

**PROCÈS VERBAL
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE**



**25 octobre 2016
14h15 à Marseille (Salle du Conseil)**

**PV approuvé par le conseil d'administration
En sa séance du 22 novembre 2016**

Etaient présents :

Collège A

M. Yvon BERLAND
M. Philippe AGRESTI
Mme Angela BARTHES
Mme Corine CAUVET-LEGRAND
M. Stefan ENOCH
Mme Patricia GAITAN
M. Guy GIMENEZ
Mme Sabine LUCIANI

Collège B

Mme Aurélie DAUMAS
M. Christophe DEMARQUE
M. Yann GARCENOT
Mme Virginie MERCIER
Mme Nathalie TEISSIER
M. Didier VANDAMME

Collège « BIATSS »

Mme Sabine NAPIERALA
M. Georges RELJIC
Mme Isabelle DE SAINTE MARIE
Mme Fathia TIR

Collège Usagers

M. Jean BOULHOL
Mme Carolina FAYE
Mme Marianne FADDOUL

Personnalités extérieures

M. Younis HERMES

Etaient représentés :

Mme Guylaine MOLINA	A donné pouvoir à Mme BARTHES
Mme Chantal GUITTET DURAND	A donné pouvoir à M. RELJIC
Mme Alicia FAKHRY	A donné pouvoir à Mme FADDOUL
M. Alexandre PLESSY	A donné pouvoir à Mme FADDOUL
M. Pierre GRAND-DUFAY	A donné pouvoir à M. BERLAND
Mme Elisabeth PORTIGLIATTI	A donné pouvoir à M. BERLAND
M. Hubert RIZZO	A donné pouvoir à M. AGRESTI
M. Johan BENCIVENGA	A donné pouvoir à M. AGRESTI
Mme Maryse JOISSAINS	A donné pouvoir à M. ENOCH
Mme Marie-Laure ROCCA-SERRA	A donné pouvoir à Mme MERCIER

Etait absent sans représentation : 3

32 membres présents ou représentés

Etaient présents :

Membres de droit

Directrice Générale des Services	Mme Dominique ESCALIER
Agent comptable	Mme Isabelle LECLERCQ

Membres invités

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| Madame Galand | Madame Carpentier |
| Monsieur Chiappetta | Monsieur Pons |
| Madame Carpentier | Monsieur Dumas |
| Madame Granier | Madame Lengrand-Jacoulet |
| Madame Berton | Madame Dignat-Georges |
| Monsieur Isar | Monsieur Afonso |
| Madame Boccardi | Monsieur Boussat |

Le Président ouvre la séance à 14h10.

I / Approbation du procès-verbal du conseil d'administration du 10 octobre 2016

Le procès-verbal du conseil d'administration du 10 octobre 2016 est approuvé à l'unanimité sous réserve des modifications demandées par Madame Tir.

II / Actualités

1- Nouveau logo d'Aix-Marseille Université

Le Président présente le nouveau logo de l'établissement comme suite à l'obtention du label Initiative d'excellence :



Madame Tir souhaite savoir ce que signifie le terme Initiative d'excellence.

Le Président rappelle que le Programme d'Investissement d'Avenir (PIA) a pour ambition de doter la France d'Initiatives d'EXcellence capables de rivaliser avec des universités de rang mondial. En 2012, suite à la seconde vague de l'appel à projets lancé par le Ministère, de nombreuses universités ont candidaté et seuls huit projets ont été sélectionnés dont celui présenté par Aix-Marseille Université.

L'établissement a eu quatre ans pour démontrer qu'il était en capacité de réaliser ce qui avait été annoncé. Après cette période probatoire de 4 ans, AMU se positionne comme un des 3 sites universitaires français d'excellence reconnus par un jury d'experts internationaux. Cette labellisation s'accompagne d'une dotation de plus de 25 millions d'euros par an pour poursuivre et développer les projets de recherche dans cinq domaines scientifiques : Énergie ; Environnement planète et univers ; Santé et sciences de la vie ; Sciences et Technologies ; Sociétés, cultures et échanges.

Madame de Sainte-Marie demande si la nouvelle version du logo est imposée par le Ministère.

Le Président répond qu'il s'agit d'une décision de l'établissement. Cependant, ce label étant attribué par l'Etat de façon définitive, il lui semblait opportun de le faire apparaître.

Monsieur Demarque demande si la signalétique de l'établissement va être modifiée.

Le Président répond qu'il n'est pas prévu de modifier la signalétique de l'établissement mais simplement de faire apparaître le logo sur les supports de communication officiels.

2- Présentation du Directeur des Ressources Humaines

Le Président donne la parole à Monsieur Guillaume Afonso afin qu'il se présente.

Monsieur Afonso précise qu'il a pris ses fonctions de DRH au sein d'AMU le 1^{er} septembre dernier. Il occupait précédemment un poste au sein du conseil régional d'Ile de France sur des fonctions de ressources humaines également.

3- Nomination de chargé de mission

Le Président annonce que Monsieur Charlie Barla vient d'être nommé chargé de mission « Innovation », et qu'il exercera sa mission auprès du Vice-président à l'Innovation et à la Valorisation. Il donne la parole à Monsieur Berton.

Monsieur Berton précise que Monsieur Barla va rejoindre une équipe composée de Madame Barthes et de Monsieur Bourdin. Il mentionne que Monsieur Barla est diplômé de l'université en mécanique des fluides, qu'il a travaillé dans l'industrie comme Directeur Recherche & Développement puis comme responsable du pôle Imagerie 3D et caractérisation dynamique chez l'Oréal.

4- Nomination de conseillers du Président

Le Président annonce qu'il vient de nommer conseillers :

- Monsieur Caverni dans le domaine des Investissements d'Avenir
- Monsieur Fouchet dans le domaine de la Culture
- Monsieur Sampol dans le domaine de la Valorisation et du réseau Alumni

5- Dévolution du patrimoine

Le Président annonce que l'Etat a sollicité certaines universités afin qu'elles participent à une évaluation par l'IGAENER (Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche) dans le but d'évaluer les conditions d'une nouvelle vague de dévolution du patrimoine (le rapport de l'IGAENER sur ce point sera transmis aux membres).

Le Ministère désire connaître les universités intéressées par la dévolution du patrimoine. Celles qui le souhaitent doivent le manifester par une lettre d'intention.

Le Président confirme l'intérêt d'AMU pour ce processus en restant vigilant, notamment sur le maintien de la possibilité d'émarger aux CPER.

Il souligne qu'aujourd'hui, en matière de patrimoine, l'université n'a plus dans son contrat avec l'Etat de ligne budgétaire dédiée au maintien à niveau de ses bâtiments (hormis la dotation annuelle de 800 000 euros affectées aux opérations de mise en sécurité ou d'accessibilité aux bâtiments).

6- Réponses aux questions de Monsieur Demarque

1°) Mme Najat Vallaud-Belkacem a annoncé le 31 août dernier, devant la CPU, que l'Etat allait débloquer 30 millions d'euros pour renforcer la sécurité sur les campus. La question ne porte pas sur le fond de cette mesure mais sur son financement. Ce dernier est en effet prévu indirectement par le biais du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). En effet, plusieurs universités, ne respectant pas la loi, bénéficiaient jusqu'à présent d'un taux dérogatoire. Cette dérogation devait prendre fin cette année et les universités auraient dû s'acquitter en 2016 de 45 millions d'euros au FIPHFP, après en avoir payé 15 l'année dernière. Mme Vallaud-Belkacem propose de déroger de nouveau à cette amende, à hauteur de 30 millions, pour subvenir aux dépenses des universités en matière de sécurité.

Ce mode de financement a été dénoncé par plusieurs organisations syndicales, dont SUD-Education. Sans nier la complexité de ces questions, ce tour de « passe passe » budgétaire nous paraît inacceptable. Dès lors, nous souhaiterions connaître la position du Président Yvon Berland sur ce dossier.

Le Président considère qu'aujourd'hui la part non acquittée sur ce fonds par les établissements permettra aux universités de mieux financer les actions de prise en charge et d'accompagnement des personnes souffrant de handicap.

Il ne connaît pas les modalités d'utilisation de ce fonds. Néanmoins il pense qu'il peut être opportun qu'une partie de ce dernier soit confiée aux universités, pour qu'elles remplissent les missions auxquelles l'Etat leur demande de se conformer, et qui s'élèvent entre 20 et 30 millions d'euros pour ce qui concerne AMU.

Monsieur Demarque est choqué par l'intervention de la Ministre qui destine ce fonds au financement de mesures sécuritaires.

Le Président fait savoir qu'il a rencontré le Préfet de Police et qu'à cette occasion il a sollicité un audit sécuritaire de l'établissement.

Le Président désire également que soit recrutée une personne spécialiste de ce domaine afin de conseiller l'établissement en la matière et d'établir un plan « sécuritaire » adapté à chacun des campus en prenant en compte leurs contraintes.

Monsieur Demarque s'étonne que le Président de la Conférence des Présidents d'Université (CPU) soit satisfait de la mesure annoncée par la Ministre.

Le Président pense que ce dernier doit être favorable à l'allègement du prélèvement, et cela dans le but d'avoir davantage de ressources pour entreprendre les mises en conformité demandées.

Madame Tir s'agissant du fonds d'aide pour les personnels en situation de handicap demande si l'établissement se voit exonéré des pénalités qu'il aurait dû payer faute de répondre à l'obligation d'emploi.

Madame Escalier répond positivement et précise qu'en effet, comme les autres établissements AMU est concernée. L'allègement s'élève à 900.000 euros.

2°) Concernant la campagne d'emplois à venir, la direction de l'UFR ALLSH a évoqué en plusieurs occasions durant le mois de septembre 2016 (Comité de la Recherche, réunion des directeurs de département, Conseil d'UFR) un nouveau dispositif, le « Bonus Masse Salariale ». Ce dernier consisterait pour les composantes à mettre 25% des supports vacants dans un « pot commun » d'AMU afin de permettre des redéploiements. Ce dispositif a été présenté comme étant acté. Or, dans la lettre de cadrage présentée au CA du 19 juillet, on retrouvait bien l'idée de « rééquilibrages potentiels et progressifs » pour répondre aux choix stratégiques de l'établissement mais sans indications plus précises. Plusieurs collègues ont donc été surpris d'apprendre l'apparition de ce dispositif durant l'été, alors même qu'il n'a pas été présenté en Conseil d'Administration et qu'il n'y a donc eu ni discussion, ni vote à ce sujet. Est-il possible d'avoir des informations complémentaires à ce sujet ?

Le Président répond qu'il avait été évoqué lors du séminaire de travail de la gouvernance, que des mesures seraient prises afin de pouvoir conduire une politique de ressources humaines au niveau de l'établissement. Après discussion avec les composantes, il a été décidé d'instituer un « bonus masse salariale » constitué à partir de la mise en commun d'une partie de la masse salariale qui se libère chaque année lors des départs d'agents. Cette partie correspond à un pourcentage progressif et est lié à l'effectif de base dont bénéficie chaque composante :

- Pour les enseignants et enseignants-chercheurs

Potentiel ETP de la composante	Pourcentage de la masse salariale libérée mis au centre
< 30 ETP	0
De 21 à 50	10%
De 51 à 100	15%
De 101 à 200	20%
Au-delà de 200	25%

Exemple : une composante a un potentiel de 88 ETP d'enseignants et enseignants chercheurs. 5 emplois se libèrent en année N+1 : 15% de la masse salariale libérée par ces 5 emplois en année N+1 sur la période de septembre à décembre sont injectés dans l'enveloppe du bonus masse salariale.

- Pour les personnels BIATSS

Potentiel ETP permanents de la composante	Pourcentage de la MS libérée mis au centre
< 10	0
De 11 à 30	10%
De 31 à 50	15%
Au-delà de 51	20%

Pour l'année 2017, l'enveloppe du bonus sera par ailleurs abondée par un certain nombre de créations dont bénéficiera l'Université.

Cette masse salariale sera principalement utilisée pour porter trois axes majeurs de la politique d'établissement :

- *Le rééquilibrage des potentiels d'enseignement entre composantes.*

Aix-Marseille Université dispose désormais de tous les indicateurs permettant de mesurer les écarts dans les taux d'encadrement des étudiants. Il est crucial de soutenir les composantes dont le ratio « nombre d'étudiants par enseignant » est particulièrement élevé, afin d'apporter des conditions d'études équivalentes pour les étudiants et des conditions d'enseignement satisfaisantes pour les enseignants. Ce rééquilibrage se fera via l'attribution de postes de maîtres de conférences, assortie d'une diminution de l'enveloppe d'heures complémentaires (192h x taux en vigueur de l'heure).

- *Le soutien à la recherche*

Ce soutien prendra essentiellement la forme de postes de BIATSS, pour répondre à plusieurs objectifs :

- Le rapport du COS a souligné le déséquilibre du ratio chercheurs/personnels de soutien ; la comparaison avec les EPST ou avec d'autres universités de recherche intensives ne nous est pas favorable dans ce domaine.
- Le COS a également mis l'accent sur la nécessité de mieux accompagner le déploiement de plates-formes de recherche.

Par ailleurs, la masse salariale des postes de BIATSS qui se libéreront au sein des unités de recherche viendra également alimenter l'enveloppe du bonus. Elle restera mobilisée uniquement sur une activité dédiée à la recherche, soit au sein de la même unité, soit avec un redéploiement sur les axes prioritaires de l'établissement.

- *Le soutien à la formation*

- Enfin, le développement de nouvelles formes de pédagogie va impliquer dans l'avenir d'apporter les forces nécessaires en matière d'ingénierie pédagogique pour accompagner la communauté universitaire à s'approprier, dans des conditions satisfaisantes, ces évolutions, au bénéfice de nos étudiants.

Monsieur Demarque au-delà des principes généraux évoqués lors du conseil d'administration du mois de juillet s'interrogeait sur le processus. Il précise avoir assisté à une réunion avec les directeurs de départements de sa composante et en présence du doyen lors de laquelle il a pris connaissance du chiffrage annoncé ce jour par le Président. Il déplore que les membres du conseil d'administration n'en aient pas eu connaissance avant pour se saisir du sujet.

Le Président en prend acte. Selon lui ce n'est qu'une question de méthode au service de la stratégie.

III / Désignation de la personnalité extérieure assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise

Le Président rappelle que Madame Boi a souhaité interrompre son activité et par voie de conséquence quitter le conseil d'administration.

Pour mémoire, il mentionne qu'un appel à candidature a été publié sur le site de l'université à la suite duquel deux candidatures ont été réceptionnées :

- Madame Florence Delettre, Directrice Déléguée EDF COMMERCE MEDITERRANEE,
- Madame Gaëtane Gambier-Thurot Directrice Générale Déléguée CERET-ESCAET.

Le Président demande aux membres du conseil d'administration s'ils souhaitent voter à bulletin secret ou à main levée.

Monsieur Garcenet souhaite que le vote ait lieu à l'isoloir.

Il est procédé ainsi, à la suite de quoi, **le Président** communique le résultat du vote :

Madame Florence Delettre obtient 26 voix

Madame Gaëtane Gambier-Thurot obtient 3 voix

3 abstentions

Le Président annonce que conformément aux statuts de l'Université, la personnalité extérieure élue au sein du conseil d'administration après appel public à candidatures est Madame Florence DELETTRE, Directrice Déléguée EDF COMMERCE MEDITERRANEE.

IV / Auto-évaluation HCERES : volet établissement et volet politique de site

Le Président précise vouloir dans un premier temps examiner le volet établissement et dans un second temps le volet politique de site (cf documents annexés au procès-verbal).

Il annonce que les documents présentés ont été approuvés à l'unanimité par les membres du conseil académique.

Monsieur Berti propose de noter en page 36 « LA documentation » et non « documentation ».

Madame Luciani propose quelques corrections de forme en page 3, 6, 71 (modifiées dans le document annexé au procès-verbal).

Le conseil d'administration approuve :

- **le bilan de l'auto-évaluation volet établissement par 29 voix pour et 3 abstentions,**
- **le bilan de l'auto-évaluation volet politique de site par 28 voix pour et 4 abstentions.**

V / Bilan social 2015

Madame Boccardi présente ce point (cf document annexé au procès-verbal).

Madame de Sainte Marie est consciente du travail que représente le bilan social, néanmoins elle déplore que certains indicateurs réglementaires n'apparaissent pas.

Le Président énonce que par rapport à l'année précédente un grand nombre d'indicateurs réglementaires ont été ajoutés mais que certains ne sont pas judicieux pour l'établissement.

Madame de Sainte Marie remarque que certains d'entre eux peuvent concerner l'établissement : les recrutements d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat, la durée moyenne entre deux promotions ...

Elle regrette également, par rapport au précédent bilan social, le manque d'analyses.

Madame Escalier fait savoir qu'a été supprimée la traduction littérale des chiffres qui apparaissait dans les tableaux car elle n'avait aucune plus-value et ne faisait qu'alourdir la lecture. Seules des explications pertinentes ont été produites.

Madame de Sainte Marie souhaite avoir une explication sur l'augmentation des surveillances médicales particulières.

Madame Escalier fait lecture d'une explication transmise par Madame Sari-Minodier, Directrice et médecin coordonnateur du SUMPP :

« Le tableau sur la répartition des types de surveillance médicale particulière (SMP), contrairement aux autres tableaux de la section "santé au travail", se prête mal à une comparaison entre 2014 et 2015. En effet, c'est une partie en cours d'évolution dans la base de données Chimed, que les médecins de prévention ont pour objectif d'améliorer tant sur le plan qualitatif (création de nouveaux items permettant de préciser au mieux les risques ; harmonisation des procédures de saisie entre médecins) que quantitatif (penser à saisir systématiquement ces motifs de SMP). De plus, les modes d'extraction de ces données pour la rédaction du rapport d'activité ont également évolué entre 2014 et 2015, et restent encore complexes et peu reproductibles selon les différents modes de requêtes possibles sur Chimed, ce qui appelle encore des évolutions dans le paramétrage du logiciel.

Il convient d'abord de préciser que ces chiffres indiquent, pour les agents qui ont été reçus sur l'année, en visite médicale périodique SMP, quels sont les motifs qui ont justifié que le médecin décide d'une SMP. Ce peut être en raison de risques professionnels et/ou de pathologies particulières ou situation de grossesse ou de handicap ; plusieurs motifs de SMP pouvant être saisis pour un même agent.

Il y a donc déjà de fait une variabilité d'une année sur l'autre liée à la variété des personnels qui se présentent aux visites médicales périodiques.

Les éléments pouvant être avancés pour expliquer l'augmentation de certains motifs de SMP entre 2014 et 2015 sont les suivants (sous réserve des limites à la fiabilité de cette comparaison, évoquées ci-dessus) :

- *Les risques traumatiques couvrent les situations à risque de troubles musculo-squelettiques (TMS), ce qui a fait l'objet d'une action spécifique des médecins de prévention en 2015 (étude de prévalence des TMS chez les agents d'entretien), avec pour conséquence un nombre plus*

élevé de visites médicales à ce titre et une meilleure sensibilisation des médecins à saisir ce risque dans la base de données.

- L'augmentation des visites périodiques en rapport avec les rayonnements ionisants ou le travail de nuit est liée notamment à une augmentation du nombre de visites réalisées auprès des médecins hospitalo-universitaires exposés aux rayonnements ionisants et/ou réalisant des gardes de nuit dans le cadre de leur activité hospitalière.

- L'augmentation des SMP en rapport avec des pathologies particulières est principalement liée à des évolutions des modes de saisie et d'extraction des données entre 2014 et 2015.

- C'est le cas également pour les SMR liées à la santé mentale (pathologie mentale, souffrance au travail, situation à risque de souffrance au travail). Il s'agit d'indicateurs créés fin 2012 dans la base de données Chimed et qui ont été exploités pour la 1ère fois en 2014. Mais la façon de traiter ces données a été revue en 2015, car justement le chiffre de 24 visites périodiques saisies en SMP "santé mentale" en 2014 semblait très bas par rapport au vécu des médecins. C'est la raison pour laquelle le bilan 2014 présentait aussi d'autres chiffres (mais qui n'ont pas été reportés dans le tableau comparatif du bilan 2015, pour des raisons d'harmonisation dans la présentation des données), à savoir qu'il y avait au total, à la fin 2014, 78 agents placés en SMP pour "souffrance au travail" et 126 pour "risque de souffrance au travail" à la suite de visites périodiques ou de visites à la demande (depuis fin 2012). Pour le bilan 2015, nous avons revu la façon d'extraire ces données et les résultats (soit 156 SMP "santé mentale", se répartissant en 19 SMP "pathologie mentale", 62 SMP "souffrance au travail" et 75 "risque de souffrance au travail") sont davantage en cohérence avec le ressenti des médecins. En conclusion, il convient de se garder de toute comparaison entre le chiffre de 156 SMP "santé mentale" en 2015 et celui de 24 SMP "santé mentale" en 2014, ce dernier étant très sous-estimé. Il faudrait d'ailleurs que cette limite figure dans les commentaires du tableau ».

Madame Escalier précise que sera ajoutée au bilan social une phrase qui mentionnera que compte-tenu des variations dans les méthodes d'extraction la comparaison entre les années 2014 et 2015 n'est pas pertinente.

Madame de Sainte Marie souligne les améliorations apportées au bilan social suite aux observations exprimées lors du comité technique du 18 octobre dernier. Elle relève cependant que dans l'effectif de l'établissement (page 10) il est noté une augmentation de 206 agents sans qu'il ne soit précisé s'il s'agit d'agents contractuels recherche.

Monsieur Bousat mentionne qu'il s'agit d'une évolution non homogène au regard des différents types de personnels qui composent cette population et confirme que ce chiffre englobe les contractuels recherche. Il indique que des précisions seront apportées sur ce point dans le bilan social.

Madame Tir demande quelles vont être les mesures prises pour limiter les situations de souffrance au travail.

Le Président répond qu'il ne faut pas toujours assimiler le travail à quelque chose qui fait souffrir. Les personnes sans emploi souffrent de leur situation.

