0	4	4	0%
CNU 86		9	6	15	60%	7	7	14	50%	8	5	13	62%	1	2	3	33%	0	2	2	0%	0	2	2	0%
CNU 87		13	7	20	65%	13	7	20	65%	12	7	19	63%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	2	1	3	67%
CNU 92		0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	0%
TOTAL		649	742	1392	47%	616	716	1332	46%	613	693	1306	47%	177	467	644	27%	201	492	693	29%	212	497	709	30%



PP CNU	Astronomes/ astronomes adjoints												Physiciens/ physiciens adjoints											
	2021				2022				2023				2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
CNU 34	6	16	22	27%	6	14	20	30%	6	14	20	30%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
CNU 35	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%
CNU 37	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-

5. Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire titulaires par section CNU et par genre

PP CNU	Maître de conférences												Professeur des universités											
	2021				2022				2023				2021				2022				2023			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
CNU 42	5	3	8	63%	4	3	7	57%	4	3	7	57%	2	7	9	22%	1	7	8	13%	1	6	7	14%
CNU 43	0	2	2	0%	0	3	3	0%	0	4	4	0%	2	11	13	15%	2	10	12	17%	2	9	11	18%
CNU 44	11	5	16	69%	10	4	14	71%	10	5	15	67%	5	8	13	38%	6	9	15	40%	6	9	15	40%
CNU 45	7	2	9	78%	7	2	9	78%	9	1	10	90%	1	11	12	8%	1	11	12	8%	1	12	13	8%
CNU 46	4	3	7	57%	5	2	7	71%	5	2	7	71%	5	7	12	42%	5	7	12	42%	5	8	13	38%
CNU 47	9	6	15	60%	9	7	16	56%	7	10	17	41%	4	19	23	17%	5	18	23	22%	6	17	23	26%
CNU 48	3	2	5	60%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	1	13	14	7%	2	13	15	13%	2	13	15	13%
CNU 49	0	7	7	0%	0	5	5	0%	0	5	5	0%	1	19	20	5%	1	21	22	5%	3	21	24	13%
CNU 50	2	1	3	67%	3	0	3	100%	4	0	4	100%	4	12	16	25%	4	12	16	25%	4	11	15	27%
CNU 51	2	3	5	40%	2	2	4	50%	1	2	3	33%	3	25	28	11%	3	24	27	11%	4	23	27	15%
CNU 52	4	3	7	57%	3	4	7	43%	4	4	8	50%	4	14	18	22%	6	18	24	25%	5	17	22	23%
CNU 53	1	2	3	33%	1	1	2	50%	2	1	3	67%	2	10	12	17%	3	7	10	30%	4	7	11	36%
CNU 54	3	3	6	50%	3	2	5	60%	3	2	5	60%	7	16	23	30%	8	18	26	31%	9	19	28	32%
CNU 55	0	2	2	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%	1	10	11	9%	0	10	10	0%	0	9	9	0%
CNU 56	3	9	12	25%	2	5	7	29%	3	3	6	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	3	2	5	60%
CNU 57	0	4	4	0%	1	4	5	20%	1	4	5	20%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
CNU 58	3	8	0	0%	3	11	14	21%	4	13	17	24%	1	3	4	25%	2	3	5	40%	2	4	6	33%
CNU 80	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
CNU 81	6	6	12	50%	7	6	13	54%	7	5	12	58%	1	6	7	14%	2	6	8	25%	2	8	10	20%
CNU 82	6	1	7	86%	6	2	8	75%	7	2	9	78%	5	4	9	56%	5	4	9	56%	5	4	9	56%
TOTAL	70	73	132	53%	69	66	135	51%	74	69	143	52%	52	197	249	21%	59	200	259	23%	65	199	264	25%