S'agissant de l'université, il ne faut pas laisser penser que l'ensemble des personnels est en souffrance. Il rappelle que le CHSCT s'est emparé du sujet, et que l'établissement prendra les mesures nécessaires en direction des personnels qui sont en difficulté.

Monsieur Demarque explique son vote contre le bilan social :

- il aurait souhaité que le bilan social soit envoyé encore plus en amont,

- il déplore l'augmentation des contrats à durée déterminée (CDD) liée à des projets de recherche. Selon lui cette hausse traduit un phénomène de précarisation, et l'idée que ces derniers soient des tremplins pour trouver un emploi pérenne ne lui paraît pas être une réalité. Cela transparait au niveau de l'établissement en pages 12 et 14.

Il ajoute que la formulation selon laquelle le développement des CDD est un signal positif pour l'université reflétant le dynamisme de cette dernière en matière de recherche lui paraît partielle.

Le Président rappelle que le bilan social a été adressé 15 jours avant le conseil d'administration. Il fait savoir que si l'établissement ne disposait pas pour son activité de recherche de crédits ANR, européens ou encore de l'index ... il y aurait incontestablement moins de projets de recherche financés et donc moins de personnels contractuels.

Il ajoute que les contrats à durée déterminée ne sont pas de nature à pénaliser les personnels dans leur avenir professionnel mais à l'inverse devraient leur permettre d'acquérir des compétences.

Il ajoute qu'il est possible de raisonner par l'absurde : être une université sans ANR, sans Index, sans contrat européen : le bilan social ne ferait alors apparaître aucun emploi contractuel et il serait alors possible à l'université de se féliciter.

Il propose d'interroger les personnels en CDD afin de savoir ce qu'ils en pensent.

Madame Tir souhaite revenir sur le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Le Président insiste sur la nécessité que les personnels révèlent leur handicap et s'inscrivent dans le mode de recrutement qu'il convient. Il rappelle qu'aujourd'hui les recrutements (et leur nature) sont proposés par les composantes.

Madame Tir demande qui décide du nombre de postes ouverts à ce titre et sur quels critères.

Madame Escalier précise que lorsqu'un poste est ouvert au titre du handicap il mobilise un support d'emploi de l'établissement. La campagne d'emplois a pour objet de présenter les demandes d'utilisation de postes (recrutements, renouvellements, concours) faites par les structures d'AMU (composantes, services communs et directions centrales) pour l'année universitaire N+1. Les demandes s'inscrivent dans un processus de développement des compétences adaptées aux besoins et à la maîtrise de la masse salariale et du plafond d'emplois de l'établissement. La campagne d'emplois est présentée et votée au CA en décembre, et les demandes d'ouverture aux concours sont transmises au Ministère. Les règles d'équilibre entre les concours internes/externe doivent être respectées, ainsi qu'un pourcentage de recrutements de travailleurs handicapés (6% pour les BOE) et d'agents de catégorie C pour les PACTE (15%).

Monsieur Reljic se questionne sur le plafond d'Etat (page 12) où il est noté 6726 ETPT (Effectif Temps Plein Travaillé) et le document rectificatif dans lequel il est annoncé à + 16 ETPT.

Or après soustraction de ces données, les chiffres ne correspondent pas.

Madame Escalier explique que le plafond d'emplois est théoriquement celui qui est notifié par l'Etat et qui représente la limite maximale de recrutement. Cela était vrai jusqu'en 2015 car l'Etat a décidé en 2016 que ce plafond d'emplois théorique restait acquis mais qu'en revanche il fallait l'exprimer par rapport au taux de consommation, soit les ETPT que l'établissement prévoit de consommer dans l'année.

Monsieur Reljic demande si les IGR sont classés dans les catégories A+.

Madame Escalier examinera ce point (cf document de réponse annexé au procès-verbal).

Monsieur Reljic relève en page 87 une comparaison avec l'année 2013 et demande s'il ne s'agit pas d'une erreur.

Madame Escalier répond qu'il s'agit d'une coquille.

Monsieur Reljic s'agissant de la mobilité s'interroge sur ce qu'inclut sur la colonne « recrutements externes ».

Madame Boccardi répond que cela concerne les recrutements externes et la mobilité externe.

Monsieur Reljic souhaiterait que pour le prochain bilan social ces deux items soient dissociés. Concernant la mobilité interne, il précise qu'il est indiqué en page 64, que quatre structures enregistrent un nombre élevé de mobilités. Il ne lui semble pas que le nombre soit élevé pour l'UFR Sciences (8 mobilités sur une année pour une composante qui compte 900 BIATSS).

Il ajoute ensuite que la mobilité interne est un outil important pour les personnels et qu'il faut l'améliorer. Il rapporte que les personnels notent un nombre important de postes affichés en mobilité, mais ils regrettent que le processus reste compliqué.

Monsieur Reljic souhaite rencontrer l'administration sur ce point.

Le Président répond que cette question sera abordée dans le cadre du schéma directeur des ressources humaines afin de voir comment il est possible d'améliorer la visibilité et le processus de mobilité interne. Le Président s'étonne que sur un certain nombre de postes il n'y ait pas de postulant.

Monsieur Reljic souhaite remercier l'ensemble des personnels qui ont travaillé sur ce document qui est riche et précieux.

Madame de Sainte Marie à la lecture des chiffres note un accroissement des contractuels non recherche qui pourrait provenir selon elle du fait de l'oubli du dispositif Sauvadet.

Entre 2013 et 2015, 283 agents ont été titularisés au titre de ce dernier.

En tout il y a eu 342 contractuels nouveaux entre 2013 et 2015 dont certains ont été titularisés et remplacés.

L'établissement a donc environ 500 contractuels de plus dont seulement 118 contractuels recherche.

Madame Escalier explique que lors du départ d'un personnel fonctionnaire, le support de ce dernier a été utilisé pour titulariser l'agent contractuel éligible au protocole Sauvadet. Cependant la fonction assurée jusqu'alors par le fonctionnaire a été compensée par le recrutement d'un agent contractuel, la structure souhaitant conserver la même capacité de travail.

Madame de Sainte Marie réplique qu'il apparaît dans le document une évolution de + 342 contractuels entre 2013 et 2015. Or 280 personnels contractuels ont été titularisés au titre du protocole Sauvadet. Il y a pour elle ainsi 500 agents contractuels de plus.

Madame Escalier répond que les chiffres donnés par la DRH indiquent une augmentation de 118 contractuels recherche. Si on soustrait ce chiffre à 342 on obtient 224, soit un chiffre inférieur au nombre de personnes qui ont été titularisées via le protocole Sauvadet.

Madame de Sainte Marie conteste l'explication donnée par la DGS.

Faute d'entendement, **le Président** souhaite que lors du prochain conseil d'administration les chiffres soient exposés pour une meilleure compréhension.

Monsieur Garcenot remercie les personnels qui ont travaillé sur le bilan social qui est un document essentiel car il donne une vision précise de l'établissement.

Sur la question de la précarité, il s'étonne que le recrutement de contractuels soit considéré comme un tremplin vers une réussite professionnelle future. Il note que le processus Sauvadet n'a pas résolu le problème du recrutement de contractuels et il le regrette.

S'agissant de la question de la promotion des enseignants, il note des difficultés sur:

- la promotion sur liste d'aptitude pour les enseignants du second degré,
- le passage hors classe uniquement pour les maîtres de conférences (pour le prochain bilan il aimerait avoir l'information pour les enseignants certifiés et agrégés).
- le nombre de candidats promus qui se réfère au nombre de candidats classés, et non au nombre de candidats susceptibles d'être promus.

Il relève également un différentiel important au niveau des primes entre un professeur de genre masculin et un maître de conférences de genre féminin.

Il demande quel regard porte la gouvernance sur ce bilan et quelles actions cette dernière souhaite mettre en œuvre pour réduire les écarts entre les prévisions et le réalisé.

Le Président demande si des organisations syndicales exprimeraient clairement leur position de refus des recrutements de personnels contractuels.

Monsieur Garcenot confirme que son organisation syndicale ne souhaite pas de recrutements de personnels contractuels, mais des recrutements de personnels avec un statut de titulaire de la fonction publique d'état.

Le Président répond que pour avoir des personnels titulaires de la fonction publique, il faut avoir des supports de poste attribués par l'Etat.

Monsieur Demarque conteste le fait que les emplois contractuels soient considérés comme un élément positif, signe du dynamisme de l'établissement en matière de recherche.

Il ajoute qu'il existe également des stratégies qui consistent à ne pas faire entrer les personnels dans des dispositifs de « déprécarisation » du type Sauvadet.

Le Président fait savoir qu'AMU est l'université française qui a ouvert le plus grand nombre de postes dans le cadre de la mise en œuvre de la loi Sauvadet. Les personnels n'ont pas été empêchés de candidater.

Le conseil d'administration approuve le bilan social d'Aix-Marseille Université réalisé au titre de l'année 2015 par 28 voix pour, 2 voix contre et 2 abstentions.

VI / Mise à jour des fonctions éligibles aux Primes de Charges Administratives et des Equivalences de Service

Madame Escalier informe les membres du CA qu'il ne sera délibéré que sur les primes de charges administratives, le comité technique n'ayant pas pris connaissance suffisamment tôt des documents relatifs aux équivalences de service.

Ce point sera abordé au conseil d'administration du 22 novembre prochain.

Monsieur Paul indique que dans certaines composantes les départements de formation sont très importants en taille car ils accueillent beaucoup d'étudiants et ils regroupent beaucoup

d'enseignants. Le pilotage de ces derniers est extrêmement contraint et par conséquent il y a peu de volontaires pour occuper ces fonctions, la PCA étant trop faible. C'est pourquoi il est proposé d'augmenter le volume horaire maximal qui passerait de 64 heures à 96 heures équivalent TD.

Madame Masclet ajoute que la prime de charges administratives est également proposée aux directeurs éditoriaux du service commun des Presses Universitaires.

Le conseil d'administration approuve par 28 voix pour, 3 voix contre et 1 abstention la mise à jour des fonctions éligibles aux Primes de Charges Administratives.

VII / Budget rectificatif n°2

Madame Carpentier présente ce point (cf document annexé au procès-verbal).

Le Président constate que l'établissement est dépendant de la dotation du Ministère et note une diminution des ressources propres.

Il ajoute que le Ministère attribue de nouvelles charges aux établissements qui ne sont pas, ou partiellement compensées (GVT, l'augmentation du point d'indice).

Monsieur Boulhol se réjouit de l'amélioration du fonds de roulement.

Monsieur Reljic demande quelles répercussions le protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) va avoir sur l'établissement.

Madame Escalier répond qu'il a été chiffré : l'impact 2017 des nouvelles mesures prises par l'Etat, incluant les deux augmentations successives de la valeur du point d'indice et la mise en oeuvre du protocole PPCR, s'élève pour AMU à 7,4 millions d'euros.

Madame Faye s'interroge sur le montant des droits d'inscription qui baisse alors que le nombre d'étudiants est en augmentation.

Madame Carpentier indique que s'agissant des droits d'inscription, ils varient en fonction du nombre de boursiers et des demandes d'exonération.

Madame Carpentier présente les différents tableaux soumis au vote.

Le conseil d'administration approuve par 29 voix pour et 3 abstentions le budget rectificatif n°2.

VIII / Bilan Général Santé Sécurité au Travail 2015

Madame Blanc présente ce point (cf document annexé au procès-verbal).

Monsieur Garcenot concernant la couverture des unités de travail par des assistants de prévention (AP) demande s'il existe un regroupement dans certaines zones avec un AP chargé à la fois des structures de recherche et des départements de formation, ou s'il y a une étanchéité dans les missions qui leur sont confiées.

Madame Blanc répond qu'aujourd'hui toutes les unités de travail ne sont pas couvertes. Les AP sont généralement nommés auprès d'un directeur. Il existe néanmoins des cas d'assistants de prévention mis en place pour l'enseignement et pour la recherche, avec deux lettres de mission différentes.

Madame Tir demande s'il est possible d'avoir les avis du CHSCT.

Madame Blanc répond que sur le bilan général Santé Sécurité au Travail 2015 le CHSCT a émis un avis favorable à l'unanimité.

Monsieur Demarque concernant le registre de danger grave et imminent constate que peu de personnels ont connaissance de son existence et de la procédure pour y accéder. Il demande si une information peut être envisagée.

Ignorant le rôle des assistants de prévention, il souhaite connaître leur mission.

Madame Blanc sur le registre de danger grave et imminent répond que la procédure est connue des personnels de direction et des ingénieurs. Une information pourra être donnée sur ce dernier.

S'agissant des AP, leur rôle est défini sur le site internet de la DHSE. Apparaissent également sur le site des focus sur les risques professionnels entraînant des maladies professionnelles graves du fait d'exposition liée au poste de travail (cela explique la couverture sur les UMR en partenariat avec les EPST).

Monsieur Boulhol pense qu'il est important que soient effectuées sur les campus des simulations d'alerte incendie pour voir comment réagissent les étudiants et les personnels.

Madame Blanc répond que les consignes de sécurité sont affichées dans tous les bâtiments et qu'il est procédé à des exercices d'évacuation depuis la rentrée sur l'ensemble des bâtiments de l'université. Un retour sur l'exercice sera communiqué à chaque directeur de composante afin qu'il puisse le diffuser à son tour.

IX / Programme annuel de prévention

Madame Blanc présente ces points (cf document annexé au procès-verbal).

Madame Napierala indique que s'agissant des risques liés aux menaces d'attentats elle est interrogée sur les exercices pratiqués dans le EPLE.

Le Président répond que c'est une des raisons pour lesquelles il a souhaité rencontrer le Préfet de Police. C'est également la raison pour laquelle il souhaite recruter une personne qui soit en capacité de bien appréhender le sujet.

Madame Blanc ajoute que les exercices d'évacuation sont similaires quel que soit le site, ce qui n'est pas du tout le cas pour les exercices de confinement par exemple qui demandent une expertise sur mesure.

Madame Luciani note que les risques psychosociaux sont pris en compte et elle souhaite savoir si la population des doctorants sera concernée car cette dernière est sujette au stress.

Madame Blanc répond que le programme de prévention s'adresse à tous les personnels y compris les doctorants contractuels.

Madame Tir demande si les documents présentés pourront être communiqués.

Le Président répond que les documents présentés en séance sont annexés au procès-verbal qui est affiché sur le site de la Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles.

Le conseil d'administration approuve par 31 voix pour et 1 abstention le programme de prévention pour l'année 2016/2017.

X / Fonds d'intervention pédagogique : appel à projets 2017

Monsieur Paul fait savoir qu'un bilan des projets présentés a fait l'objet d'un pré-examen par une commission ad hoc constituée d'enseignants-chercheurs, d'étudiants et de BIATSS, puis ce bilan a ensuite été adopté en CFVU. Cette année il s'agissait de sélectionner les lauréats 2015 qui avaient été auditionnés.

A l'issue de cette commission il a été procédé à quelques ajustements de l'appel à projets :

- consultation de la DOSI en amont de tous les projets qui impliquent du numérique,
- réaffirmation que le bilan pédagogique doit intégrer une évaluation des étudiants,
- modification du calendrier

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modalités de mise en œuvre du fonds d'intervention pédagogique pour l'année 2017.

Adhésion au projet de création de GIPTIS – FRUP : point reporté car non finalisé

XI / Adhésion à l'Université Ouverte des Humanités (UOH)

Monsieur Bony indique qu'il s'agit d'adhérer à un service interuniversitaire qui serait rattaché à l'université de Strasbourg. Ce service interuniversitaire a pour but de contribuer à la réussite des étudiants dans les domaines de Sciences Humaines et Sociales, Langues et Arts avec comme objectif de créer et de valoriser les ressources numériques, ainsi que d'assister les établissements adhérents dans leurs réponses aux appels d'offres concernant la production de ressources pour l'enseignement supérieur.

Ce service interuniversitaire est constitué d'un conseil d'administration et d'un conseil scientifique dans lesquels seront représentés les établissements adhérents ainsi que d'un comité de pilotage chargé d'assurer la maîtrise d'œuvre de l'ensemble des projets définis par le conseil d'administration.

Monsieur Gilles fait savoir qu'il s'agit d'un service en ligne dans lequel notre université est engagée. Des membres de la communauté universitaire y contribuent en mettant des enseignements en ligne.

Monsieur Soula précise que l'UOH fait partie des universités numériques thématiques qui sont des structures qui aident les établissements à produire des ressources numériques et pédagogiques sur la base d'appels à projets.

Il en existe huit en France et AMU adhère à ce jour à cinq d'entre elles.

Madame Faye demande si l'université doit honorer une cotisation.

Le Président répond que le montant de l'adhésion s'élève à 2500 euros (année civile).

Monsieur Demarque demande l'objet du vote.

Monsieur Soula répond que l'université adhère depuis longtemps à l'UOH, mais que compte-tenu d'une modification de statuts il faut adhérer de nouveau.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité l'adhésion d'Aix-Marseille Université à l'Université Numérique Thématique : « Université Ouverte des Humanités ».

XII / Désignation du Directeur du SUFLE

Le Président rappelle que le/la directeur(trice) et le/la directeur(trice) adjoint(e) sont nommé(e)s par ses soins sur proposition du/de la Vice-président(e) chargé(e) des relations internationales pour une durée de 4 ans renouvelable une fois.

Il fait savoir que Madame Daviet a proposé les nominations de :

- Madame Muria Gala-Pavia maître de conférence à la faculté des Arts, Langues, Lettres, Sciences Humaines comme directrice du SUFLE,
- Madame Marie-Anne Rossignol, PRCE au sein du SUFLE.

Le Président suit les propositions faites par la vice-présidente chargée des relations internationales.

XIII / Récapitulatif trimestriel (3eme trimestre 2016) des décisions prises et des contrats et conventions approuvés par le Président en vertu de la délégation de pouvoir du conseil d'administration

Ce point n'a fait l'objet d'aucune remarque.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h20

Fait à Marseille, le 10 novembre 2016



Le Président d'Aix-Marseille Université

Yvon BERLAND



Rapport d'auto-évaluation – HCERES
Volet Établissement
Aix-Marseille Université

Quatre années seulement après sa création le 1^{er} janvier 2012, Aix-Marseille Université (AMU) a relevé le défi majeur qu'elle s'était assigné : réussir la fusion des trois universités du territoire et donner naissance à une grande université de rang mondial.

Dotée d'une organisation performante et d'une gouvernance efficace, elle a tiré tout le parti possible, pour l'accomplissement de ses missions de recherche et d'enseignement, des synergies entre toutes les disciplines qui y sont à présent rassemblées. Elle s'est attachée, notamment dans le cadre de l'IDEX (A*MIDEX), à structurer et à soutenir la recherche conduite en partenariat avec les grands organismes publics et à associer par la formation l'acquisition de connaissances académiques et de compétences professionnelles pour une insertion réussie.

La confirmation d'A*MIDEX a renforcé son positionnement local en tant qu'acteur majeur du territoire et son inscription au niveau national parmi les grandes universités de recherche intensive.

Cette construction s'est effectuée progressivement durant la période visée par le présent rapport d'auto-évaluation, dans le cadre d'une démarche partagée, autour d'ambitions et de valeurs communes.

La stratégie et la gouvernance

A. Les missions de l'établissement et son positionnement stratégique dans la période évaluée

1 - La période du contrat 2012-2017

La période du contrat 2012-2017 a recouvert deux temps forts dans la vie de notre université : la période 2012-2015 qui a correspondu à une étape de mise en place de son organisation politique et administrative et la période qui a débuté en 2016 qui correspond à une étape de projection nouvelle de l'établissement, appuyée sur l'ensemble du travail de structuration conduit précédemment.

Lors de la première période, l'objectif de la fusion a été clairement posé : installer sur le site d'Aix-Marseille un établissement d'enseignement supérieur à la richesse disciplinaire unique en France, un nouvel établissement ouvert sur le monde socio-économique, partenaire des organismes de recherche, des écoles et des collectivités territoriales, capable de se positionner en tant que capitale des savoirs du sud de l'Europe.

Les ambitions de l'établissement ont été affichées dès le départ : « faire d'AMU un établissement public au rayonnement international ancré dans son territoire, en capacité d'attirer des chercheurs de renommée internationale, mais aussi les meilleurs étudiants régionaux, nationaux et internationaux ».

Si l'ensemble de la communauté universitaire s'accordait à reconnaître les effets vertueux du regroupement des trois universités, beaucoup redoutaient encore en 2012 l'ampleur de la tâche à accomplir, la complexité à gérer un établissement d'une telle importance, voire même le risque de perte d'identité au sein d'une structure fusionnée.

L'organisation politique d'AMU s'est donc mise en place en tenant compte de ces appréhensions, en se fondant sur des **valeurs d'équité, dans le respect de l'identité de chacun**. Elle s'est organisée autour de cinq secteurs disciplinaires - Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines ; Droit et Science politique ; Economie et Gestion ; Santé ; Sciences et Technologies - et un secteur pluridisciplinaire comprenant l'IUT et l'ESPE. Chacun de ces secteurs s'est vu représenté au sein des différents conseils (en 2012 : Conseil d'administration, Conseil scientifique et Conseil des études et de la vie étudiante) de façon totalement égalitaire, abstraction faite du nombre d'étudiants ou de personnels de chacune des composantes concernées.

La vie institutionnelle au sein de ces instances a permis à chaque membre élu de découvrir **l'identité et la culture de chacune des disciplines** présentes au sein d'AMU et de se retrouver autour de valeurs partagées qu'ils ont contribué à définir tout au long de leur mandat : excellence de la recherche, qualité de l'offre de formation, insertion professionnelle réussie, rayonnement international de l'université, innovation et valorisation de la recherche, diffusion de la culture scientifique et technique, dynamisme de la vie étudiante,...

Ces rencontres régulières, tout au long de ces quatre premières années, ont permis de révéler l'existence de centres d'intérêt communs qui ont très vite conduit à enrichir le contenu des formations et des projets de recherche et qui ont par la suite donné naissance à la construction de véritables **projets pluridisciplinaires**, structurés à partir de 2015 dans le cadre de cinq pôles de recherche intersectoriels et interdisciplinaires (PR21), en cohérence avec les champs thématiques d'A*MIDEX :

- **Énergie**
- **Environnement**
- **Humanités**
- **Santé & Sciences de la Vie**
- **Sciences & Technologies Avancées.**

La **pédagogie** a également constitué un terreau fertile d'échanges entre les communautés, qui se sont poursuivis grâce à la création du Centre d'Innovation Pédagogique et d'Evaluation (CIPE) ayant pour objet tout à la fois de développer les technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (TICE), d'accompagner les personnels enseignants dans leur démarche d'innovation pédagogique et de valoriser leur investissement au travers d'un fonds d'intervention pédagogique.

La mise en place d'un Conseil d'orientation de la vie étudiante (COVE) a permis un développement concerté des actions en faveur de la vie étudiante, aussi bien dans le cadre des activités culturelles ou sportives, mais également au regard des spécificités de notre territoire. La mise en place d'un Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes (FSDIE) social, la diffusion des emplois étudiants ou encore les actions mises en œuvre dans le domaine de l'éducation au soin et à la santé ont permis d'affirmer la **responsabilité sociale et solidaire** de l'établissement. Le lancement du schéma directeur du handicap fin 2015, le déploiement du « plan vert » par la direction du développement durable ou encore la mission égalité femme-homme devenue en 2016 une vice-présidence déléguée à l'égalité femme-homme et à la lutte contre toutes les discriminations n'ont fait que conforter la voie dans laquelle l'université avait commencé à s'engager dès sa création en 2012.

Les valeurs fortes qui ont été ainsi révélées, choisies et portées durant ces quatre premières années de structuration de notre université, nous souhaitons à présent les partager encore davantage dans le but de fédérer l'ensemble de notre communauté. L'organisation de Festiv'AMU, premier évènement sportif et culturel sur 3 jours à destination de tous les étudiants et personnels de notre université, de même que la constitution en cours du réseau des alumni destiné à renforcer le sentiment d'appartenance de nos anciens étudiants et personnels procèdent de cette volonté clairement affirmée.

La labellisation du projet A*MIDEX porté par Aix-Marseille Université et ses partenaires a eu par ailleurs un formidable effet structurant et stimulant pour l'établissement. Il a permis de créer une véritable dynamique autour des 5 thématiques prioritaires et des objectifs stratégiques identifiés dès 2012 : excellence de la formation et de la recherche, partenariats avec le monde socio-économique, internationalisation des domaines d'excellence du site, politique de ressources humaines ambitieuse destinée à attirer et à développer les talents d'aujourd'hui et de demain.

L'une des réalisations majeures et structurantes d'A*MIDEX a été le **renforcement des collaborations entre partenaires du site, autour d'une stratégie et de projets communs** renforçant le potentiel scientifique, la visibilité et l'attractivité du site.

Tout particulièrement, le **positionnement de l'interdisciplinarité comme axe stratégique de développement d'AMU et du site** a été renforcé au travers des appels à projets (AAP) Interdisciplinarité, l'Académie d'Excellence et l'AAP projets collaboratifs HIT (projets interdisciplinaires en recherche et valorisation autour de la microélectronique et de la sécurité numérique).

A*MIDEX est aujourd'hui un **facteur de transformation des procédures de l'université**, dont l'efficacité conditionne la réalisation des ambitions du projet. Ainsi, l'université s'est construite pendant ces 4 ans et s'est en parallèle modernisée pour répondre aux besoins du projet A*MIDEX, lequel a véritablement suscité une dynamique d'entraînement.

2 - L'établissement s'est doté d'une stratégie au regard de ses missions et de son environnement

La première période d'organisation politique et administrative d'AMU a permis d'asseoir l'établissement sur une structuration solide, propre à venir en appui à la **mise en œuvre de sa stratégie**.

Le travail réalisé au sein des conseils institutionnels¹ et consultatifs² a impulsé une véritable dynamique qui a conduit à l'adoption des principales orientations stratégiques de l'université. Celles-ci sont à présent travaillées dans le cadre d'une démarche partagée au travers de **schémas directeurs** qui permettent de structurer notre action, de la construire avec le plus grand nombre et de la diffuser à tous les échelons de l'établissement, en accord avec l'ensemble de ses missions et sur l'ensemble de nos champs³.

La réussite de la fusion a contribué à faire d'AMU un **acteur majeur du territoire**. Elle a servi d'exemple vertueux au regard du travail de préfiguration de la métropole d'Aix-Marseille-Provence qui a vu le jour au 1^{er} janvier 2016. L'existence d'un seul interlocuteur au lieu de trois a d'ailleurs facilité les relations avec les représentants des collectivités territoriales, même si le dialogue reste à ce jour encore perfectible.

Aix-Marseille Université s'est également positionnée depuis 2012 en tant qu'université intensive de recherche. La participation au projet **d'Initiative d'excellence**, A*MIDEX, labellisé dans le cadre du PIA en 2012 et confirmé définitivement à l'issue d'une évaluation par un jury international en avril 2016 a constitué une **reconnaissance nationale** des orientations stratégiques mises en œuvre par l'établissement. Elle a également servi à établir une stratégie conjointe avec les organismes de recherche puisqu'A*MIDEX réunit autour d'AMU, le CNRS, l'Inserm, le CEA, L'IRD, l'AP-HM l'ECM et l'IEP. L'initiative d'excellence a, en effet, été conçue dès 2012 comme un outil majeur de renforcement d'AMU et de ses partenaires du site d'Aix-Marseille, afin d'étayer une dynamique d'excellence et de favoriser la mise en œuvre d'une stratégie interdisciplinaire propre à répondre aux défis scientifiques locaux, nationaux et mondiaux.

L'établissement s'est par ailleurs positionné comme structure de coordination territoriale au regard de la politique de site conduite dans le cadre de la loi ESR du 22 juillet 2013. Le choix d'une fusion ou d'une COMUE n'ayant pas été jugé souhaitable au lendemain de la création d'AMU, c'est dans le cadre d'une association que s'est effectué ce regroupement entre Aix-Marseille Université, l'université de Toulon, l'université d'Avignon et des pays de Vaucluse, l'Institut d'Etudes Politiques d'Aix-en-Provence (IEP) et l'Ecole centrale de Marseille (ECM). Acté par le décret n° 2016-181 du 23 février 2016 portant **association d'établissements du site Aix-Marseille-Provence-Méditerranée**, ce regroupement a été fondé, au-delà d'un simple rattachement territorial, sur une logique de complémentarité et de coordination de ses forces de recherche et de formation. L'ensemble de ses acteurs travaille à présent à l'établissement de projets émanant d'une vision partagée et co-construite du site.

Aix-Marseille Université s'appuie sur 22 labex et 17 equipex et dispose d'un IHU ainsi que de l'un des 4 instituts d'études avancées français, l'IMéRA, **de deux instituts convergence et d'un institut Carnot. qui est une fondation d'Aix-Marseille Université.**

Elle joue par ailleurs un rôle clé dans la **dynamique de valorisation et d'innovation**, que ce soit au travers de la SATT Sud-Est ou de Protisvalor ou dans le cadre de l'ensemble des pôles de compétitivité, notamment Eurobiomed, Optitec, Safe, SCS et Capenergie.

Aix-Marseille Université a intégré en 2015 le top 100 des universités les plus innovantes selon le classement Reuters⁴ qui vise à identifier les institutions qui contribuent le plus à la science et à la technologie et ont le plus fort impact sur l'économie. Elle y occupe la 97^{ème} place.

¹ Conseil d'administration, Conseil académique, Commission de la recherche et Commission de la formation et de la vie universitaire.

² Conseil d'orientation scientifique, Conseil d'orientation du système d'information, Comité d'orientation de la politique patrimoniale, Comité de valorisation, Conseil d'orientation de la vie étudiante, Commission des relations internationales, Conseil d'orientation du développement durable, Comité d'audit interne, Comité technique, Comité d'hygiène de sécurité et des conditions du travail.

³ Schéma directeur de notre offre de formation, schéma directeur du numérique, schéma directeur des ressources humaines, schéma pluriannuel de stratégie immobilière, ...

⁴ The world's top 100 innovative universities de Thomson-Reuters

L'établissement a enfin progressé de façon tout à fait remarquable dans le classement de Shanghai. Présente à la 145^{ème} place de ce classement académique en 2012, AMU a gagné cette année 21 places, ce qui la positionne au **112^{ème} rang des meilleures universités au niveau mondial**.

Aix-Marseille Université bénéficie d'un remarquable potentiel humain. Près de 8 000 personnels (enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS) constituent sa première richesse. L'enjeu des ressources humaines, dans un contexte de fusion d'établissements, était donc majeur. L'université a tout d'abord élaboré ses règles propres (temps de travail, politique indemnitaire, référentiel de services, ...) dans le cadre du corpus national. AMU s'est également attachée à définir et mettre en œuvre, avec un dialogue social soutenu, une politique de gestion des ressources humaines attentive à l'accompagnement des parcours professionnels des agents, au déploiement d'une action sociale et culturelle exigeante ainsi qu'au soutien des conditions d'exercice de l'activité favorisant le bien-être au travail.

La politique patrimoniale globale présentée dans le cadre d'une université unifiée nous a permis d'être bénéficiaires du plan Campus. Les deux opérations menées dans ce cadre, « Aix-Quartier des facultés » et « Luminy », ont déjà servi à améliorer les conditions de travail de nos étudiants et de nos personnels sur ces deux sites, en lien direct avec les collectivités territoriales concernées s'agissant des équipements routiers et des aménagements extérieurs de ces sites. Les financements du [Contrat de Plan Etat-Région \(CPER\)](#) ont par ailleurs été affectés aux campus n'ayant pas bénéficié de ces projets de rénovation, dans une logique de gestion durable et équitable de notre patrimoine.

B. 1 La politique de partenariat

1. La consolidation des partenariats avec le monde socio-économique

Depuis 2012, AMU développe une politique résolue de rapprochement avec le monde socio-économique. Une trentaine de conventions a été signée dans tous les domaines d'activité économique avec des grands groupes internationaux, des PME ou des représentants du monde de l'entreprise. Le volet « recherche et valorisation » de cette politique est décrit infra. Ce point-ci focalise sur la formation.

~~De plus,~~ Pour mieux coordonner l'action d'AMU sur le territoire métropolitain, l'établissement a créé en 2013, la semaine AMU-entreprises qui connaîtra sa 4^{ème} édition en 2016. Cet événement est soutenu par les collectivités territoriales (Conseil Régional, Conseil Départemental, Métropole Aix-Marseille Provence, Ville d'Aix-en-Provence et Ville de Marseille). En partenariat avec les entreprises du territoire et les représentants du monde patronal et des différentes branches d'activité, la semaine AMU-entreprises est un temps fort de concertation et d'échanges sur la formation initiale, la formation tout au long de la vie, l'insertion professionnelle et le développement de l'esprit d'entreprendre pour les étudiants. C'est aussi un temps de réflexion générale sur l'offre de formation d'AMU qui parvient ainsi à mieux faire connaître au monde économique les compétences données à nos étudiants et qui en retour reçoit du monde économique les potentialités à venir d'insertion professionnelle. Le nombre de participants à cette manifestation a doublé entre 2014 et 2015 atteignant le chiffre de 470 participants, dont 342 étudiants. Cette initiative s'est révélée un succès comme en atteste le nombre de participants en régulière augmentation tant au niveau académique qu'au niveau du monde économique.

Cette évolution vers une plus grande structuration des relations avec le monde socio-économique a conduit en 2016 à la nomination d'un vice-président au partenariat avec le monde socio-économique et de 3 chargés de mission affectés respectivement à la collecte de la taxe d'apprentissage, à la création et l'animation du réseau des alumni et à la gestion de la fondation AMU. Une direction du partenariat a également été créée afin de venir en appui à la stratégie de l'établissement mise en œuvre dans ce domaine.

2. La Fondation AMU

Outils privilégiés des relations avec les entreprises, les deux fondations universitaires qui existaient avant la fusion des universités en 2012 ont donné naissance en 2014 à la fondation AMU qui a notamment pour objet de permettre le renforcement des liens avec le monde socio-économique. Cette fondation a su inscrire dans la durée des liens forts avec les établissements bancaires et les entreprises fondatrices ou mécènes comme la Caisse d'Epargne et de prévoyance Provence-Alpes-Corses, le Crédit Agricole Alpes Provence, la Banque Populaire Provençale et Corse, la Caisse des Dépôts et Consignations, ou encore Baxter. Elle a également développé de nouvelles relations au sein des chaires partenariales comme avec la SNCF par

exemple. De plus, dans le cadre d'appels à projets organisés chaque année, les entreprises partenaires ont pu soutenir des projets d'enseignants-chercheurs, des projets étudiants ou encore des projets relatifs à l'insertion professionnelle ou à l'entrepreneuriat étudiant. Trois appels d'offres pour un total de 900 000 euros ont ainsi été organisés depuis 2012. De nombreuses chaires partenariales se sont développées depuis 2012 avec les entreprises ainsi que des projets recherche ou encore la création d'une bibliothèque numérique d'AMU en open-access financée par un établissement bancaire partenaire.

L'établissement devra continuer à mener à bien les évolutions nécessaires de la fondation, notamment par la mise en cohérence avec les actions menées dans le cadre de la fondation A*MIDEX en développant notamment les chaires partenariales et en accroissant le rôle joué par AMU dans l'écosystème métropolitain pour contribuer à l'attractivité territoriale, nationale et internationale d'Aix-Marseille Université.

3. ~~La taxe d~~ L'apprentissage

L'établissement a développé un grand nombre de formations en apprentissage (p. 25). Par ailleurs, dans le souci d'une action efficace dans la relation gagnant/gagnant avec les partenaires et dans celui d'une recherche de ressources propres, un chargé de mission taxe d'apprentissage a été nommé en 2015 suite à la mise en place de la nouvelle réglementation très défavorable pour les universités afin de :

- sensibiliser les acteurs internes à la collecte de la taxe d'apprentissage
- harmoniser la politique de collecte en rendant plus visible l'appartenance à l'AMU
- améliorer l'encaissement et le suivi des versements
- instaurer une relation avec les organismes collecteurs
- doter AMU de tableaux de bord indispensables au suivi des relations avec les 2 800 entreprises qui versent des taxes d'apprentissage afin de mieux connaître leur politique et leurs pratiques.

~~A ce jour, cette action se traduit par une augmentation de 14% de la collecte entre 2015 et 2016, ce qui nous a permis de limiter la forte diminution consécutive au changement de législation.~~

~~Cette action a permis en 2016 de corriger la baisse de la collecte de la taxe d'apprentissage observée en 2015.~~

4. Le réseau des alumni

Consciente de la nécessité de fédérer notre communauté autour de valeurs et d'ambitions partagées, notre université s'est engagée depuis 2015 dans la création d'un réseau des alumni.

Cette démarche a pour objectif, en coordonnant l'ensemble des réseaux existants ou encore à créer au sein des composantes, de renforcer le sentiment d'appartenance à notre université. Gage d'épanouissement personnel pour les étudiants durant les années passées à AMU, ce sentiment doit devenir porteur d'une volonté de transmettre et de partager une réussite professionnelle acquise par la suite. Le réseau des alumni a été ainsi conçu pour servir de vecteur entre nos étudiants et leurs aînés. ~~-, susceptibles de constituer pour eux à la fois des modèles identitaires et des facilitateurs d'une insertion professionnelle réussie.~~

Cette démarche va concerner dans un premier temps nos anciens étudiants et s'entendra ensuite aux anciens personnels. Riches de nombreuses années d'expérience, souvent très attachés à la communauté au sein de laquelle ils ont passé de très nombreuses années, ils pourront ainsi conserver un lien fort avec leur université.

B. 2 Les relations avec le CH&U

Les relations avec l'Assistance Publique-Hôpitaux de Marseille (AP-HM) s'appuient non seulement sur la contractualisation entre Aix-Marseille Université et l'AP-HM, mais également sur des représentations croisées renforçant les liens entre ces deux établissements : le Doyen de la Faculté de Médecine est Vice-Président du Directoire de l'AP-HM ; le Président du Comité Scientifique de la Faculté de Médecine est Vice-Président Recherche du Directoire de l'AP-HM et la Commission Médicale d'Etablissement (CME) est présidée par un hospitalo-universitaire qui est également Vice-Président du Directoire.

1. Les relations Université-CHU en matière de recherche

La recherche en santé occupe une place importante dans les sciences de la vie d'AMU : sur les 37 unités de recherche des sciences de la vie et de la santé, 22 unités sont directement rattachées au secteur santé. Il convient également d'ajouter le centre d'investigation clinique (CIC). Le comité d'orientation stratégique (COS), qui a évalué les perspectives de développement en recherche de l'établissement pour les années à venir, a d'ailleurs révélé la place significative de la recherche en santé au sein de l'établissement.

Les axes de recherche du CHU comportent : maladies infectieuses, neurosciences, immunologie/oncologie, génétique et maladies rares, imagerie, cardiovasculaire/ nutrition et deux thèmes en émergence : recherche clinique et chirurgicale et recherche sur les services de santé.

Le poids scientifique de ces axes de recherche est particulièrement notable au regard de la production scientifique qui en découle. Aix-Marseille Université a mis en place une cellule bibliométrique qui s'appuie sur l'analyse du Web of Science. C'est cette politique qui a permis d'apprécier la force en termes de publications de la recherche clinique et qui a conduit à l'identifier en tant que thème émergent⁵.

La réussite aux appels d'offres européens (H2020) montre un bon positionnement de la recherche en santé (9 projets retenus en santé pour un total de 18) et souligne l'excellente position de la recherche en virologie notamment.

Le CRBSP (Comité de recherche biomédicale en santé publique), présidé par le Président de l'université, est l'instance qui trace la politique de recherche du CHU. Il a suscité le lancement des projets structurants DHU/FHU. L'originalité de cet appel d'offres a été le financement apporté par la fondation universitaire A*MIDEX qui a assuré l'évaluation des différents projets par des experts internationaux.

Le partenariat entre l'université et le CHU a notamment trouvé son illustration dans l'ouverture de la plateforme d'imagerie Cerimed. Une convention entre AMU et l'AP-HM va permettre l'exploration des patients à des fins de diagnostic et de recherche translationnelle.

2. La formation à et par la recherche AMU-CHU

La formation par la recherche se décline au niveau du master et du doctorat.

2.1 Politique de Formation Master : Master santé

La Faculté de Médecine a souhaité développer des masters multidisciplinaires dans le domaine de la recherche en santé. Ainsi, trois mentions ont été habilitées qui couvrent l'ensemble de la recherche biomédicale, clinique et en soins infirmiers : Pathologie Humaine, Santé Publique et Sciences Cliniques Infirmières.

L'AP-HM est partenaire de ces programmes de masters via la participation de personnels hospitaliers et au niveau du soutien logistique (amphithéâtres hospitaliers, soutien apporté à la visioconférence). L'accès à ces programmes de master concerne les étudiants en science souhaitant s'orienter vers la recherche en santé, les étudiants en santé (médecins, pharmaciens, odontologistes, sages-femmes) et les personnels de santé.

2.2 Politique de Formation Master : année recherche

Nous avons ces dernières années mis en place une politique d'incitation à la réalisation de master recherche pour les internes candidats à un poste de chef de clinique-assistant ou d'assistant hospitalo-universitaire. L'année recherche est un outil essentiel dans ce dispositif. Nous avons bénéficié d'une augmentation importante du nombre de supports qui est passé de 6 à 17. Ainsi, de 2012 à 2016, 69 internes ont bénéficié d'une année recherche.

Ce chiffre doit être augmenté des supports proposés par les sociétés savantes et les fondations. La fondation « Méditerranée Infection » propose chaque année au moins 3 financements d'année recherche. Cette politique sera maintenue dans le futur et amplifiée.

⁵ Chirurgie : 746 publications soit 10% du champ « clinical medicine ».

2.3 Politique de Formation en thèse d'université

Aix-Marseille Université est accréditée pour 12 écoles doctorales dont une est dédiée aux sciences de la vie et de la santé (EDSV, ED62). Elle se caractérise par une taille très importante (650 étudiants : chiffre stable sur les dernières années) dans laquelle le secteur santé représente plus de 50% des doctorants et des thèses soutenues. Au sein de ce secteur, les médecins qui sont inscrits en thèse et qui la soutiennent représentent 25% de l'effectif. Il s'agit essentiellement d'internes, d'assistants et à un moindre degré de PH. Les doctorants médecins ont une durée de réalisation de la thèse plus longue que les autres doctorants du fait de leur activité à temps partiel pour certains. L'école doctorale intègre ce paramètre dans le suivi de ces doctorants. La possibilité d'avoir à l'avenir un temps dédié à la thèse est un objectif via le développement de programmes dits « MD/PhD ».

~~Dans le prochain contrat, l'école doctorale sera dirigée par un hospitalo-universitaire qui en assurait jusque-là la direction adjointe ; parmi ses objectifs, la participation réelle de l'AP-HM au conseil de l'école doctorale sera proposée afin de formaliser la reconnaissance de son rôle au niveau de la formation.~~

3. La formation clinique AMU-CHU

La contractualisation entre AMU et l'AP-HM concerne les UFR du champ de formation « Santé » identifié par AMU. Il est constitué des Facultés de Médecine, de Pharmacie, et d'Odontologie ainsi que de l'Ecole Universitaire de Maïeutique. L'AP-HM reçoit dans ce cadre des étudiants de l'ensemble de ces filières. Ces UFR collaborent étroitement avec l'AP-HM pour les stages de PACES, de DFG, de DFA, de DES et DESC ainsi que de Master, de DPC et pour ceux des formations paramédicales. Ces stages sont régis par des textes nationaux.

Pour ce qui concerne les postes de DES, la commission de localisation composée de représentants de l'ARS, de l'UFR de Médecine, de l'AP-HM et des structures de soins partenaires, adapte la localisation des postes d'internes aux impératifs de formation, aux besoins en santé, et aux besoins hospitaliers.