6. Répartition des BIATSS titulaires, par corps et BAP

Corps \ BAP / Genre		BAP A		BAP B		BAP C		BAP D		BAP E		BAP F		BAP G		BAP J		Total
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Administratifs sociaux et de santé	AAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	23	7	31
	ADJAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0	-	-	83	7	92
	ADMNESR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	2	3	5
	Agent comptable	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	0	0	0
	ASSAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	1	0	1
	Infirmier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	8	0	8
	SAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	34	3	37
TOTAL ASS		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	151	20	174
Ingénieur Technique et Administratif Recherche et Formation	Assistant ingénieur	10	4	3	3	2	15	2		5	15	8	5	1	12	82	11	178
	ATRF	5	5	1			4				2	7	13	106	151	247	16	557
	Ingénieur de recherche	34	10	9	12	3	16	3	2	13	41	20	7	4	15	104	31	324
	Ingénieur d'étude	14	13	3	8	4	18	2	2	3	21		4	5	4	25	5	131
	Technicien	28	18	9	7		26		1	1	34	8	13	11	59	266	29	510
	TOTAL ITRF	91	50	25	30	9	79	7	5	22	113	43	42	127	241	724	92	1700
Pers. Inspection	IGESR/IGAENR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Personnel des bibliothèques et des musées	Bibliothécaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	3	-	-	-	-	14
	Bibliothécaire Assistant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37	13	-	-	-	-	50
	Conservateur des bibliothèques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	5	-	-	-	-	18
	Conservateur général des bibliothèques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2
	Magasinier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	48	23	-	-	-	-	71
	TOTAL BIB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	110	45	0	0	0	0	155
Total général		91	50	25	30	9	79	7	5	22	113	155	88	127	241	875	112	2029



7. 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

Code	Libellé long
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 morphogenèse
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)



Code	Libellé long
4502	Parasitologie et mycologie
4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale (2 options)
4600	Santé publique, environnement et société
4601	Epidémiologie, 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

Code	Libellé long
5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique
5003	Dermato-vénéréologie
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	Ophtalmologie
5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie



Code	Libellé long
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	Energétique, 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	Epistémologie Histoire des Sciences & techniques
7300	Cultures et langues régionales
7400	Sciences & techniques activités physiques & sportives
7500	Théologie
7600	Théologie Catholique
7700	Théologie Protestante

Code	Libellé long
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	Maïeutique
9100	Disciplines sciences rééducation réadaptation
9200	Disciplines des sciences infirmières



8. Table de correspondance des disciplines du 2nd degré

Code	Libellé
0030	ETABLISSEMENTS ET VIE SCOLAIRE
0031	ACTIVITE EDUCATIVE SOCIALE CULTURE SPORT
0039	AUTRE
0040	INFORMATION ET ORIENTATION
0080	DOCUMENTATION
0085	LANGUE ETRANGERE
0100	PHILOSOPHIE
0200	LETTRES
0201	LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE
0202	LETTRES MODERNES
0210	LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE
0211	HISTOIRE GEO LETTRES
0212	FRANCAIS LATIN
0217	LETTRES EDUCATION MUSICALE
0218	LETTRES ARTS PLASTIQUES
0219	LETTRES EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE
0220	LETTRES LANGUES VIVANTES
0221	LETTRES ALLEMAND
0222	LETTRES ANGLAIS
0223	LETTRES ARABE
0226	LETTRES ESPAGNOL
0229	LETTRES ITALIEN
0233	LETTRES PORTUGAIS
0234	LETTRES RUSSE
0250	TAHITIEN FRANCAIS
0251	LETTRES CATALAN
0252	LETTRES OCCITAN

Code	Libellé
0270	LETTRES LV DOMINANTE ANGLAIS
0271	LETTRES LV DOMINANTE ALLEMAND
0272	LETTRES LV DOMINANTE ESPAGNOL
0273	LETTRES LV DOMINANTE LETTRES
0274	LETTRES HIST-GEO DOMINANTE HIST-GEO
0275	LETTRES HIST-GEO DOMINANTE LETTRES
0421	ALLEMAND
0422	ANGLAIS
0423	ARABE
0424	LANGUE ET CULTURE CHINOISES
0425	DANOIS
0426	ESPAGNOL
0427	GREC
0428	HEBREU
0429	ITALIEN
0430	JAPONAIS
0431	NEERLANDAIS
0432	POLONAIS
0433	PORTUGAIS
0434	RUSSE
0435	VIETNAMIEN
0436	ARMENIEN
0437	TURC
0438	SUEDOIS
0439	PERSAN
0440	LANG. ET CULT. REGION. BASQUE
0441	LANG. ET CULT. REGION. BRETON

Code	Libellé
0442	LANG. ET CULT. REGION. CATALAN
0443	LANG. ET CULT. REGION. CORSE
0444	LANG. CULT. REGIO. OCCITAN LANGUE D'OC
0445	PROVENCAL
0446	NICOIS
0447	NORVEGIEN
0448	LANGUE MELANESIENNE
0449	CREOLE
0450	TAHITIEN
0451	ALLEMAND LETTRES
0452	CREOLE LETTRES
0453	ARABE LETTRES
0454	TAHITIEN LETTRES
0455	TAHITIEN ANGLAIS
0456	ESPAGNOL LETTRES
0457	ESPAGNOL CATALAN
0458	ESPAGNOL OCCITAN
0459	ITALIEN LETTRES
0460	CREOLE ANGLAIS
0461	CREOLE ESPAGNOL
0462	CREOLE HISTOIRE-GEOGRAPHIE
0463	PORTUGAIS LETTRES
0464	RUSSE LETTRES
0465	TAHITIEN ESPAGNOL
0466	LETTRES ESPAGNOL
0467	TAHITIEN HISTOIRE GEOGRAPHIE
0469	LETTRES ITALIEN