Les relations entre AMU et l'AP-HM sont structurées autour des chefferies de service hospitalo-universitaires. Les hospitalo-universitaires (PU-PH et MCU-PH), chefs de service, sont les porteurs de l'agrément universitaire des services recevant des étudiants issus des formations précitées. Les chefs de service hospitalo-universitaires sont responsables de l'identification des objectifs de stages, de l'encadrement des étudiants dans leurs services et de l'évaluation des stages. L'organisation des stages est coordonnée avec l'enseignement théorique qui a lieu à la Faculté. Par exemple en DFASM1 et DFASM 2, les stages hospitaliers et les enseignements théoriques à la Faculté sont pour partie synchronisés.

A l'échelon des Pôles hospitalo-universitaires, des référents pédagogiques sont désignés avec pour mission de coordonner les actions de formation au sein de leur Pôle.

Dans l'avenir le partenariat avec l'AP-HM devrait s'élargir aux centres hospitaliers généraux dans le cadre des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT).

B.3 Les formations paramédicales

AMU, par sa composante l'UFR de Médecine, est fortement impliquée, via la création d'une mission de vice-doyen aux professions paramédicales, chargé auprès du Président de la mise en place de l'universitarisation des professions paramédicales (infirmier(e)s, orthophonistes, orthoptistes, ergothérapeutes, manipulateurs radio, podologues).

De plus, le Département Universitaire des Sciences Infirmières de la Faculté de Médecine, sous l'égide d'AMU, a créé en 2009 le premier Master français de Sciences Cliniques Infirmières. Initialement enseigné en co-tutelle avec l'Ecole des Hautes études en Santé publique (EHESP), il est désormais porté, depuis le retrait de l'EHESP, uniquement par AMU. Le nombre d'inscrits à cette formation est passé de 9 étudiants en 2010/ 2011 à 38 en 2015/ 2016.

Cette mention comporte des enseignements communs du M1 et 3 spécialités en M2 (Coordination de parcours complexes de soins, Gérontologie, Cancérologie). Le nombre d'inscrits est en constante augmentation et les étudiants sont originaires de l'ensemble du territoire national et de la Suisse francophone.

Aix-Marseille Université, au sein de l'UFR de Médecine, a créé un Département Universitaire des Sciences Infirmières (DUSI) dédié à la coordination des enseignements universitaires dans le cadre des formations au métier d'infirmier(e).

Ce Département coordonne 17 IFSI, soit quelques 4 700 étudiants inscrits par année universitaire.

Il a mis en place une commission pédagogique au sein de laquelle siègent des représentants du GCS (groupement de coopération sanitaire) regroupant les 17 IFSI, des représentants des enseignants universitaires, des représentants de la Région, de l'ARS, et des étudiants. Plusieurs actions ont été menées afin d'optimiser l'harmonisation des enseignements universitaires, notamment l'élaboration de DVD colligeant des enseignements effectués par des universitaires concernant les UE de sciences fondamentales.

Le contrôle des connaissances relatif à ces UE/DVD se fait lors d'un examen commun aux 17 IFSI, de manière synchrone sous forme de QCM, la correction étant centralisée par le Département Universitaire des Sciences Infirmières.

Ce processus a fait la preuve de son efficacité au fil des années, tant en ce qui concerne les modalités que les résultats, très satisfaisants.

C. La gouvernance, l'organisation interne et l'élaboration de la stratégie

L'établissement s'était fixé comme axe majeur pour le contrat 2012-2017, dans le contexte qui était celui de sa création au 1^{er} janvier 2012, de définir « *une organisation inscrivant Aix-Marseille Université dans la modernité* ».

Comme nous l'avons vu précédemment, la période du contrat a recouvert deux temps forts dans la vie d'AMU :

- La période 2012-2015 qui a correspondu à une étape de mise en place de son organisation, tant sur le plan de la gouvernance que des services. A ce contexte propre de fusion, s'est ajoutée la mise en œuvre de la loi de 2013 sur l'Enseignement Supérieur et la Recherche.
- La période qui a débuté en 2016 correspond à une étape de projection nouvelle de l'établissement, appuyée sur l'ensemble du travail de structuration conduit précédemment. Ce deuxième temps voit également AMU s'inscrire dans le nouveau schéma de l'association de site, dont elle assure le rôle de chef de file.

Dès 2012, ***l'organisation politique d'AMU*** a été clairement définie et identifiée.

- L'équipe de gouvernance, associant, autour du Président, les Vice-Présidents (Conseil d'Administration, Formation, Recherche, A*MIDEX, Relations Internationales, Affaires juridiques, Patrimoine, Communication, Système d'Information), ses conseillers, ainsi que le DGS, ses adjoints et l'Agent comptable, se réunit tous les mardis matins pour aborder tous les sujets relatifs au fonctionnement de l'établissement. A la suite de ces réunions de gouvernance, des « réunions stratégiques » sont également organisées très régulièrement, pour aborder de manière approfondie un sujet particulier.
- Tous les directeurs de composantes, ainsi que le Vice-Président Etudiant, s'associent également à l'équipe de gouvernance, au sein du Conseil des Directeurs **de composante**, de manière hebdomadaire pour évoquer tous les sujets concernant le fonctionnement de l'université.
- Une fois par an, un séminaire de deux jours réunit l'équipe de gouvernance et les directeurs de composantes pour déterminer collégalement les orientations stratégiques de l'établissement, qui sont ensuite instruites et examinées par les instances de l'université.

Ce mode de fonctionnement - une gouvernance structurée, une étroite association des composantes, un rythme soutenu dans les échanges - a permis durant la période de construction d'AMU l'émergence d'une stratégie co-construite déclinée en actions partagées.

Le dialogue avec la communauté universitaire est par ailleurs nourri comme le montre le rythme soutenu de réunion des instances : au moins une réunion mensuelle du Conseil d'Administration, de la Commission Recherche et de la CFVU, auxquelles s'ajoute un minimum de deux à trois réunions annuelles du conseil académique plénier et pratiquement un conseil académique restreint mensuel. Le comité technique est, quant à lui, réuni huit ou neuf fois par an et le CHSCT l'a été sept fois en 2015.

Suite à la loi ESR de 2013, l'établissement a fait évoluer ses statuts, notamment pour intégrer le Conseil Académique, tout en gardant la structuration en 5 secteurs disciplinaires qui avait été initialement définis - Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines ; Droit et Sciences politiques ; Economie et Gestion ; Santé ; Sciences et Technologies- et un 1 secteur pluridisciplinaire. Il est à noter qu'Aix-Marseille Université ne compte que 19 composantes, car elle a conduit à son terme le modèle de fusion en intégrant celui des composantes pour lesquelles il y avait superposition. Ont été ainsi concernés par ce processus d'unification : la Faculté des Sciences, Polytech, l'OSU Pythéas, la Faculté d'Economie et de Gestion et l'IUT.

Ce modèle resserré donne une grande cohérence dans le pilotage de l'établissement. Ainsi, il avait été initialement prévu la création de vice-présidents de secteurs. Il s'est avéré que le nombre de composantes permettait tout à fait un lien direct et permanent avec la gouvernance. Lors de la révision des statuts, ils ont donc été supprimés.

La prise de décisions s'appuie sur l'éclairage apporté par un certain nombre d'instances d'aide au pilotage prévues dans les statuts de l'université. Ces instances consultatives, émettent des propositions qui nourrissent le débat des instances statutaires. Certaines sont composées exclusivement de participants externes à l'université :

- *Le comité d'audit* : dès 2012, Aix-Marseille Université a souhaité inscrire son fonctionnement dans un modèle qualitatif raisonné. Le comité d'audit éclaire le Conseil d'Administration sur l'efficacité du contrôle interne mis en place, arrête le plan d'audit annuel et suit la mise en œuvre des recommandations émises dans les rapports d'audits élaborés par la direction de l'audit et du contrôle interne.
- *Le comité d'orientation scientifique (COS)*, composé de personnalités scientifiques majoritairement étrangères, permet d'éclairer l'université sur sa trajectoire en matière de recherche. Il a été réuni en 2015 et a produit un rapport qui servira de socle à l'élaboration de la stratégie recherche d'AMU pour la période 2018-2022.
- *Le comité de prospective stratégique* a vocation à éclairer l'établissement en matière de relation avec les milieux économiques, notamment les entreprises. Il sert de pont entre l'université et ces milieux sur des thématiques telles que le lien entre formation et emploi ou la politique de valorisation. Il s'est réuni 5 fois. Il est composé de dirigeants et de cadres issus d'entreprises considérées comme des acteurs majeurs du territoire.

D'autres instances associent des membres externes et des membres internes :

- *Le directoire de la formation* est composé d'enseignants reconnus pour leur engagement dans la formation, de représentants du monde socio-économique et d'étudiants. Sa vocation est d'aider l'établissement dans la construction de sa stratégie en matière de formation. Toutefois, le lancement du Schéma Directeur de l'Offre de Formation, qui mobilise, autour du vice-président Formation et dans une démarche projet, un grand nombre d'acteurs internes de l'établissement autour d'une réflexion prospective couvrant tous les champs de la formation (offre de formation, moyens associés...) a conduit, depuis 2014, à ~~moins~~ ne plus solliciter le Directoire.
- *Le directoire de la recherche* est composé, quant à lui, d'experts reconnus dans le domaine de la recherche et amène un appui à la réflexion sur la stratégie de recherche de l'université. Le directoire de la recherche a été largement associé à la préparation et aux travaux du COS de 2015.
- *Les conseils de perfectionnement des formations* associent des enseignants de l'équipe pédagogique à des professionnels du secteur concerné par chaque formation pour évaluer celle-ci et assurer une veille sur son adaptation aux attentes du monde socio-économique. Ils peuvent également proposer des orientations sur les contenus ou l'ingénierie pédagogique
- *Le comité de valorisation* réunit autour du vice-président Recherche et du vice-président Valorisation Innovation, les collectivités territoriales, la DRRT, la DIRRECTE, les EPST, les incubateurs, la SATT, la filiale de l'Université PROTISVALOR et les pôles de compétitivité. Sa composition permet une concertation à l'échelle du site sur les orientations en matière de valorisation des activités de recherche et de transfert de technologie et assure une veille sur l'articulation des différents outils dédiés à la valorisation.

Enfin, d'autres instances d'aide au pilotage ne sont constituées que de membres internes de l'établissement :

- *Le conseil d'orientation du système d'information (COSI)* : il réunit notamment autour du Vice-Président en charge du SI, la DGS et les directions centrales concernées, le SCD et les directeurs de composantes. Il a un rôle consultatif concernant les axes de développement du SI en cohérence avec le contrat d'établissement. Durant la période écoulée, il a notamment été sollicité sur l'élaboration et la mise en œuvre du schéma directeur du numérique.
- *Le comité d'orientation de la politique patrimoniale (COPPAT)* réunit, autour du Président et du Vice-Président en charge du patrimoine, l'ensemble des directeurs de composantes, la vice-présidente déléguée au développement durable et les équipes patrimoniales. Ce comité étudie tous les grands dossiers liés à la connaissance, au développement et à l'exploitation du patrimoine immobilier (CPER, schémas directeurs, chartes, ...).

Des instances nouvelles ont également été créées comme :

- *Le conseil d'orientation de la vie étudiante (COVE)*, qui permet d'associer étroitement les étudiants à l'élaboration de la stratégie et au développement des actions dans les différents domaines de la vie étudiante (culture, sport, handicap, ...).
- *La commission des relations internationales (CORI)*, qui réunit, autour du président et de la vice-présidente en charge des relations internationales, des représentants des collectivités et les directeurs de composantes, pour contribuer à définir une stratégie de développement des relations internationales en lien avec la stratégie formation et recherche de l'université
- *Le conseil d'orientation du développement durable*, ~~présidé~~ **associé** la vice-présidente ~~CA du conseil d'administration~~, ~~et~~ la vice-présidente déléguée au développement durable, **associe** l'ensemble des composantes et des services ~~à la définition pour proposer d'~~ **à la définition pour proposer d'** une stratégie de développement durable traduite ensuite dans des actions **concrètes portées par la gouvernance**.
- *Le conseil d'orientation à l'égalité femme-homme* (élargi en 2016 à la lutte contre les discriminations) ~~présidé~~ **réunit par** la vice-présidente ~~CA du conseil d'administration et~~, la vice-présidente déléguée à l'égalité **femme-homme** et à la lutte contre les discriminations ~~réunit~~ et des représentants de toutes les composantes et directions pour proposer les actions à conduire.
- ~~— Les réunions des référents Handicap, des référents sportifs de haut niveau et des référents artistes de haut niveau permettent d'élaborer collégialement des actions homogènes au bénéfice des étudiants dans leurs secteurs respectifs.~~

Ces instances, par leurs analyses et leurs propositions, permettent aux conseils statutaires (CA, CAC, Commission formation, Commission recherche) de disposer des éléments nécessaires à l'exercice de leur rôle dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement.

Depuis 2016, pour la nouvelle mandature, la gouvernance de l'établissement, qui a conservé le même mode de fonctionnement, s'est élargie à de nouveaux vice-présidents, fonctions créées en soutien d'axes de développement stratégique choisis par l'Université :

- vice-président en charge du partenariat avec le monde socio-économique
- vice-président en charge de l'Innovation Valorisation.

Cette deuxième période est notamment marquée par l'élaboration de plusieurs schémas directeurs majeurs :

- *Le schéma directeur du numérique (SDN)* est le plus avancé, puisque sa mise en œuvre a été initiée dès 2015. Son objectif est d'accompagner la transition numérique d'AMU.
- *Le schéma directeur de l'offre de formation* est en cours de préparation ; il permettra à l'établissement de disposer d'un outil actualisable d'élaboration et de gestion de l'offre de formation.
- *Le schéma directeur des ressources humaines (SDRH)* est également en cours : il vise à donner à l'établissement la capacité à définir une politique pluri-annuelle de ressources humaines, en lien avec sa stratégie de formation et de recherche et en conciliant une dimension collective et une dimension individuelle.
- Dans le domaine du *patrimoine immobilier*, un certain nombre de *schémas directeurs sectoriels* ont déjà été élaborés. D'autres sont en cours (pour Aix-en-Provence notamment). Ils permettront de

constituer le schéma directeur global de l'établissement en la matière, qui sera un outil puissant au service de l'établissement, dans le cas d'une éventuelle dévolution du patrimoine de l'Etat.

- *Le schéma directeur du handicap* définira la feuille de route de l'université en matière d'intégration du handicap sur quatre volets : les étudiants, les personnels, le patrimoine et les activités de recherche et de formation sur cette thématique. Il est étroitement articulé avec le SDRH et l'Ad'Ap (agenda accessibilité).

Ces schémas directeurs structureront les actions prioritaires qu'Aix-Marseille Université conduira dans les années à venir, dans le cadre d'une stratégie globale et coordonnée. Il conviendra d'y inclure un schéma directeur de la vie étudiante et un schéma directeur du développement durable.

L'organisation administrative et technique de l'université fusionnée a connu deux étapes :

- 1) *Une période transitoire de janvier 2012 à septembre 2014* : les services, placés sous une responsabilité unique, sont restés durant cette période répartis sur les différents sites de l'établissement, comme ils l'étaient préalablement à la fusion. Des procédures ont été mises en place durant cette période, tenant compte de cette répartition géographique.

En parallèle, une démarche projet a été réalisée pour construire les directions centrales d'AMU (administratives et techniques ; support et soutien), démarche conduite en interne, grâce à important travail collectif, mobilisant, autour d'une équipe projet, dix-huit groupes de travail réunissant 250 personnels, issus des directions centrales, des composantes et des services communs.

Cette démarche s'est appuyée sur le schéma d'organisation qui avait été adopté par les Conseils d'administration des trois universités avant la fusion dans un texte définissant les principes fondateurs de la future université, texte qui prévoyait une structuration à trois niveaux permettant de tenir compte de la taille de l'établissement et du nécessaire maillage qu'il implique :

- o Les directions centrales ont un rôle d'animation, de coordination, de veille juridique, de conseil et de mise en œuvre de la politique de l'établissement.
- o Les directions de campus, antennes délocalisées des directions centrales, auxquelles elles sont rattachées, permettent une mutualisation à l'échelle d'un campus, générant une masse critique seule susceptible d'apporter à tous un même niveau de compétences. Compte-tenu de la taille d'AMU, elles répondent au besoin de proximité.
- o Les composantes, dans les domaines administratif et technique, assurent les fonctions de pilotage auprès du responsable de la structure, la gestion des affaires générales et juridiques, l'animation des services transverses qui leur sont propres (communication, ...). Elles participent par ailleurs au fonctionnement général de l'université avec une interface importante et sont, à ce titre, systématiquement associées aux projets et groupes de travail.

Le projet, appelé « Origamu », prévoyait 7 étapes pour parvenir à la construction des nouvelles directions centrales :

- Etat des lieux
- Répartition des activités entre les trois niveaux de structuration (centre – campus – composantes) en ayant pour objectif la qualité du service rendu et la subsidiarité
- Dimensionnement des directions correspondant à la répartition des activités, en définissant à la fois le besoin en effectifs et en compétences
- Constitution des directions : publication des fiches de postes et affectations des personnels ; identification des locaux permettant le rassemblement des équipes
- Rédaction des procédures
- Elaboration de contrats de service : définition des engagements mutuels entre la direction (centre et campus) et chaque composante, sur la qualité du service à rendre, les délais, la fiabilité des données produites,
- Bilan de l'organisation mise en place.

Dans la phase de mise en place, le choix fait par l'établissement a été de n'imposer aucune mobilité géographique. Cet engagement a été tenu. 493 fiches de postes ont été diffusées ; plus de 600 agents ont exprimé des vœux. Parmi eux, 20% occupaient des fonctions qui n'étaient pas concernées par la nouvelle

structuration des services centraux (agents en composantes). Ce vaste mouvement a donc permis d'offrir également des opportunités d'évolutions fonctionnelles à certains personnels. Un accompagnement individuel a été mené auprès de tous les agents pour les aider à se positionner et un vaste plan de formation a été conduit pour assurer l'accompagnement et l'adaptation aux nouveaux postes.

Le choix de conduire ce projet après la fusion et de le réaliser en interne a présenté l'inconvénient de maintenir une situation de transition complexe de janvier 2012 à septembre 2014, mais il a également permis de faciliter la prise de décision lorsqu'elle était nécessaire (gouvernance en place, instances d'un seul établissement) et la création d'une culture d'établissement, marquée notamment par la gestion de projet, qui a permis une appropriation plus rapide et mieux partagée.

- 2) *Depuis septembre 2014*, tous les services administratifs et techniques ont été mis en place selon le schéma organisationnel prévu.

900 personnels ont été installés dans leurs locaux définitifs durant l'été 2014.

Le site du Pharo a été agrandi grâce à la mise à disposition de deux bâtiments supplémentaires par la Mairie de Marseille. Outre, la présidence, la direction générale des services, la direction de la communication et la fondation A*MIDEX, il accueille l'ensemble des directions centrales de support (Agence Comptable, Finances, Contrôle de Gestion, Audit et contrôle interne, Affaires Juridiques, Commande Publique) et la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV).

Sont installées à Aix-en-Provence (site Aix-Quartier des facultés) les directions centrales de soutien à la formation et à l'étudiant (DEVE, DRI, Formation tout au long de la vie).

Le suivi des contrats de service a été mis en place et donne lieu très régulièrement à des séances d'échanges sur les sites pour identifier avec les composantes les points de satisfaction ou de difficulté et régler ces derniers.

L'ultime étape du projet a été conduite au printemps 2016, permettant de dresser, de manière partagée, entre les directions centrales, les composantes et les unités de recherche, le bilan de l'organisation mise en place. Les conclusions générales qui en sont issues font état d'une organisation qui fonctionne, les ajustements nécessaires, assez peu nombreux, sont en cours de réalisation.

Cette expérience d'auto-évaluation a été considérée comme très positive par tous les acteurs et sera reconduite à deux ans, pour conserver cette capacité d'adaptation de l'organisation à des besoins en évolution.

Deux nouvelles directions centrales ont été créées en 2016 en lien avec les axes de développement de l'établissement :

- La direction de la formation doctorale, placée auprès du Collège doctoral, pour en structurer les actions et en améliorer la visibilité.
- La direction du partenariat avec le monde socio-économique, qui a vocation à regrouper les activités liées aux relations avec les différents acteurs des entreprises et du secteur social, la création d'un réseau des alumni, la coordination de la collecte de taxe d'apprentissage et la gestion de la Fondation AMU, de manière à pouvoir proposer aux entreprises un guichet unique d'entrée dans l'université.

L'animation des services est enfin un élément fort de structuration qui s'inscrit dans un objectif de culture commune, de fluidité et de transversalité :

- Trois séminaires annuels d'une journée réunissent les responsables administratifs des composantes et services communs avec les directeurs centraux. Ils permettent des temps d'échanges et l'apport de points de vue nouveaux (exemples : intervention sur les impacts de la réorganisation territoriale sur l'Enseignement Supérieur ; intervention de B. Dizambourg sur le management stratégique à l'université).
- Les directeurs des services centraux sont réunis de manière bi-mensuelle, pour un échange d'informations sur l'actualité de l'établissement et des services, de manière à permettre d'inscrire l'action des directions dans leur contexte.

D. L'affirmation de l'identité et la communication

Depuis sa création en 2012, Aix-Marseille Université n'a cessé d'asseoir sa nouvelle identité tant en interne qu'en externe pour faire naître auprès de ses acteurs un sentiment d'appartenance à la nouvelle université, assurer son rayonnement au niveau local, national et international ainsi que son attractivité auprès des étudiants, des personnels et des partenaires socio-économiques. Elle s'est appuyée sur une direction centrale et des référents communication dans les composantes pour une coordination des outils de communication interne et externe. Selon cette double approche, l'accompagnement des directions et des composantes se traduit ainsi au quotidien par la conception et l'exécution de nombreux supports de communication, une trentaine en moyenne par mois (rapports, plaquettes de présentation institutionnelles conçues en version bilingue français-anglais dès 2012 et réactualisées en 2016, productions audiovisuelles, soutien aux manifestations...) respectant l'identité universitaire tout en valorisant les spécificités de chacun.

En communication interne, 2012 a été l'année de la création des outils institutionnels et politiques nécessaires à la transmission d'informations et de valeurs en interne : une charte graphique et des visuels d'identification (notamment création des logo des composantes ; déclinaison de papeterie ; organigrammes) ; une lettre d'information politique «AMU-Info», une newsletter hebdomadaire d'événements et d'informations administratives, une newsletter mensuelle étudiante; un magazine institutionnel «La Lettre d'AMU» diffusé chaque mois sur tous les sites d' Aix-Marseille Université et à toutes les universités de France (chaque numéro est consacré à la présentation d'une structure interne d'AMU, rend compte de l'activité des conseils et relate des faits d'actualité scientifique et événementielle). Une plateforme numérique interne intrAMU a été mise en ligne en 2014 apportant aux personnels toute l'information institutionnelle dans un souci de totale transparence. Pour fluidifier l'information auprès des 75 000 étudiants sur 58 sites géographiques et pour garantir à tous la même actualité, des écrans vidéo ont été installés en 2016 sur l'ensemble des sites universitaires et certains CROUS, accompagnés d'une charte de diffusion d'actualités commune aux composantes et à la direction de la communication. Dans le même temps, une application web-mobile (AMU mobile) accessible depuis smartphone, tablette et portable, délivre de l'actualité personnalisée en fonction du profil de l'étudiant.

En communication externe, nous avons conçu un site web, évolutif, disposant d'une version anglaise et espagnole pour accroître notre visibilité auprès des internautes étrangers. Ce site, encadré par une charte web, a connu une refonte en 2016 avec une nouvelle page d'accueil et une nouvelle arborescence optimisant l'accès à l'information et dynamisant la navigation, une entrée par public et un moteur de recherche facilitant l'accès aux données multi-sites. Une signalétique identitaire a été installée aux entrées de campus et sur les sites, et une nouvelle signalétique directionnelle municipale, élaborée en lien avec les collectivités, impacte le territoire de la nouvelle identité universitaire.

Deux campagnes publicitaires successives (2013-2014 et 2015-2016) ont été conçues en interne et diffusées au cœur des villes de Marseille et d'Aix-en-Provence ainsi que sur les réseaux de transport en commun. Si la première campagne valorisait 5 secteurs disciplinaires et la professionnalisation des formations, la seconde véhicule les valeurs fortes identitaires de notre université : l'engagement dans la transmission des savoirs, le défi d'~~organiser~~-d'~~offrir~~ le meilleur pour toutes et tous, l'audace d'innover et l'ouverture au monde. La création d'une e-boutique a visé à renforcer le sentiment d'appartenance à une même communauté universitaire et de nombreux objets promotionnels ont favorisé la diffusion externe de notre nouvelle image.

Au-delà de l'élaboration annuelle de plans médias et de partenariats spécifiques, les relations sont quotidiennes avec les médias locaux et nationaux pour diffuser l'actualité ou des dossiers de fonds inscrivant AMU comme un partenaire reconnu.

Pour nous adapter aux changements culturels et technologiques et renforcer le contact avec nos étudiants, notre université a évolué vers une stratégie de communication numérique. Aix-Marseille Université a investi les réseaux sociaux/grand public et professionnels en diffusant de manière réactive un contenu ciblé. Il s'agit de valoriser AMU dans l'ensemble de ses missions et de sa communauté, tout comme chacune de ses composantes *via* des comptes officiels. Les pages Facebook, LinkedIn, Twitter, ResearchGate diffusent très régulièrement de l'actualité institutionnelle et événementielle.

Très régulièrement depuis 2012, l'événementiel anime la communauté universitaire et transmet les valeurs d'AMU *via* des salons et des cérémonies récurrents ou ponctuels (entre 30 et 60 par an) avec la volonté de favoriser le bien-vivre ensemble. La communication événementielle, *via* plans de communication, se fait en lien avec les composantes, services et **laboratoires structures de recherche** (signatures de conventions, inaugurations de bâtiments, remises de diplômes, Salons de l'étudiant, colloques scientifiques...) ou s'organise au niveau institutionnel (soirées annuelles académiques / scientifiques).

A titre d'exemple, dès février 2012, AMU a co-organisé et accueilli, pour la première fois à Marseille, le colloque annuel de la Conférence des présidents d'université (CPU) durant 3 jours. Afin de fédérer l'ensemble de la communauté universitaire autour de moments festifs, AMU a organisé en octobre 2016 un grand événement inédit, appelé à se renouveler annuellement : FESTIV'AMU. Convivial et porteur de nos talents, cet événement a invité durant 3 jours les personnels et les étudiants à penser, bouger et partager avec leur université. Rencontre littéraire avec un auteur honoré du Prix Goncourt, rencontres sportives parrainées par un médaillé olympique, et concert de l'orchestre symphonique composé d'étudiants et personnels d'AMU, représentation théâtrale d'étudiants ainsi que spectacle de danse étudiant, autant de moments fédérateurs qui ont placé l'université au cœur de la cité.

LA RECHERCHE ET LA FORMATION

A. La politique de recherche

Aix-Marseille Université fait partie des 18 universités françaises qualifiées universités de recherche intensive. AMU se caractérise par une masse critique et une qualité de son potentiel recherche où toutes les disciplines sont présentes. Ce potentiel s'appuie sur un socle de 130 structures de recherche dont 119 unités et est articulé autour de 23 grands champs disciplinaires.

Après quatre années d'existence de l'université unique, le bilan de la politique scientifique d'AMU est positif dans la quasi-totalité des missions qu'elle s'était engagée à remplir. L'excellence de sa recherche est attestée par la pérennisation de l'Initiative d'Excellence A*MIDEX et sa progression dans le classement de Shanghai (gain de 37 places depuis 2012).

Les objectifs fixés en matière de recherche, sur le plan de la co-gestion des structures de recherche en lien avec les partenaires EPST notamment, sont atteints. L'interdisciplinarité, qui était un des axes stratégiques de développement de notre université, liée à sa modernisation, est bien installée structurellement autour de 5 grands pôles interdisciplinaires et intersectoriels et affiche des résultats émergents. Par ailleurs, la politique de site en matière de recherche place notre université en position de chef de file en lien permanent avec nos partenaires locaux.

1. Une recherche structurée, soutenue et conduite en partenariat avec les EPST

1.1 La structuration

La recherche d'AMU s'effectue en étroite partenariat avec les principaux ESPT nationaux : CNRS, Inserm, IRD, INRA et aussi EPIC et écoles : CEA, EHESS, IFSTTAR... Elle partage avec eux la responsabilité de 80% de ses 130 structures de recherche (soit 104).

AMU développe, en effet, depuis plusieurs années avec tous les partenaires des unités et plus particulièrement le CNRS et l'Inserm, une dynamique commune en matière de recherche, induite par des opérations structurantes et des projets innovants : Contrat de Projets Etat/Région, contrats d'objectifs partagés, programmes d'investissements d'avenir, mutualisation de moyens autour de plateformes technologiques, etc... élaborés pour le site d'Aix-Marseille.

L'objectif commun a été de renforcer la visibilité et le rayonnement international de la recherche menée sur le site en consolidant ses secteurs d'excellence et en créant les conditions favorables à l'émergence de nouvelles thématiques à l'interface de plusieurs champs spécifiques au site.

Pour créer les conditions de réussite de cette ambition, AMU a signé des accords-cadres avec l'ensemble de ses partenaires qui établissent les conditions d'une stratégie scientifique concertée et une politique en matière de recherche partagée ; ces accords font également état du développement d'une politique

commune de valorisation de la recherche et d'une politique de coopération internationale convergente. Durant ce contrat, de nouveaux accords ont été signés avec le CEA, l'ECM et l'EHESS afin d'intensifier nos partenariats et de conforter notre politique de site avec l'ensemble des acteurs du territoire.

En termes opérationnels, le co-pilotage des unités de recherche, a conduit AMU à expérimenter l'ensemble des dispositifs de gestion partagée : la Délégation Globale de Gestion avec le CNRS, l'Inserm et l'INRA, le partage de gestion des ressources propres des unités de recherche avec le CNRS et l'Inserm, le Dialogue de gestion approfondi et partagé avec des unités « tests », des Plateformes de Services Partagés,... pour faciliter la gestion des unités mixtes et favoriser les échanges d'informations entre les tutelles des unités.

Concernant le lien formation-recherche, la recherche s'adosse par ailleurs à une solide formation doctorale: les 12 écoles doctorales d'AMU sont fédérées au sein d'un collège doctoral et s'appuient sur une direction de la formation doctorale créée en 2016. La mission d'insertion professionnelle des doctorants a été confortée : outre la poursuite de l'organisation annuelle de la semaine des Doctoriales, la participation des doctorants à la semaine AMU Entreprises organisée par l'université s'est renforcée ainsi que les modules de formation dévolus à la professionnalisation.

Face à la compétition internationale et pour répondre aux défis et enjeux sociétaux définis aussi bien sur les plans :

- **territorial** : *la Région a identifié des domaines d'activité stratégiques pour le développement économique du territoire*
- **national** avec *les plans d'action de l'agence de financement nationale pour la recherche*
- **européen et international** : *Défis affichés du programme H2020 et programmes des différents états*

AMU a choisi de structurer sa recherche autour de **5 grands pôles pluridisciplinaires et intersectoriels (PR2I)** correspondant aux 5 axes d'A*MIDEX dont la vocation est de faire émerger des projets interdisciplinaires et/ou intersectoriels :

- **Energie**
- **Environnement**
- **Humanités**
- **Santé et Sciences de la vie**
- **Sciences et technologies avancées**

L'une des premières actions de ces PR2I a été de coordonner en 2014 les réponses aux appels d'offres pluridisciplinaires d'A*MIDEX sur des thématiques émergeant des Pôles telles que **l'imagerie** pour les PR2I « sciences et technologies » et « sciences de la vie et de la santé », **les bioénergies** et **la fusion** pour le PR2I « énergie », la thématique **eau** pour le PR2I « environnement » et la thématique **patrimoine scientifique** pour le PR2I « humanités ».

Les PR2I ont été également les acteurs majeurs de la préparation de la visite du Comité d'Orientation Scientifique international qu'AMU a sollicité pour venir en septembre 2015 afin de conseiller et formaliser des recommandations sur la recherche du site d'Aix-Marseille et préconiser des évolutions à l'horizon 2025.

En effet, pour aider l'université dans l'auto-évaluation de ses activités de recherche, la politique de site a été examinée par un Comité d'Orientation Scientifique (COS), composé d'une quarantaine d'experts internationaux couvrant l'ensemble des champs disciplinaires de l'université.

Cette démarche de prospective scientifique a constitué une étape importante pour conduire une réflexion résolument stratégique, autour de la question du devenir de la recherche du site d'Aix-Marseille à l'horizon 2025.

Ce comité international s'est réuni en septembre 2015 pour la première fois depuis la fusion des universités du site et après la mise en place en 2012 de l'initiative d'excellence A*MIDEX, portée par AMU et ses partenaires institutionnels dans le cadre du Programme national d'Investissements d'Avenir (PIA).

Ces deux événements marquants font que le COS 2015 a pris en compte la recherche conduite par l'ensemble du site en associant à AMU tous les acteurs institutionnels de la recherche : CNRS, INSERM,

CEA, IRD, INRA, ECM, IEP, AP-HM..., démarche illustrant l'élaboration d'une stratégie de site commune et partagée.

Le comité, présidé par P. Busquin et co-présidé par J.C Lehmann (président du précédent COS 2006) a joué un rôle purement consultatif : il n'a pas vocation à évaluer les activités de recherche du site, mais porte un regard extérieur sur l'existant et sa dynamique d'évolution. Le fruit de ces travaux s'est concrétisé par **un rapport d'analyse et de recommandations** qui ont été exploitées par la communauté scientifique et la gouvernance de l'université pour définir un véritable schéma directeur de la recherche coordonnée avec nos partenaires et pour orienter la politique scientifique du site pour le prochain contrat quinquennal.

Enfin, la fonction de soutien au pilotage de la recherche d'AMU effectuée par la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV) a évolué pour répondre au contexte de la fusion et offrir un service de qualité et de proximité aux unités de recherche localisés sur 5 campus à Marseille et Aix-en-Provence.

Ainsi, dans le cadre du déploiement en septembre 2014 de sa nouvelle organisation après un audit interne, la DRV a mis en place des services déconcentrés dans les campus (DRV campus) qui sont devenus les interlocuteurs privilégiés des unités et jouent le rôle d'animateur pivot, de la démarche d'accompagnement au quotidien des unités de recherche, notamment pour le montage de projets et la négociation des contrats, en lien avec les autres directions centrales et services communs.

Des mesures d'accompagnement et de simplification ont ainsi été mises en place pour « fluidifier la gestion des unités de recherche » : identification d'interlocuteurs spécifiques pour les unités dans les directions centrales, DRV, DAF et DRH, utilisation d'outils communs avec le CNRS (PUMA, Azur colloques, à venir : AGATE, TEMPO, Gestlab), délégation de signature aux directeurs d'unités, cartes achats et cartes affaires pour les directeurs d'unités qui le souhaitent, élaboration de guides et de procédures,...

1.2 Les moyens financiers

L'université a fortement renforcé son soutien à la recherche en augmentant de 25% en moyenne la dotation aux unités de recherche dès l'année de la fusion et l'a maintenu chaque année à hauteur de près de 11 M€, malgré un contexte financier national défavorable.

Cette dotation a été assortie de l'introduction de **critères de performance**. L'attribution de ce « bonus performance » correspondant à 15% maximum de la dotation totale a été appliquée depuis 2013 selon des critères liés à la politique de l'établissement et à l'activité recherche des unités : le respect de la charte des publications, l'application des recommandations de l'AERES et la capacité des unités de recherche à établir un budget consolidé. En 2015, un critère relatif à l'implication des unités dans les activités des PR2I a été ajouté.

Les appels à projets recherche lancés ont été complémentaires aux deux AAP émergence et innovation d'une part et interdisciplinarité d'autre part lancés en 2013 et 2014 par A*MIDEX. Ces fonds d'investissement recherche (FIR) ont été alloués sur projets pour l'organisation de colloques (170 K€ annuels), l'accueil de chercheurs invités (250 K€ annuels) et le soutien aux plateformes labellisées (400 K€ en 2016) par AMU et ses partenaires EPST.

En termes de ressources humaines, l'université a également souhaité favoriser les activités de recherche des maîtres de conférences nouvellement recrutés, en instaurant des modulations des services d'enseignement (décharge de 64 heures – 25 décharges sont accordées par an) pour que les MCF retenus puissent développer un projet émergent.

De même, parmi les critères d'attribution des CRCT (une vingtaine de semestres par an), AMU a introduit comme nouvelle priorité la préparation pendant cette période d'une candidature d'ERC.

Les dossiers d'avancement et d'attribution de la PEDR à AMU intègrent également des critères sur le portage de projets nationaux, européens (H2020) et internationaux.

1.3 La production scientifique

La production scientifique d'Aix-Marseille Université, en termes de publications, se rapproche de 5 500 publications par an dont 33,5% de co-publications européennes et 55 % de co-publications internationales.

Ce volume en constante croissance représente les publications indexées dans le Web of Science de Thomson Reuters, base de données qui privilégie les sciences exactes et la santé. Les Sciences Humaines et Sociales ne sont donc que très peu quantifiées dans le chiffre de 5 431 publications en 2015.

Cette progression est aussi qualitative : elle concerne le pourcentage des publications dans le top 10% mondial des articles les plus cités (15%), l'augmentation significative des « top articles » de « *l'essential science indicator* » de la base de données de Thomson Reuters, ainsi que le nombre d'articles publiés dans les revues Nature et Science (36 en 2015 par rapport à une moyenne d'une quinzaine sur les 4 années précédentes).

Cette évolution positive des publications a un impact direct sur les classements internationaux- Recherche puisqu'ils utilisent exclusivement cette source de données pour classer les universités.

Une **charte des publications** a été établie dès 2012 pour optimiser le repérage de ces publications dans les bases de données internationales, compatible avec les chartes des EPST.

Pour **réaliser** **suivre** ces activités et ainsi mieux **piloter** **accompagner** l'activité recherche et améliorer son rayonnement, une cellule « études bibliométriques » a aussi été créée en 2014 au sein de la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV). Dans certains secteurs en effet, les aspects quantitatifs et qualitatifs de la production scientifique sont un paramètre majeur dans l'évaluation de la recherche **des établissements**. Pour relever ces défis, cette cellule a pour missions de :

- veiller au respect de la charte des publications d'AMU par les scientifiques
- mieux maîtriser les critères des classements internationaux et répondre ainsi de façon pertinente à leurs exigences
- évaluer l'impact des programmes d'investissement d'avenir (A*MIDEX, LABEX, Equipex...) sur la qualité de la production scientifique d'AMU,
- mieux caractériser la recherche d'AMU en étudiant sa production par champs disciplinaires notamment

Par ailleurs, afin de faire de l'information scientifique et technique le bien commun de la communauté scientifique, l'université a créé dès 2013, **HAL-AMU**, archives ouvertes et gratuites pour les publications des enseignants-chercheurs d'AMU. Les dépôts effectués par les enseignants-chercheurs comprennent aujourd'hui plus de 30 000 articles, 51% de la production d'AMU (38% d'articles en texte intégral et 62% de notices) et en tout 3 800 documents (articles, brevets, communications à un congrès, chapitres d'ouvrages, posters, thèses...). Le pourcentage de dépôts dans HAL-AMU fera partie des critères d'attribution du bonus performance des unités de recherche en 2017.

1.4 Le comité d'éthique

AMU a mis en place un **Comité d'éthique** qui a pour mission de répondre aux interrogations des chercheurs, enseignants et personnels BIATSS sur les problèmes éthiques en matière de recherche qui peuvent se poser au sein d'Aix-Marseille Université. Lieu d'échanges pluridisciplinaires et de débat, le Comité a pour rôle de leur fournir un appui et des guides pour leurs réflexions. Le Comité d'éthique examine les conditions de réalisation des essais expérimentaux sur l'humain et des recherches expérimentales sur les comportements humains au regard des critères éthiques de l'information, du consentement des personnes se prêtant à la recherche et de la confidentialité des données. Près d'une centaine de dossiers ont été instruits depuis 2013.

1.5 L'IMéRA

L'Institut Méditerranéen de Recherches Avancées (IMéRA) est une fondation universitaire d'Aix-Marseille Université créée en janvier 2013, après 4 ans de fonctionnement sous un mode associatif. En tant qu'« Exploratoire Méditerranéen de l'Interdisciplinarité », cet Institut d'études avancées promeut les approches interdisciplinaires sans exclusive et selon les standards internationaux d'excellence scientifique.

L'IMéRA présente plusieurs spécificités :

- une politique active de pratiques interdisciplinaires privilégiant les interactions entre sciences « dures » et sciences humaines et sociales,

- la présence marquante et pro-active d'un axe arts-sciences,
- l'importance des questionnements relatifs au monde méditerranéen.

Les activités de l'IMéRA prennent principalement les formes suivantes :

- accueil de 20 à 30 résidents par an (durée de résidence entre 3 et 12 mois selon les appels à candidatures), ainsi que d'une ou deux équipes multidisciplinaires porteuses d'un projet collectif pour des séjours de courte durée (2 à 4 semaines). Les résidents développent leur propre projet de recherche en lien avec des équipes et des unités d'Aix-Marseille ;
- organisation, co-organisation ou accueil d'événements scientifiques de nature interdisciplinaire et de tout format (séminaires, cycles, ateliers thématiques, conférences, etc.) ;
- promotion et accueil de cours doctoraux interdisciplinaires dans le cadre du Collège doctoral d'AMU ;
- interface avec la recherche interdisciplinaire d'AMU, à travers les Pôles de recherche interdisciplinaires et intersectoriels (PR2I) dans les initiatives de recherche stratégiques de l'université, notamment en direction de la Méditerranée.

Les activités de l'IMéRA se sont amplifiées ces dernières années, comme l'illustrent les données quantitatives suivantes :

	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
Résidents individuels	6	12	16	14	15	17	22
Mois-chercheurs	24	59	67	72	73	100	140
Activités scientifiques	28	37	41	30	30	77	100

2. L'Apport d'A*MIDEX

En matière de recherche, les axes stratégiques d'A*MIDEX, isomorphes à ceux d'AMU, sont le soutien, d'une part à la prise de risque scientifique pour l'émergence de thématiques innovantes, d'autre part à la recherche interdisciplinaire, notamment en écho à des demandes sociales et économiques. Deux fonds ont été consacrés à la dynamisation de la recherche sur ces axes. Bien sûr, ce sont les mêmes axes scientifiques qui sont poursuivis concernant les objectifs évoqués sous d'autres points : recherche partenariale, internationalisation et attractivité.

Le fonds « **Émergence et innovation** » a visé à soutenir la prise de risque, tant en recherche fondamentale que finalisée. La prise de risque n'est pas favorisée dans la pratique scientifique courante, qui privilégie davantage la publication assurée, ce qui n'est pas forcément le meilleur moteur pour des avancées significatives de la connaissance. Qu'il s'agisse de projets originaux par leur approche ou par leur thématique, tous les projets retenus présentaient un fort potentiel en termes d'innovation. Deux appels ont été lancés, l'un en 2013, l'autre en 2014. Ils ont suscité respectivement **21 et 34 candidatures**. Il y a eu **18 projets lauréats (7 en 2013 et 11 en 2014)** pour un financement global de **7 349 181 €**. La répartition des candidatures et des lauréats par axes thématiques est indiquée en annexe. L'axe Énergie (EN) est impliqué dans 7 projets, l'axe ~~Environnement, planète, univers (EPU)~~ dans 7 projets, l'axe ~~Santé et Sciences de la vie et de la santé (HLS)~~ dans 29 projets, l'axe ~~Sciences et technologies avancées (SAT)~~ dans 17 projets, l'axe ~~Sociétés, cultures, échanges Humanités (SCE)~~ dans 8 projets.