Code	Libellé
0471	LETTRES ALLEMAND
0473	LETTRES JAPONAIS
0483	LETTRES ARABE
0484	CATALAN ESPAGNOL
0485	CATALAN HISTOIRE-GEOGRAPHIE
0486	CATALAN LETTRES
0487	OCCITAN ESPAGNOL
0488	OCCITAN HISTOIRE - GEOGRAPHIE
0489	OCCITAN LETTRES
0493	PORTUGAIS MUSIQUE
0498	LANGUES REGIONALES
1000	HISTOIRE-GEOGRAPHIE
1100	SC. ECO. ET SOCIALES
1300	MATHEMATIQUES
1400	TECHNOLOGIE
1411	SII OPTION ARCHITECTURE ET CONSTRUCTION
1412	SII OPTION ENERGIE
1413	SII OPTION INFORMATION ET NUMERIQUE
1414	SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE
1415	SII OPTION INGENIERIE ELECTRIQUE
1416	SII OPTION INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS
1500	PHYSIQUE - CHIMIE
1510	SCIEN.PHY.-PHY.APPLI
1511	MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES
1512	PROCEDES PHYSICO-CHIMIQUES
1600	SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE
1700	EDUCATION MUSICALE

Code	Libellé
1800	ARTS PLASTIQUES
1802	ARTS PLASTIQUES LETTRES
1900	EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE
2000	SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES
2200	GENIE INDUSTRIEL TEXTILE ET CUIRS
2300	GENIE INDUSTRIEL VERRE ET CERAMIQUE
2400	GENIE INDUSTRIEL STRUCTURES METALLIQUES
2500	GENIEIndustr.PLASTIQUES ET COMPOS.
2600	GENIE CHIMIQUE - CHIMIE
3000	GENIE CIVIL
3020	GENIE CIVIL CONSTRUCTION REALISATION OUV
3030	CARTOGRAPHIE
4100	GENIE MECANIQUE - MECANIQUE
5100	GENIE ELECTRIQUE
5101	ELECTRONIQUE
6500	ARTS APPLIQUES
6690	ARTS DU SPECTACLE
6980	AUDIO VISUEL
7000	SC BIOL ET SC SOCIALES APPLIQUEES
7100	BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG.-BIOTECHNO.
7200	BIOTECHNOLOGIE
7202	BIOTECHNOLOGIE : GENIE BIOLOGIQUE
7300	SCIENCES TECH. MEDICO-SOCIALES
8010	ECONOMIE ET GESTION
8011	COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE
8012	COMPTABILITE ET BUREAUTIQUE
8013	VENTE

Code	Libellé
8014	COMMUNICATION DES ENTREPRISES
8030	INFORMATIQUE ET GESTION
8031	ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION
8036	ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION
8037	ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE
8038	ECO-GEST OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE
8039	ECO-GEST OPTION GESTION ET ADMINISTRATION
8040	BUREAUTIQUE
8041	SECRETARIAT
8042	COMPTABILITE
8043	VENTE PLP
8044	NOTARIAT
8049	AUTRE ECONOMIE GESTION
8050	ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH
8051	ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE
8052	ECO-GEST.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

FAP	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

PU 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

SpRE Service pour le Respect et l'Egalité

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

SUL Service Universitaire des Langues

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 musculosquelettiques

TP Temps partiel

U

UFR Unité de formation et de recherche

UTL Université du Temps Libre



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'interne 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 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel. Elle assure en règle générale des missions d'enseignement (par le biais de départements de formation) et de recherche (par le biais d'unités de recherche). Le synonyme « Unité de formation et de recherche (UFR) » est souvent employé.

Concours : Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3^{ème} 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 au maximum : il prend fin, au plus tard, au 3^{ème} 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 termes 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 1^{er} 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 :

- Être titulaires soit d'une habilitation à diriger des travaux de recherche soit d'un doctorat d'État ;
- Être 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-Doctorants : 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'endorecrutement 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'endorecrutement 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'exerce 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.