Le fonds « **Interdisciplinarité** » a visé à ouvrir ou conforter de nouveaux champs de recherche à l'interface des disciplines. L'interdisciplinarité est d'ores et déjà une démarche souvent revendiquée, parfois effective. Plusieurs unités de recherche d'AMU et de ses partenaires sont pluridisciplinaires avec l'objectif affiché de favoriser l'interdisciplinarité. Par ailleurs, c'est sur un devoir d'interdisciplinarité qu'ont été construits les projets LABEX. A*MIDEX a soutenu la recherche interdisciplinaire dans la mesure où elle est un foyer majeur des connaissances nouvelles et la voie la plus appropriée pour répondre aux défis scientifiques et sociétaux (tant en recherche fondamentale que finalisée). Dans le cadre d'une recherche **interdisciplinaire**, les concepts et méthodologies des différentes disciplines scientifiques sont intégrées pour résoudre une problématique de recherche commune dans une démarche de recherche elle aussi

commune, qui a le potentiel pour créer de nouveaux champs ou disciplines de recherche. Deux appels ont été lancés, l'un en 2013, l'autre en 2014. Ces deux appels ont suscité respectivement **28** et **34** candidatures, impliquant **604** personnes. Il y a eu **18** lauréats (8 en 2013 et 10 en 2014), pour un financement global de **6 199 729€**. La répartition des candidatures et des lauréats par axes thématiques est la suivante : l'axe Énergie s'est impliqué dans 9 projets, Environnement, ~~planète, univers~~ dans 13, ~~Sciences de la vie et de la santé~~ Santé et sciences de la vie dans 36, Sciences et technologies avancées dans 30, ~~Sociétés, culture, échanges~~ Humanités dans 16.

La question des ressources humaines a été considérée comme une priorité stratégique d'A*MIDEX : conçue et mise en œuvre comme un levier d'attractivité de talents. Elle est marquée par trois exigences : l'excellence, la proactivité et l'exo-recrutement, très prioritairement international. Cette politique a été conduite en concertation étroite avec les directeurs d'unité de recherche et dans un souci de complémentarité avec, d'une part la politique RH de chaque membre d'A*MIDEX, d'autre part les LABEX et autres programmes du PIA.

Notre politique des talents a eu trois objectifs.

Le **premier objectif** a été **d'attirer des chercheurs et enseignants-chercheurs de talent**, sur des **chaires junior** (étoiles montantes) et des **chaires seniors**, dans les **thématiques phares du site**. À cette fin, A*MIDEX a mis en place le dispositif des Chaires environnées, ainsi qu'une aide à l'installation (financière et logistique avec la Ville de Marseille). Depuis 2013, A*MIDEX a ainsi financé 25 chaires : 8 chaires junior « Etoiles montantes externes », ainsi que 17 chaires senior, avec un investissement total de plus de 10 M€.

Pendant la phase probatoire de l'IDEX, il s'est agi de financer pour 2 (à 3) ans le salaire (chercheurs contractuels) et/ou un package destiné à financer le projet de recherche des lauréats. Les Etoiles Montantes et Chaires senior sont sélectionnées par le Comité de Pilotage, après un **appel à candidatures**. La rémunération de ces Chaires est prise en charge sur crédits A*MIDEX et leur gestion (contrats de travail, crédits associés) est opérée dans le cadre de la fondation A*MIDEX.

Ont ainsi été renforcées par des recrutements de chercheurs prometteurs ou confirmés, les thématiques phares du site : physique des plasmas, astronomie, immunologie, infectiologie, biologie du développement, cancérologie, microélectronique et nanosciences, mathématiques, linguistique, droit international.

L'enjeu réside ensuite dans le **maintien sur le site** de ces chercheurs de talent en leur proposant des postes pérennes si leur intégration probatoire s'avère avoir été un succès. Un **schéma directeur RH pluriannuel** est en cours de définition à cette fin. D'ores et déjà, six chaires ont été allouées d'emblée sur poste permanent dans le cadre des campagnes d'emplois pérennes.

Un **second objectif** a consisté à **attirer des talents en devenir** (doctorants, post-doctorants). Deux procédures ont été utilisées. D'une part, un AAC Académie d'Excellence – Collège doctoral a conduit à recruter 27 doctorants en co-tutelle ou co-direction avec une université étrangère. Les dossiers, une fois sélectionnés par les Écoles doctorales et le Collège doctoral, ont ensuite fait l'objet d'une expertise internationale dans le cadre d'A*MIDEX : les lauréats ont été choisis par le Comité de Pilotage. D'autre part, 40 doctorants et 149 post-doctorants ont été recrutés dans le cadre des projets A*MIDEX labellisés par le COPIL lors des différents AAP (Émergence & innovation, interdisciplinarité, transfert, international) et AAC (Etoiles Montantes, Chaires). Dans ce cas, ce sont les porteurs de projets lauréats qui choisissent, la Direction exécutive d'A*MIDEX vérifie que le doctorant ou le post-doctorant proposé répond aux critères d'excellence et d'externalité requis. Chaque porteur ayant une obligation de résultat et non de moyens, il utilise ses propres réseaux pour recueillir des candidatures. Beaucoup ont utilisé le portail d'offre d'emplois scientifiques Academic Positions, avec lequel la Fondation A*MIDEX a conclu un partenariat.

Au total, on note que 85% des doctorants et post-doctorants recrutés sont "externes" : ils ont obtenu leur master hors Aix-Marseille pour les doctorants ; ils ont obtenu leur doctorat hors Aix-Marseille et ont occupé leur dernier poste à l'international pour les post-doctorants.

La rémunération des doctorants et post-doctorants est prise en charge sur les crédits A*MIDEX alloués à chaque projet lauréat. La gestion est opérée dans le cadre de la Fondation A*MIDEX.

Dans un contexte de forte mobilité des talents scientifiques, un **troisième objectif** a été de **maintenir et conforter les talents déjà présents sur le site** ("Etoiles montantes internes", ERC). Le Comité de Pilotage a décidé de soutenir les projets de recherche d'enjeu stratégique portés par ces chercheurs, ce qui se traduit par des **recrutements de post-doctorants ou d'ingénieurs de recherche**.

La politique RH d'A*MIDEX, systématisant l'excellence et l'externalité, constitue un facteur d'attractivité et de rayonnement. C'est donc un instrument à part entière de la **politique d'internationalisation** d'AMU et de ses partenaires.

Les **effets de levier obtenus en termes de ressources externes** sont multiples. Ils seront à mesurer à l'issue des projets (aucun des 25 contrats de chaires n'est encore arrivé à son terme) et ne peuvent que prendre de l'ampleur. Le retour sur investissement pour AMU et ses partenaires est d'ores et déjà effectif : bourses ERC starting, consolidator et advanced (9 des 19 nouveaux récipiendaires de bourses ERC depuis 2012 sont impliqués dans des projets A*MIDEX ou Labex, dont 2 "Etoiles montantes internes"), bourses Marie-Curie Cofund ou d'autres organismes de recherche français et étrangers pour les post-docs A*MIDEX et Labex, bourses doctorales de la Région, contrats industriels et européens apportés par les Chaires d'excellence, succès des titulaires de chaires aux appels à projets de l'ANR.

L'endorecrutement demeure l'exception dans la mesure où la règle mise en place par A*MIDEX a visé à maximiser l'exorecrutement de talents externes au site, une exigence parfois contraignante pour certains porteurs de projets et dans certaines disciplines, mais qui génère un changement culturel visant à favoriser l'attractivité du site. En effet, les règles d'A*MIDEX sont strictes dans la mesure où est également considéré comme « endorecruit » un personnel ayant soutenu sa thèse hors AMU mais dont le dernier contrat était avec un des établissements membres d'A*MIDEX sur le site d'Aix-Marseille.

L'endorecrutement n'est donc pratiqué par A*MIDEX qu'au cas par cas, selon des besoins spécifiques justifiés des projets, et dans le cas de post-doctorants de très haut niveau disposant d'une compétence spécifique et rare acquise en-dehors du site. Ces cas se sont présentés également dans le cadre des projets collaboratifs financés par le fonds de Transfert et la HIT, avec une exigence de technicité et de confidentialité qui a nécessité de procéder à des recrutements internes. Dans ces cas précis et sur argumentaire du porteur de projet, des dérogations peuvent être accordées à la règle d'externalité et ces personnels sont recrutés, soit comme post-doctorants soit exceptionnellement comme ingénieurs de recherche.

À ce jour, les endorecrutements au sens d'A*MIDEX représentent moins de 15% des recrutements de post-doctorants, et moins de 7% si on limite la définition des endorecrutements aux titulaires d'une thèse AMU.

B. La politique de formation initiale et continue

L'effort porté dans le domaine de la formation s'est développé dans plusieurs directions :

- la structuration institutionnelle de la formation,
- l'actualisation de l'offre de formation tout au long du contrat,
- l'adaptation des parcours de formation au niveau des étudiants,
- l'amélioration continue de la pédagogie,
- la mise en place de dispositifs de soutien et de valorisation,
- le développement de la formation continue.

1. La structuration de la Formation

A sa création, l'établissement a structuré la formation en secteurs disciplinaires et s'est doté d'un organe consultatif d'orientation de sa politique de formation : le Directoire de la formation.

1.1 Les secteurs de formation

Comme cela a été vu précédemment, les composantes de l'établissement sont statutairement regroupées en **5 secteurs disciplinaires et un secteur pluridisciplinaire** :

- secteur Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines : l'UFR d'Arts, Lettres, Langues et Sciences humaines, la MMSH, le Centre de Formation des Musiciens Intervenants ;
- secteur Droit et Sciences Politiques : l'UFR de Droit et de Science politique, l'IMPGT ;
- secteur Economie et Gestion : l'UFR d'Economie et de Gestion, l'IAE, l'Ecole de Journalisme et de Communication et l'IRT ;
- secteur Santé : les UFR de Médecine, de Pharmacie, d'Odontologie et l'Ecole Universitaire de Maïeutique Marseille Méditerranée ;

- secteur Sciences et Technologies : les UFR de Sciences, de Sciences du Sport, l'OSU Institut Pythéas, Polytech² Marseille ;
- secteur pluridisciplinaire : l'ESPE et l'IUT.

L'existence de ces secteurs disciplinaires permet d'organiser efficacement le suivi et la coordination des actions de formations durant le contrat ; ces secteurs définissent également les périmètres dans lesquels se conduisent les réflexions prospectives en matière de formation notamment celles en lien avec la construction de la future offre de formation de l'établissement.

1.2 Le Directoire de la formation

Afin d'orienter la politique de formation de l'établissement, un **Directoire de la formation** a été créé. Composé d'experts reconnus pour leur engagement dans la formation, de représentants du secteur socio-économique et d'étudiants, ce directoire a pour mission d'aider la gouvernance de l'université dans ses choix politiques et stratégiques en ce domaine. C'est un **organe d'évaluation et de proposition** qui rend compte régulièrement de ses travaux devant la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire de l'université.

Ce directoire a été opérationnel durant les deux premières années du contrat d'établissement et a produit **un rapport** intitulé « **Pédagogie universitaire et développement professionnel des enseignants - chercheurs à AMU – Réflexions et propositions pour systématiser la démarche qualité dans l'enseignement et pour (re)valoriser l'exercice du métier d'enseignant à l'université.** ». Ce rapport a été présenté et débattu en CEVU et a fait état de plusieurs propositions dont certaines ont été reprises dans le cadre de la politique de formation d'AMU. On pourra notamment citer : la mise en place de la prime d'engagement pédagogique, la mise à disposition des enseignants d'un dossier de valorisation pédagogique, la création d'un référentiel de compétences pédagogiques universitaires...

Le travail du directoire a été suspendu à la fin de l'année 2013 ; les travaux d'élaboration du schéma directeur de l'offre de formation (voir infra) lui ont succédé.

2. La politique de formation

L'offre de formation d'AMU a connu plusieurs évolutions significatives depuis le début de la contractualisation en cours.

2.1 L'évolution de l'offre de formation en réponse à des exigences règlementaires et/ou pédagogiques

Depuis la création de l'établissement et la mise en place des nouvelles formations L, Lp et M en septembre 2012, plusieurs transformations importantes de l'offre de formation ont été opérées tant au niveau des diplômes nationaux et des diplômes d'état en santé qu'au niveau des diplômes d'établissement :

- concomitamment à l'accréditation de l'ESPE d'AMU, quatre **mentions de masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF)** ont été créées (mention « 1^e degré », mention « 2nd degré », mention « Encadrement éducatif », mention « Pratiques et ingénierie de la Formation ») ; à cette occasion, plusieurs spécialités de préparation aux CAPES rattachées à des masters disciplinaires ont été transférées à l'ESPE et profondément transformées ;
- conformément aux textes issus de la réforme des études de santé, les **diplômes de formation générale (DFG) et diplômes de formation approfondie (DFA)** en sciences médicales, sciences pharmaceutiques, sciences odontologiques et maïeutique ont été progressivement déployés ;
- en accord avec la nouvelle nomenclature des intitulés de mentions de licence, l'établissement a adopté de **nouveaux intitulés nationaux pour 35 mentions de licence** ; ces mentions ont, elles-mêmes, été structurées en parcours-type ;
- quatre **campagnes annuelles 2013/2014/2015/2016 de modifications de maquettes** ont été conduites pour adapter au mieux les enseignements et la pédagogie – plusieurs centaines de modifications ont été opérées chaque année qu'il s'agisse de modifications d'intitulés d'UE, de

redistribution de crédits, de modifications de volumes horaires d'UE ou encore de mutualisations d'enseignements entre parcours ;

- plus de **350 diplômes d'établissement** émanant des 3 ex-établissements ont été **basculés dans les nouveaux formats** créés par l'établissement (Certificats d'université, Diplômes d'université, Certificats d'études supérieures universitaires, Diplômes d'études supérieures universitaires) ; plusieurs dizaines de nouveaux diplômes d'établissement ont été créés ;
- enfin 19 diplômes en partenariat international ont été créés – en plus de ceux existants – sous la forme de double-diplômes, de diplômes conjoints ou de délocalisations.

Les transformations décrites ci-dessus ont été réalisées avec **un souci constant de maîtrise de l'offre de formation**. Chaque proposition d'évolution a été évaluée non seulement au plan pédagogique, mais également sur le plan des moyens à mettre en œuvre tant en termes d'HETD qu'en termes de mobilisation des moyens administratifs et matériels. Des réunions régulières ont été organisées avec plusieurs directions de composante pour identifier les UE et parcours de formation à très faibles effectifs et envisager des solutions de mutualisation.

La description de l'offre de formation d'AMU est **stockée et mise à jour à partir de l'application « Référentiel de l'offre de Formation »** (ROF) de l'AMUE. Cette application articulée à des développements spécifiques à AMU permet d'afficher cette offre et de produire des fiches de formation qui précisent, pour chaque formation, l'objectif, le public visé, les conditions d'admission, la structure et l'organisation, les connaissances à acquérir, les compétences à acquérir, les stages et projets encadrés, les débouchés professionnels, les liens avec le milieu socio-économique, l'adossement à la recherche, les études à l'étranger et les contacts d'orientation.

2.2 L'attractivité des formations

L'initiative d'excellence A*MIDEX, dans le cadre de son « Académie d'excellence », a donné l'opportunité à l'établissement de mettre en valeur et de soutenir financièrement quelques parcours de formation, porteurs de projets pédagogiques particulièrement remarquables. Parallèlement, des efforts importants ont été déployés pour encourager les croisements de disciplines.

➤ *L'apport d'A*MIDEX : les formations labellisées « Académie d'excellence »*

Dispositif créé en 2013 dans le cadre d'A*MIDEX, l'Académie d'Excellence propose de mettre en avant les atouts de l'université **en termes de formation par rapport aux Grandes Ecoles**. L'Académie d'Excellence, qui fonctionne à la fois comme un label et une structure spécifique, se donne pour missions d'offrir une meilleure visibilité aux filières de formations les plus innovantes et attractives du site d'Aix-Marseille, de constituer un laboratoire d'expérimentations en matière d'innovation pédagogique et de soutenir l'internationalisation des cursus ainsi que la mobilité internationale des étudiants et enseignants-chercheurs.

A travers un appel à projets diffusé aux enseignants-chercheurs du site d'Aix-Marseille en 2013 et 2014, les équipes pédagogiques ont proposé des projets au regard des 8 critères suivants : innovation pédagogique, Internationalisation, Interdisciplinarité, Insertion professionnelle, Pertinence, Compétitivité, Sélectivité, Adossement Formation/Recherche.

L'Académie a ciblé en priorité les formations de 2^{ème} cycles (master) et 3^{ème} cycles (doctorat), mais un petit nombre de formations de 1^{er} cycle (licence) a été également inclus, de façon à attirer des étudiants à haut potentiel, dans une logique de filière d'excellence.

Après étude des candidatures par des experts internationaux et sur proposition d'un Comité Académique composé de référents internes et externes au site d'Aix-Marseille, le Comité de Pilotage d'A*MIDEX a labellisé 16 candidatures sur 31 :

- pour les licences et masters :
 - Licence Sciences et Humanités (L S&H)
 - Licence Mathématiques, Physique, Chimie et Informatique (MPCI)
 - Brain Master Program (BMP), Master de Neurosciences
 - Human'aix, Master Droit International et Européen, spécialité Actions et Droit Humanitaires

- International and European Environmental Law (IEEL), Master Droit International et Européen de l'Environnement
 - Munich Marseille Graduate School of Nanoscience (M2GSN), Master Matériaux spécialité Matériaux Avancés pour les Nanosciences et l'Energie (MANE), programme PhD track
 - Mediterranean Network of environmental training sites (Mednet), Master Sciences de l'Environnement Terrestre (SET)
 - Mediterranean-South e-Master of Public Health (MEDSe PubHealth), Master Santé Publique, Spécialités EISIS, MQERS, SPSD
 - Master in Global Innovation Management (MGIM, Master Management International de l'Innovation
 - Master of Maritime and Coastal Archaeology (Momarch), Master Archéologie et Histoire de l'Art, spécialité archéologie opérationnelle, terrestre et maritime
 - Master 2 Physique spécialité physique théorique et mathématique, astrophysique et physique des particules (P3TMA)
 - Master Europhotonics-POESII, Erasmus +
 - SPACE, Master Physique, spécialité rayonnement, énergie et spectroscopies
- pour les formations doctorales et multi-niveaux :
- Bio-Trail, Master 1 Développement et Immunologie et doctorat en Sciences du vivant
 - Integrative and Clinical Neurosciences (ICN), Programme doctoral en Neurosciences Intégratives et Cliniques
 - Fabrication Laboratory for Engineering Creativity CMI (FAB LAB - FLEC CMI), Cursus Master en Ingénierie CMI
 - **EcAMSE, L3 Economie, Magistère ingénieur économiste et Master "Aix-Marseille Sciences Economiques"**

➤ *les croisements de disciplines*

La création d'AMU a permis de réunir toutes les disciplines en un même établissement avec pour chaque discipline une très forte densité de compétences en formation et en recherche. Il s'agit pour l'établissement d'exploiter cette richesse **en fertilisant les parcours de formation par le croisement de disciplines**. Plusieurs actions ont été menées en ce sens depuis le début de l'actuel contrat d'établissement :

- les **mentions de licence « Mathématiques, Physique, Chimie et Informatique »** et **« Sciences et Humanités »** ont été déployées progressivement du L1 au L3 à partir de septembre 2012. Ces mentions de licence pluridisciplinaires s'adressent à des néo-bacheliers dont la motivation et les capacités de travail sont grandes. L'implication extrêmement importante des équipes pédagogiques, alliée à des effectifs étudiants resserrés et à un soutien renforcé dans le cadre de l'académie d'excellence de la Fondation A*MIDEX, a permis la mise en place d'un accompagnement très actif et innovant des étudiants dans ces deux mentions ;
- un nouveau parcours de formation de licence déployé sur trois années **« Création littéraire et cinématographique »** a été créé au sein de la mention « Lettres » ; les étudiants inscrits dans ce parcours reçoivent une formation qui articule des savoirs disciplinaires en lettres d'une part et en cinéma d'autre part (littérature, linguistique, histoire du cinéma, analyse de films) ; une partie des enseignements se fait en ateliers d'écriture et de cinéma pour pratiquer, comprendre et acquérir les mécanismes de création littéraire et cinématographique ;
- un travail a été initié en 2013 sur **la filière du « Livre »** impliquant trois composantes (IUT, FDSP et ALLSH) et regroupant plusieurs DUT, licences professionnelles et masters issus de domaines disciplinaires différents. L'objectif de ce travail a été de faire interagir toutes les formations de l'université conduisant aux métiers du livre en vue d'une restructuration de cette filière au sein de la future offre de formation ; les professionnels de la bibliothèque, de la librairie et de l'édition ont été invités à contribuer à cette réflexion prospective à l'occasion de plusieurs séances ; un travail similaire de mise en synergie est en cours concernant la **filière « Théâtre »** ;

- enfin, dans le cadre du schéma directeur de l'offre de formation, l'atelier « **Groupements Interdisciplinaires de Formations Thématiques** » (**GIFT**) a été créé en 2015 avec l'ambition d'exploiter la richesse multidisciplinaire de l'établissement sur son volet formation. Il s'agit de faire émerger cinq à six pôles regroupant des formations de tous horizons sectoriels et disciplinaires autour de thèmes qui soient porteurs en termes d'insertion professionnelle et si possible « identitaires » pour l'établissement. Un GIFT se verra assigné des missions suivantes :
 - o programmer des événements communs à toutes les formations du pôle (séminaires de professionnels par exemple) ;
 - o réfléchir à la complémentarité pédagogique des différentes formations du pôle ;
 - o organiser des regroupements d'étudiants, des projets pédagogiques partagés ;
 - o faciliter la mobilité étudiante entre formations du pôle ;
 - o élaborer une communication commune auprès des lycées/étudiants d'une part et des professionnels d'autre part ;
 - o réfléchir à l'opportunité de créer des formations thématiques interdisciplinaires.

La mise en place de 6 GIFT a été récemment validée par l'établissement ; les thématiques sélectionnées sont les suivantes : « Vieillesse », « Risques », « Tourisme », « Mer et activités maritimes », « Big Data », et « Aéronautique ».

2.3 Des formations connectées avec le monde de l'entreprise

Une des ambitions fortes de l'établissement a été de faire en sorte que les formations qu'il abrite permettent aux étudiants diplômés de s'insérer facilement sur le marché du travail. Pour cela, il importe que ces formations soient lisibles et reconnues par les futurs recruteurs et donc qu'un partenariat fort se construise entre AMU et le monde de l'entreprise. De nombreuses initiatives ont été entreprises dans cette perspective

- L'établissement a inscrit la nécessité de créer des conseils de perfectionnement en appui des formations dans l'article 41 de ses statuts et un texte de cadrage précis concernant la constitution et le fonctionnement de ces conseils a été adopté dans les instances centrales. Ce texte de cadrage a été le point de départ d'une généralisation des conseils de perfectionnement dans les composantes de l'établissement. Celui-ci compte désormais **151 conseils de perfectionnement** se répartissant de la manière suivante (secteur Sciences : 47, secteur Droit et Science politique : 30, secteur Economie-Gestion : 21, secteur Santé : 6, secteur ALLSH : 4, secteur pluridisciplinaire : 43). Ces conseils de perfectionnement sont pour 50% d'entre eux rattachés à des spécialités ou parcours types, 35% à des mentions, 11% à des filières L-M disciplinaires ou thématiques et 4% à des portails de formations (L1 ou M1).
- Plusieurs **parcours de formation** ont été transformés ou créés **en alternance** à l'IUT, la FDSP, la FEG, **la Faculté des Sciences** et l'IMPGT ; l'IUT se distingue tout particulièrement en la matière : 9 spécialités de DUT (sur 18) et 36 licences professionnelles (sur 44) sont proposées en alternance. Dans cette composante, le contrat de professionnalisation apparaît comme une étape intermédiaire à la mise en place d'une formation en apprentissage, laquelle est le plus souvent obtenue soit par une ouverture de groupes délocalisés soit par une extension de périmètre.
- L'établissement organise chaque année une « **Semaine AMU-entreprises** » dont un des principaux objectifs est de rapprocher les formations d'AMU et le monde de l'entreprise ;
- une **trentaine d'accords-cadres** a été signé avec des groupes d'envergure : Bull, Sogeti High Tech, CapGemini, Airbus Helicopters, la CMA-CGM, EDF, la CEPAC, ONET, Veolia, Orange, Safran, St Microelectronics, ...

2.4 Un schéma directeur de l'offre de formation en cours d'élaboration

Depuis février 2015, notre établissement élabore son schéma directeur de l'offre de formation. A cet effet, 11 ateliers ont été constitués :

- des **ateliers de champ disciplinaire** ayant pour objectif de définir les axes d'évolution de l'offre de formation d'un champ disciplinaire donné ; les cinq champs disciplinaires concernés sont : Sciences et technologies, Santé, Arts Lettres Langues et Sciences Humaines (ALLSH), Droit et Sciences politiques, Economie-Gestion ;

- des **ateliers « transverses »** visant à établir des préconisations sur un sujet donné, transversal aux six secteurs de formation ; les sujets sélectionnés pour la première version du SD-OF sont : les licences professionnelles, la FOAD, la formation continue et l'alternance, les Groupements Interdisciplinaires de Formations Thématiques (GIFT) ;
- des **ateliers « ressources »** ayant vocation à définir des cadrages qui viendront en soutien des travaux des ateliers de champ disciplinaire et des ateliers « transverses » ; il s'agit de l'atelier «Maîtrise de l'offre de formation » et de l'atelier « Référentiels de formation ».

Le travail d'élaboration de ce schéma directeur s'étale sur une durée de 2 ans, à raison d'une réunion par mois ouvré pour chacun des onze ateliers. Trois étapes jalonnent ce travail :

- une **étape d'état des lieux** des formations et des pratiques pédagogiques au sein d'AMU qui s'est achevée en février 2016 (mars 2015 – février 2016) ;
- une étape de définition des **axes stratégiques** qui intègre dans la réflexion les avis et recommandations d'acteurs internes à AMU en lien avec la recherche et les relations internationales ainsi que les éclairages apportés par les partenaires institutionnels et professionnels de l'établissement. Cette étape qui s'est achevée en septembre 2016, a intégré également la prise en compte des retours d'expériences et des choix stratégiques d'établissements comparables à AMU (mars 2016 – septembre 2016) ;
- une étape de **propositions et de priorisation**, prenant en compte les éléments recueillis lors des étapes précédentes et des cadrages fournis par les ateliers « transverses » (étape en cours).

3. Une politique pour la réussite du plus grand nombre

L'établissement a construit des dispositifs permettant d'accompagner les étudiants quel que soit leur niveau.

3.1 La lutte contre l'échec

Plusieurs composantes de l'établissement organisent en début de cycle des **tests de positionnement**. Ces tests évaluent le niveau des étudiants en langue, en informatique ou dans d'autres disciplines de base telles que les mathématiques. Certains tests évaluent des compétences plus basiques comme la capacité de l'étudiant à s'exprimer à l'écrit ou à raisonner face à des problèmes de logique ou de calcul. Quelle que soit leur forme et ce qu'ils évaluent, ces tests permettent de positionner chaque étudiant dans sa promotion et ainsi de proposer des dispositifs d'apprentissage adaptés. Certaines composantes, comme la Faculté d'Economie et de Gestion, organisent des groupes de niveau de manière à offrir des rythmes et des exercices adaptés à un public homogène. D'autres composantes s'attachent à équilibrer la représentation des différents niveaux de maîtrise d'une discipline au sein de chaque groupe de TD ; c'est le cas de la Faculté des Sciences qui met en place un test de positionnement (mathématiques, physique, chimie) et une UE « passerelle en mathématiques » sur les trois premières semaines de ses formations de licence permettant d'orienter les étudiants, en fonction de leurs résultats, vers le tutorat. Les étudiants en difficulté peuvent aussi suivre des enseignements d'auto-formation afin de mieux appréhender les notions les plus difficiles abordées en cours.

Le recours au **contrôle continu** (partiel ou intégral) et/ou l'organisation régulière de devoirs sur table (rythme hebdomadaire dans le cas des licences de la Faculté d'Economie et de Gestion) a également permis de lutter contre l'échec. Ces modalités de contrôle des connaissances exigent de la part de l'étudiant un travail régulier. Elles permettent à l'étudiant de compenser des « accidents » d'apprentissage en étant soumis à plusieurs épreuves dans le semestre. L'application de ces dispositifs a permis d'augmenter significativement le taux de réussite dans certaines composantes. C'est notamment le cas à la Faculté de Droit et de Science Politique où le taux moyen de réussite en première année de licence pour le site d'Aix-en-Provence a fortement augmenté.

On signalera par ailleurs un dispositif particulièrement innovant mis en place par la Faculté de Sciences et soutenu par A*MIDEX, intitulé « **Ascenseur social** » (AS) et dont l'objectif est de donner aux élèves issus de trois lycées de Marseille situés en zone sensible (lycée Victor Hugo, lycée St Exupéry et lycée Diderot), les mêmes chances de poursuivre des études supérieures qu'aux autres lycéens. Ces lycéens ont une

probabilité de réussite jusqu'à 30% inférieure aux autres. Le projet AS de la Faculté des Sciences ambitionne de lutter contre ces inégalités et de proposer à ces bacheliers des séries scientifiques des clefs de réussite et un encadrement spécifique dans leurs études supérieures. Ce projet s'appuie sur des équipes pédagogiques d'enseignants du secondaire et du supérieur qui travaillent de concert pour réduire les difficultés des étudiants ciblés.

L'établissement a souhaité davantage formaliser et organiser les réorientations des étudiants reçus-collés de PACES vers les autres formations de licence de l'établissement. Un forum des **réorientations PACES** est organisé chaque année et accueille 700 étudiants. Le nombre de réorientations recensées depuis 2012 est de 1 100 étudiants dont 75% sont réorientés dès le L1 en S2 d'une licence d'une autre composante.

Enfin, la signature de conventions entre AMU et les lycées à CPGE de l'académie a permis une sécurisation des parcours d'élèves préparatoires en difficulté.

3.2 Des Parcours Adaptés pour les étudiants les plus performants

Les composantes entendent également accompagner les étudiants les plus performants au plan académique en leur proposant des **parcours renforcés** afin de maintenir leur motivation et leur intérêt tout au long du cursus de licence. A la Faculté de Droit et de Science politique, les bacheliers « mention très bien », s'inscrivant en première année de licence, se voient proposer d'intégrer l'académie de Droit. Celle-ci est associée à un diplôme d'établissement étalé sur quatre années offrant des enseignements complémentaires sous forme de séminaires d'excellence. A la Faculté d'Economie et de Gestion, le parcours Honneur de licence se déploie sur trois années en intégrant une à deux UE non créditées en complément du cursus normal pour les étudiants les plus motivés. **AMU a également développé des parcours CMI (cursus master ingénierie), qui sont passés de 4 à 9 au cours du contrat, dont 4 de plus à la Faculté des Sciences et 1 en Faculté des Sciences du Sport.** Par ailleurs, la Faculté des Sciences a mis en place un dispositif particulièrement innovant de sensibilisation à la recherche dès la première année de la licence.

4. Un processus continu d'amélioration de la qualité de la pédagogie

L'engagement de l'établissement à développer une pédagogie de qualité s'est traduite par la mise en place d'un **service dédié à l'innovation pédagogique** : « Le Centre d'Innovation Pédagogique et d'Evaluation ». Ce service regroupe plusieurs missions :

- la mission d'évaluation des enseignements et des formations en lien avec l'observatoire de la vie étudiante,
- la mission de développement des TICE,
- la mission de formation des enseignants.

Une nouvelle mission en charge du développement de l'approche programme et compétences (APC) a été créée durant l'année 2015, dans le cadre des travaux du schéma directeur de l'offre de formation.

Ces différentes missions sont conduites par des chargés de mission, rattachés à une vice-présidence déléguée au CIPE, elle-même sous la responsabilité de la vice-présidence Formation. Ces missions s'appuient sur une équipe technique constituée de 10 ingénieurs pédagogiques.

Depuis sa création, le CIPE est chargé de mettre en œuvre de nombreuses actions, principalement orientées vers les enseignants et leur mission pédagogique. On retiendra notamment :

- l'accompagnement, du conseil, du soutien,
- le développement de projets pédagogiques,
- la formation pédagogique initiale et continue et de la formation aux TICE,
- la participation à l'instruction et l'expertise des dossiers FIP et PEP (voir infra),
- les relations avec les réseaux pédagogiques externes,
- l'évaluation des enseignements et des formations,
- une veille sur les méthodes pédagogiques innovantes,
- un accompagnement en recherche-action en pédagogie universitaire.

Un colloque est organisé annuellement par le CIPE à l'attention de tous les enseignants et enseignants-chercheurs d'AMU autour de thématiques variées telles que : l'évaluation des formations, les innovations pédagogiques, les pédagogies actives, la recherche-action en pédagogie...

4.1 La formation des enseignants et l'innovation pédagogique

L'établissement établit chaque année un catalogue de séminaires de formation à la pédagogie universitaire **à l'attention des doctorants contractuels** d'une part et des **enseignants et enseignants-chercheurs** d'autre part. Pour l'année 2016, les thématiques proposées sont les suivantes :

- « Entrée dans le métier »,
- « Didactique universitaire 1 »,
- « Didactique universitaire 2 »,
- « Prévoir et organiser son enseignement »,
- « Ingénierie de la formation »,
- « Apprentissage et pratique d'enseignement »,
- « Evaluer les apprentissages des étudiants »,
- « Gestion du travail en groupe d'étudiants »,
- « Le tutorat dans la mise en œuvre des enseignements »,
- « Communiquer et interagir avec les étudiants / Affirmation de soi, Communication »,
- « L'enseignement par APP »,
- « Elaboration du DVP : des stratégies rédactionnelles ciblées »,
- « Adaptation à la diversité des publics : Handicap »,
- « Adaptation à la diversité des publics : étudiants étrangers »,
- « L'université et l'éducation au développement durable ».

Ces séminaires sont affichés sur le site internet du CIPE et les doctorants et enseignants ont la possibilité de s'y inscrire en ligne. Chaque séminaire est proposé sur deux sessions différentes sur les sites d'Aix-en-Provence et de Marseille. Le volume global des heures de formations est de 800 heures pris en charge par une vingtaine de formateurs.

Ces formations se sont déployées comme suit depuis le démarrage du contrat d'établissement :

- 2012/2013 : 195 Doctorants et 22 enseignants,
- 2013/2014 : 258 Doctorants et 168 enseignants,
- 2014/2015 : 224 Doctorants et 176 enseignants,
- 2015/2016 : 167 Doctorants et 60 enseignants.

Par ailleurs, **deux diplômes d'établissement de pédagogie universitaire**, l'un dans un format court « CESU », l'autre dans un format plus approfondi « DESU », sont désormais proposés et permettent aux doctorants et enseignants qui s'y inscrivent d'approfondir le développement de leurs compétences en pédagogie universitaire.

Les formations à la pédagogie ainsi que le soutien apporté par les ingénieurs pédagogiques du CIPE sont des vecteurs importants d'accompagnement à **l'innovation pédagogique**. Cette dernière se manifeste dans tous les secteurs de formation d'AMU **sous des formes variées** : nombreuses expérimentations sur les APP en faculté des Sciences, expérimentation de classes inversées à l'IUT, à l'IAE et en Faculté des Sciences, mises en situation d'étudiants dans le cadre d'appels d'offres fictifs à l'OSU et à l'IMPACT, mise en place de séminaires in situ (par exemple en milieu carcéral pour les séminaires de criminologie à la FDSP), jeux d'entreprises, concours de plaidoirie, recours grandissant à l'enseignement par simulation dans les facultés de santé... Ces innovations sont, pour un certain nombre d'entre elles, soutenues par le Fonds d'Intervention Pédagogique de l'établissement.

4.2 Les TICE

Les actions de l'établissement dans le domaine des TICE se sont déclinées suivant plusieurs axes que l'on esquisse dans ce qui suit.

- *Le déploiement de dispositifs numériques et la promotion de leurs usages pour l'enseignement*

La fusion des plateformes de cours en ligne des trois ex-universités a été réalisée dans les deux premières années du contrat, donnant lieu à l'ouverture de la **plateforme de cours en ligne** d'AMU : AMeTICE. Lors de l'année universitaire 2015-16, AMeTICE a accueilli plus de 5 200 cours, 4 073 comptes enseignants et 59 800 comptes étudiants.

En lien avec le schéma directeur du numérique et au sein de groupes projets, de nouveaux dispositifs numériques pour l'enseignement sont proposés parmi les technologies émergentes et conformément à la politique de l'université en la matière. A ce jour, les outils et dispositifs numériques pédagogiques mis à disposition des enseignants sont les suivants :

- les outils de Webconférence tels que Adobe Connect (en 2015/16 : 16 enseignants, 169 salles de classe virtuelle, 440h dispensées),
 - une expérimentation de BigBlueButton (en 2015/16 : 11 enseignants ont testé le dispositif),
 - une plateforme de cours en ligne AMeTICE,
 - un e-portfolio EfoliAM (Socle Mahara),
 - des systèmes de vote électronique,
 - divers logiciels : scénarisation et conception de cours en ligne (Scenari), présentations sonorisées
- ...

Des actions de communication et d'information sont régulièrement menées concernant les usages attachés à ces outils et dispositifs ; à titre d'exemple, les « **Café'TICE** », sont des espaces d'échanges et de partage sur l'usage du numérique par les enseignants de l'université. Entre 5 et 7 sessions de Café'TICE sont organisées annuellement depuis 2013, accueillant chacune entre 7 et 25 enseignants, pour un total de 19 sessions en tout et 250 participants. Le site web du CIPE permet aussi la diffusion d'informations et d'actualités concernant l'usage du numérique dans l'enseignement supérieur.

A partir des moyens apportés dans le cadre du SDN et à l'appel à projets Créa-MOOC de 2014, le CIPE s'est doté d'**une structure de production et de diffusion de ressources audiovisuelles** pour l'enseignement.

- *Accompagnement des enseignants à l'usage pédagogique des dispositifs numériques*

Des séminaires de formation sont proposés concernant l'usage pédagogique des dispositifs numériques. Les enseignants engagés dans la conception de MOOC sur la plateforme FUN bénéficient d'un accompagnement par les ingénieurs CIPE. Depuis 2014, **4 MOOC ont été conçus** par des équipes pédagogiques d'AMU et avec le soutien d'A*MIDEX :

- « Astrophysique : du système solaire au big bang », ouvert en 2015 avec plus de 4 700 inscrits. Une deuxième session est prévue à l'automne 2016 ;
- « Le langage entre nature et culture », ouvert en 2015 avec plus 4 800 inscrits, puis en 2016 avec plus de 5 500 inscrits ;
- « Neurophysiologie cellulaire 1 : Comment les neurones communiquent », ouverte en 2016 avec 4 590 inscrits ;
- « Le paludisme » qui ouvrira en janvier 2017.

Par ailleurs, l'université adhère à cinq Universités Numériques Thématiques (UNT) : UNISCIEL, UOH, UNF3S, UNJF et IeL.

Outre les actions de formation et d'accompagnement aux enseignants, la mission TICE organise le **stage PracTICE** de pré-entrée qui vise à former les étudiants primo-arrivants à AMU à l'usage de leur Environnement Numérique de Travail (ENT). En 2015, un total de 290 heures de formation a été dispensé sur la période de septembre à novembre 2015, dont 265 heures de TD (133 sessions) et 25 heures d'amphi (39 sessions), pour plus de 11 000 étudiants sur l'ensemble des campus de l'université.

- *Développement et soutien de la formation à distance*

Fort de l'expérience acquise au sein de plusieurs composantes, le développement et le soutien de la formation à distance sont menés à partir de deux groupes projets : l'un dans le cadre du SDN « soutenir la formation à distance » depuis 2014, l'autre, dans le cadre du Schéma Directeur de l'Offre de Formation depuis 2015.

Les propositions de ces deux groupes ont permis d'identifier le périmètre exact de l'offre de formation à distance d'AMU et de renforcer les dispositifs nécessaires au fonctionnement de cette offre. Plusieurs autres travaux sont en cours dont les principaux sont :

- la rédaction d'un guide et d'une charte de la formation à distance à AMU,
- l'expérimentation de trois dispositifs de Webconférences, permettant de répondre aux exigences du « présentiel à distance » : Adobe Connect, Big Blue Button et AMUskype.

4.3 L'approche par compétences et le lancement du réseau RÉNAPS'up (Réseau National des Approches Programme du Supérieur)

AMU a lancé début 2016 une **large expérimentation « Approche par compétences »** en faveur de la transformation pédagogique de son offre de formation, impliquant ainsi 14 composantes d'AMU et l'IEP d'Aix-en-Provence.

Dans le même temps, AMU s'est rapproché d'autres établissements connus pour avoir impulsé la même démarche (universités de Lorraine, Nantes, Bordeaux, Grenoble-Alpes, UPEC, UPEM, ...). L'idée de créer **RÉNAPS'up** est alors née du constat suivant : les établissements d'enseignement supérieur partagent les mêmes difficultés, font face aux mêmes besoins en termes de méthodologie, d'accompagnement et de formation des enseignants, de nouveaux outils pédagogiques ou de pilotage. A la fin du mois de juin 2016 à Paris, la chargée de mission « APC » d'AMU a réuni 30 représentants de 20 établissements (15 universités et 5 grandes écoles) pour définir les missions, objectifs et modalités de fonctionnement de ce nouveau réseau national. RÉNAPS'up a passé avec succès la seconde phase de sélection pour l'AMI 2016 portant sur la transformation numérique.

4.4 L'évaluation des formations et des enseignements

L'évaluation des formations et des enseignements par les étudiants a fait l'objet d'une attention particulière depuis la création de l'établissement. Des cultures différentes existaient en la matière dans les trois ex-universités fusionnées. Un groupe de travail dédié ainsi que de nombreux échanges en CFVU ont permis de dresser un inventaire des bonnes pratiques ayant eu cours avant la fusion. Deux textes ont été approuvés : le « **guide des références de l'EFEE** » qui rappelle les engagements de l'établissement dans le cadre de l'EFEE et le « **guide opérationnel de l'EFEE** » qui décrit les **quatre étapes de l'évaluation** : (1) l'élaboration et la définition du projet annuel formalisées dans la « feuille de route annuelle » de l'EFEE, (2) la mise en œuvre opérationnelle des enquêtes auprès des étudiants, (3) l'exploitation des résultats à l'issue des enquêtes et l'identification des évolutions à conduire, (4) la mise en œuvre et la consolidation des évolutions.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, un effort a été entrepris par l'OVE en matière d'évaluation des formations conduisant notamment à multiplier par 6 le nombre d'UE concernées et à étendre le nombre de composantes visées par le dispositif. ~~Le tableau ci-dessous décrit l'évolution du dispositif de passation des enquêtes entre 2013 (année de mise en place) et 2016.~~

	2013/14	2014/15	2015/16
Etudiants interrogés	18 101	21 342	17 711
Taux de réponse	sem. impairs : 33% sem. pairs : 34%	sem. impairs : 55% sem. pairs : 29%	sem. impairs : 52% sem. pairs : 52%
Composantes	7	9	12
Enseignants impliqués	591	1 099	1 274
UE évaluées	661	1 861	3 604
Enquêtes organisées	244	404	554
Part des enquêtes en présentiel	42%	37%	54%
Nbre questionnaires	151	168	133
Nbre de rapports adressés	1 117	1 570	4 019

Des tris à plat sont envoyés chaque année par l'Observatoire de la Vie Etudiante aux responsables de formation et aux enseignants. L'OVE produit et transmet également un rapport à chaque direction de composante contenant des analyses plus approfondies s'agissant de l'évaluation de leurs formations.

5. L'implication des enseignants-chercheurs et les moyens humains, financiers et techniques au service de la formation

5.1 Le soutien aux enseignants

L'établissement a mis en place une déclinaison AMU du **référentiel national des équivalences de service** et a défini les fonctions éligibles à la **prime de responsabilité pédagogique**.

Une **prime d'engagement pédagogique** (PEP) a été mise en place durant l'année 2015 ; cette prime permet de reconnaître et de valoriser l'investissement pédagogique d'un enseignant considéré dans sa situation d'enseignement ; en cela, la PEP se distingue :

- de la PRP qui valorise la prise de responsabilités ;
- des 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.

Le montant de la PEP est fixé à 2 000 euros. Les critères et modalités d'attribution de la PEP s'appuient sur huit des dix compétences répertoriées dans le cadre **du référentiel de compétences pédagogiques universitaires** développé par l'établissement (en ligne à l'adresse suivante) :

http://deve.univ-amu.fr/sites/deve.univ-amu.fr/files/cfvu_deliberations/2014_06_12_01_referentiel_de_competchances_pedagogiques.pdf

Le CAC restreint délibère sur les dossiers candidats à la PEP sur la base d'une expertise conjointe du CIPE et d'une commission *ad hoc* composée d'élus de la CFVU. 78 enseignants et enseignants-chercheurs (pour 192 candidatures) ont bénéficié d'une PEP depuis la mise en œuvre de ce dispositif.

5.2 Le fonds d'intervention pédagogique

Le **Fonds d'Intervention Pédagogique** (FIP) a été mis en place pour valoriser les initiatives innovantes et d'envergure dans le domaine de la formation et de la pédagogie. Les dispositifs financés visent à renouveler les méthodes d'enseignement et de suivi des étudiants, et doivent faire état d'un potentiel important de diffusion à l'échelle de l'établissement. Doté de 100 000 euros pour l'année 2014, puis de 200 000 euros à partir de l'année 2015, le FIP s'adresse à toutes les composantes de l'établissement. La Commission Formation et Vie Universitaire de l'établissement se charge de la sélection des projets. Compte tenu du caractère structurant et ambitieux que doivent démontrer les projets candidats, le nombre de propositions retenues est limité à une dizaine de projets par an.

Le tableau ci-dessous établit un récapitulatif des dossiers retenus dans le cadre du FIP, depuis sa création :

Intitulés des projets	Composantes	Montants accordés
Amorce » (Histoire)	ALLSH	14 432,00 €
Sém. criminologie en milieu carcéral	FDSP	10 000,00 €
QU@NT e-learning	IAE	23 640,00 €
OCEANOMED	OSU-Pythéas	23 979,48 €
Mathématiques vidéo	Sciences	27 800,00 €
Captation en Rich Média	ESPE	18 000,00 €
Sport-santé et handicap	FSS	10 900,10 €
Intégration du numérique	IUT	24 000,00 €
AMSTERE	IUT	17 550,52 €
SIBISA	Médecine	28 320,00 €
Outils pédagogiques pour la FI/FC	Médecine	10 415,24 €
ENVIRO - PASS	OSU - Sciences	17 020,14 €
Plateforme Pédagogique	Polytech	28 300,00 €
TP de physio. animale /neurosciences	Sciences	23 544,00 €
Plateforme d'automatismes ...	Sciences	21 950,00 €
Partage d'Expérimentations.	ALLSH	31 169,44 €
Techniques musicales et audio_num	ALLSH	17 556,00 €
Analyse et mesure de la préhension	FSS	30 066,77 €
transPOC IUT	IUT	22 000,00 €
ED/TP interactifs et e-learning	Pharmacie	19 056,00 €
"OIPHARMA"	Pharmacie	21 000,00 €
ICARE	Sciences	20 331,18 €
TP innovants de Biologie	Sciences	35 000,00€

Chaque année, la CFVU procède à un bilan de la mise en place et du suivi de ces projets FIP.

6. La Formation Continue

6.1 le pilotage et l'organisation au sein de l'établissement

Depuis la fusion en 2012, la volonté d'AMU de mettre la mission Formation Continue (FC) au centre du projet d'établissement a été déclinée dans l'engagement politique du président et s'est structurée autour d'un vice-président délégué à la formation continue.

L'organisation de l'activité de formation continue s'appuie sur **un service commun** ayant comme mission le pilotage des dispositifs pour l'établissement en articulation avec les composantes qui sont les opérateurs majeurs des actions de formation. Ce service est doté de **5 pôles** : - Accompagnement à la reprise d'études et validation des acquis - Formations - Bilan de compétences - Coordination et support administratif et financier - Développement et relations partenaires.

Les activités du service commun sont **certifiées ISO 9001** et sont menées dans une perspective d'amélioration continue.

Des **services de formation continue dans chaque composante** assurent la gestion de la formation diplômante spécifique et mixte ainsi que la gestion de proximité des stagiaires. Un référent pédagogique et un référent administratif sont nommés pour chaque composante et constituent ensemble **un réseau des acteurs de la FC** assurant un relais sur l'ensemble de l'établissement. Ces référents et le service commun se réunissent une fois par mois. Un plan de formation des acteurs FC a été mis en place. Les directeurs de composantes sont membres du conseil consultatif du service commun et les référents sont membres des différentes commissions pédagogiques (VAP) et d'exonération.

Le service commun s'appuie aussi progressivement sur des référents au sein des services centraux pour travailler à l'amélioration des procédures pour un meilleur contrôle de l'activité.

Enfin, le service commun de FC, les représentants de composante et de la DOSI ont entamé dès 2013 une démarche pour **la mise en place d'un système d'information en formation continue** à l'échelle de l'établissement. Ceci se concrétise par un projet en cours au sein du Schéma Directeur du Numérique de l'établissement qui devrait aboutir par le déploiement complet de l'application FCA Manager dans les deux à trois ans.

6.2 Le bilan quantitatif global de l'activité formation continue d'AMU

Le bilan quantitatif de la formation continue d'AMU sur la période du contrat est synthétisé dans le tableau ci-dessous :

	2012	2013	2014	2015
Volume d'heures stagiaires	2 859 292	3 141 693	3 035 947	2 774 862
Nombre de stagiaires	11 891	11 380	11 080	11 115
Nombre de certifications délivrées	3 710	3 999	4 403	4342
<i>dont certifications par la VAE</i>	<i>166</i>	<i>132</i>	<i>113</i>	<i>205</i>
Recettes formation continue - AMU (euros)	10 656 891	12 378 233	12 257 905	11 871 583
Recettes formation continue - service commun (euros)	1 841 201	1 359 332	1 375 915	1 530 675

Le volume horaire et le nombre de stagiaires sont relativement stables sur la période ; le nombre de certifications, notamment via la VAE, a progressé ainsi que le chiffre d'affaires global. Celui-ci est constitué à hauteur de 13 % environ par les recettes perçues directement au niveau central par le service commun.

6.3 L'accueil, l'orientation et les dispositifs d'accompagnement

Le service commun a structuré un service de prestations d'accueil (plus de 7 000 actions d'accueil téléphonique, courriel ou présentiel en 2015), d'orientation et d'accompagnement à la reprise d'études et

à la certification, globalisant l'ensemble des dispositifs de formation tout au long de la vie. Un **panel d'ateliers et d'actions** a été **mis en place concernant l'ensemble du parcours des stagiaires** en coordination avec les composantes. En amont du parcours sont proposées des prestations d'accueil et d'accompagnement au projet pour la définition des dispositifs adéquats (formation, certification, validation et bilan) notamment grâce à des réunions d'information collectives. En cours de parcours, des prestations permettent d'améliorer l'individualisation des parcours, d'accompagner à la réussite et de réduire les abandons (ateliers de remise à niveau, méthodologie de travail, accompagnement social ou psychosocial, ateliers de préparation aux examens et réduction du stress, etc.).

Enfin, des actions d'accompagnement à la certification par la VAE et d'aide à l'insertion professionnelle en fin de parcours sont déployées (atelier d'entretiens d'embauche, bilan de fin et mi carrière, ateliers CV et connaissances des milieux professionnels).

	2012	2013	2014	2015
Accueil orientation	3007	3133	6504	7857
Nombre d'ateliers	10	25	63	76
Nombre de prestations d'orientation et accompagnement	900	925	1169	869
Nombre de VAP	452	654	727	462
Nombre de VAE	212	276	301	365
Nombre d'entretiens d'accompagnement social (assistance sociale)	108	---	67	88
Nombre d'accompagnements personnalisés (sophrologie)	33	33	31	35
Nombre de bilans de compétences	32	49	40	42

6.4 La validation des acquis professionnels et des acquis de l'expérience (VAP et VAE)

Le développement de la **VAE** s'est fait **en synergie avec d'autres dispositifs existants**, tels que les formations courtes. Cette approche plus dynamique et plus transversale des prestations a permis d'accroître le portefeuille de formations et a conduit à une réduction de la durée des parcours de formation avec davantage de certifications totales ainsi qu'un taux de réussite accru. Par ailleurs, et toujours dans un souci d'optimisation, la structuration de l'accompagnement telle qu'elle est proposée en alternant l'accompagnement individuel et l'accompagnement en atelier amène à une meilleure absorption des flux. On observe une place désormais plus importante de la VAE avec une forte augmentation des certifications en fin de période. L'homogénéisation des modes de fonctionnement des jurys de l'ensemble des disciplines s'est faite par une professionnalisation des présidents et membres des jurys, avec une plus grande prise en compte des logiques de compétences. Le développement des actions de formation à l'international est allé de pair avec le développement des VAE collectives avec l'étranger. Ces actions de VAE, articulées avec des actions de formation, ont pu ainsi favoriser et contribuer à la mise en œuvre de conventions de partenariats.

Pour ce qui est des VAP, en dépit d'une certaine fluctuation dans le temps, ce dispositif est aujourd'hui un outil indispensable et bien utilisé par les composantes pour individualiser et réduire les parcours de formation en s'adaptant au besoin du public.

6.5 Le DAEU

Le DAEU se déploie sur **9 sites** : Aubagne, Aix-en-Provence, Arles, Gardanne, Marseille St Charles, St Jérôme, Digne, Martigues, Centres pénitentiaires de Marseille et d'Aix-en-Provence (et prochainement Arles, Tarascon et Salon de Provence).

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Nombre de stagiaires	408	382	421	358
Taux de réussite	77 %	77 %	76 %	86 %
Taux de satisfaction	80 %	85 %	88 %	En cours

La mise en place d'un DAEU intensif à Aix-en-Provence et l'implantation dans le département 05 ont permis un déploiement sur l'ensemble du territoire favorisant l'accès à la formation. De bon niveau et en légère progression, le taux de satisfaction traduit bien le souci d'être à l'écoute de ce public souvent en difficulté. La mise en œuvre de l'homogénéisation des enseignements et de la pédagogie sur l'ensemble des sites a amené aussi à une évolution des maquettes pédagogiques permettant ainsi une diversification possible des reprises d'études dans différentes filières et une augmentation de la professionnalisation pour un retour à l'emploi facilité (par exemple l'accès à des concours dans le secteur sanitaire et social). De nombreux outils méthodologiques ont été mis en place (renforcement du tutorat, remises à niveau, exercices et cas pratiques) et ont permis d'atteindre un taux de réussite autour de 80 % et de diminuer notablement le nombre d'abandons.

6.6 Le bilan de compétences

L'établissement dispose d'un centre de bilan de compétences habilité par les principaux financeurs : FONGECIF, ANFH, UNIFAF, UNIFORMATION, AFDAS, AGEFOS-PME, OPCA 3+, FIF-PL, INTERGROS, FAFIEC (habilitations périodiquement renouvelées). Ce centre est l'un des 2 seuls proposés par un organisme public en région PACA. Il s'appuie sur des méthodologies de pointe mises en œuvre par des professionnels psychologues. Les publics concernés sont des salariés des secteurs publics, parapublics, privés ainsi que des demandeurs d'emploi. Plus d'une quarantaine de bilans sont réalisés par an pour des recettes allant de 60 à 75 k-euros.

6.7 Les relations avec les partenaires et les formations courtes

La structuration du pôle de développement des partenariats et des formations courtes a permis de mettre en place une stratégie de développement d'un réseau de partenaires (GARF Provence, ANDRH, Pôle emploi, Missions locales, APEC, OPCA, Branches et organisations professionnelles, grands groupes, ...). Ce travail s'est concrétisé par la création et l'animation de tables rondes, de « petits déjeuners université et entreprises », le développement de séminaires et colloques et s'est traduit par la signature de nouvelles conventions de partenariat.

	2012	2013	2014	2015
Chiffre d'affaires (euros)	95 725	231 891	223 241	455 855
Nombre de formations	10	17	27	37
Nombre de stagiaires	136	299	183	312

Concernant les formations courtes, AMU se positionne sur **une offre** différenciée (par rapport au marché concurrentiel) **basée sur les compétences spécifiques des composantes et des unités de recherche**. Pour ce faire, le service propose un ensemble de prestations aux enseignants-chercheurs, porteurs de projet de formation courte : analyse de faisabilité, budget prévisionnel ; gestion de l'action de formation proprement dite ; solde administratif et financier. On note une forte progression de l'activité en quatre années avec un chiffre d'affaires et un nombre de formations multipliés par 4.

B. La formation doctorale

La formation doctorale d'AMU est organisée en 12 Écoles Doctorales couvrant toutes les disciplines et tous les domaines de recherche.

ED	Intitulés
ED 62	Sciences de la vie et de la santé
ED 67	Sciences juridiques et politiques
ED 184	Mathématiques et Informatique de Marseille

ED 250	Sciences chimiques
ED 251	Sciences de l'environnement
ED 352	Physique et sciences de la matière
ED 353	Sciences pour l'Ingénieur : Mécanique, Physique, Micro et Nanoélectronique
ED 354	Langage, lettres et arts
ED 355	Espaces Cultures Sociétés
ED 356	Cognition, Langage, Education
ED 372	Sciences économiques et de gestion d'Aix-Marseille
ED 463	Sciences du mouvement humain

En 2015-2016, elle rassemble environ 3 300 doctorants (dont près de la moitié sont des femmes). Elle s'appuie sur un potentiel de plus de 2 300 chercheurs et enseignants-chercheurs, habilités à diriger les recherches. Elle attire autour de 800 nouveaux doctorants par an et délivre chaque année près de 700 diplômes de doctorat dans 72 spécialités. Ce très grand potentiel de jeunes chercheurs en formation (qui représente presque l'équivalent du nombre de chercheurs et d'enseignants-chercheurs permanents travaillant au sein de 119 unités de recherche d'AMU) participe clairement à l'amplification de l'activité et de la production scientifiques d'AMU, ce qui renforce ainsi sa réputation d'université de recherche intensive.

Les 12 Ecoles Doctorales d'AMU sont fédérées au sein d'un **Collège Doctoral**.

Le collège doctoral a mis en place une **charte des thèses** en 2008, dans le cadre du PRES, qui a été actualisée à la faveur de l'évolution de la réglementation (dernière version en septembre 2016). Il a également mis en place et structuré une large offre de formations proposées aux doctorants dans le cadre d'un contrat individuel de formation (CIF) et a favorisé l'interdisciplinarité qui est à présent totalement intégrée à notre offre de formation. Un certain nombre de contrats doctoraux est attribué chaque année pour des projets interdisciplinaires impliquant deux unités de recherche rattachées à deux écoles doctorales distinctes. Dans le cadre de leur animation scientifique, les PR2I, en coordination avec le Collège Doctoral et la Fondation IMÉRA, ont mis en place un cycle de séminaires doctoraux interdisciplinaires. Ces séminaires sont intégrés au Contrat Individuel de Formation des doctorants.

1. Données et indicateurs de la formation doctorale à AMU

Les effectifs : Le nombre total de doctorants diminue au fil des ans dans la même proportion qu'au niveau national (diminution de 12,6% en 5 ans). Ceci est dû à différents facteurs, parmi lesquels la légère diminution du nombre de nouveaux doctorants inscrits et la légère augmentation du nombre de soutenances de thèses de doctorats qui est une conséquence de la volonté de réduction de la durée de la thèse dans quelques domaines principaux de recherche.

La répartition par sexe et origine : Les différentes Ecoles Doctorales ne présentent pas le même écart entre hommes et femmes dans leur recrutement. Les femmes prédominent en SHS (60.5 % et jusqu'à 67% en langues, littérature et arts) et aussi, dans une moindre mesure, en sciences de la vie et de la santé; les hommes prédominent en sciences dures (70% et jusqu'à 76 % en sciences pour l'ingénieur). Près de la moitié des doctorants (46 %) est titulaire d'un diplôme de Master hors Aix-Marseille et 39% sont des doctorants internationaux, parmi lesquels près de 80% sont non Européens.

La co-direction Internationale des thèses de doctorat : Durant l'année académique 2015-2016, 9.2% des doctorants à AMU préparaient leurs thèses de doctorat dans le cadre d'une cotutelle internationale. Parmi les 302 co-tutelles internationales en cours, 87 sont avec l'Afrique du nord et le proche orient parmi lesquelles 54 avec la Tunisie et 12 avec le Maroc; 132 avec l'Europe dont 54 avec l'Italie, 18 avec l'Espagne et 17 avec l'Allemagne; 34 avec l'Amérique du Nord mais seulement dont 26 avec le Canada et 8 avec les

Etats-Unis d'Amérique. Le partenariat avec les Etats-Unis d'Amérique et les pays du nord de l'Europe est insuffisant en partie parce que plusieurs universités dans ces pays ne pratiquent pas la co-diplomation.

Le financement : En 2012-2013, globalement 60% des doctorants sont financés dans le cadre de leur recherche et près de 25% des doctorants sont salariés. Ces taux sont assez similaires à ceux observés au niveau national. Le taux de financement cache des différences significatives entre les domaines des sciences dures où tous les doctorants sont financés et les domaines des SHS, où près du tiers des doctorants sont sans aucune source de financement.

La durée des Thèses : Le problème des doctorants non financés a un impact direct sur la durée des thèses. La moyenne pour les diplômes de doctorat délivrés en 2014, est de 51 mois, mais ici aussi le contraste est fort entre la durée de la thèse en sciences dures d'une part et en SHS : cela va de moins de 40 mois en sciences dures à près de 67 mois en SHS. On observe la même tendance au niveau national.

Formation transversales : En 2014-15, plus de 1000 doctorants ont été inscrits dans des formations interdisciplinaires et d'accompagnement pour préparer la poursuite du parcours professionnel des doctorants, organisées par le Collège Doctoral. Pour la première fois, en accord avec la charte des thèses d'AMU, le Collège Doctoral a mis en place un programme de formations obligatoires de 100 heures sur 3 ans, comprenant 50 heures de formations scientifiques, disciplinaires et interdisciplinaires et 50 heures de formations pour préparer les doctorants à la poursuite de leur carrière professionnelle.

Insertion Professionnelle : L'insertion professionnelle des titulaires du diplôme de doctorat est un indicateur important sur la qualité de la formation doctorale. En France le taux d'insertion professionnelle des titulaires du diplôme de doctorat est globalement de l'ordre de 90% 3 ans après la soutenance de thèse de doctorat et 95% 5 années après. Bien que l'on note quelques disparités entre différents domaines scientifiques, une enquête réalisée au sein d'AMU par le Collège Doctoral a démontré que le taux d'insertion est plus élevé que la moyenne nationale, de l'ordre de 95% à 3 ans et 98% à 5 ans. Par ailleurs on note que l'insertion professionnelle des doctorants ayant bénéficié d'un contrat CIFRE (~8% des doctorants financés) est en moyenne plus élevée et plus rapide que celui des autres doctorants.

2. Le renforcement de l'attractivité de la formation doctorale

A*MIDEX a mis en place une règle dans le cadre de ses projets sélectionnés consistant à ne financer que des doctorants externes au site d'Aix-Marseille, ce qui a conduit à un important recrutement d'une quarantaine de doctorants internationaux dans le cadre des projets de recherche « Emergence&Innovation » et « Interdisciplinarité », d'une centaine de doctorants dans le cadre des LABEX du site et enfin, au travers d'un appel spécifique « doctorants » en codirection et/ou cotutelles avec des partenaires internationaux, 27 doctorants ont été recrutés.

Dans la continuité de ces actions spécifiques pour les doctorants, en partenariat avec la région PACA, AMU a candidaté avec succès en 2015 au programme Européen COFUND qui permet d'associer le soutien à la recherche et la mobilité des doctorants. La sélection des candidats s'opère par un jury international pour un recrutement d'une dizaine de doctorants par an.

Cette contribution d'AMIDEX, des Labex et de l'Europe a représenté environ 40% de la dotation annuelle de contrats doctoraux.

Comme membre de l'EUA (Association Européenne des Universités), AMU a accueilli le 8^{ème} workshop thématique de l'Association Européenne des Universités EUA- Conseil de la Formation Doctorale CDE en janvier 2015. Nous prévoyons d'amplifier nos liens avec l'EUA-CDE pour bénéficier de son expertise et de ses développements stratégiques et normatifs et de suivre les normes élevées de sa politique de doctorat qui *in fine* devrait être attestées par le logo "HR Excellence in Research" de l'EUA. Le directeur du collège doctoral est membre du comité de pilotage de l'EUA-CDE.

D. Documentation

En 2015, signe de leur attractivité et de l'accès large à leur offre de services, les bibliothèques d'AMU ont comptabilisé plus de 2,24 millions de visites sur place et 2,93 millions de visites à distance.

Le **service commun de la documentation** (SCD) a par ailleurs, fin 2015, conduit l'enquête électronique internationale « LibQUAL+ ». Avec près de 5 000 réponses et 1 500 commentaires libres, le SCD dispose désormais d'un outil précieux pour évaluer précisément et objectivement les besoins prioritaires des usagers et développer son projet de service dans le cadre du prochain contrat pluriannuel.

1. La place du SCD et de la documentation dans l'université fusionnée

Après plusieurs années de fonctionnement en mode d'ores et déjà fusionné, le SCD a consolidé sa place au cœur du fonctionnement de l'université.

- Conformément aux objectifs fixés, l'organisation documentaire d'AMU s'articule autour d'un SCD unique organisé en niveaux correspondant à l'organisation politique, administrative et disciplinaire de l'université.
- Le conseil documentaire de l'université joue pleinement son rôle politique, en ayant notamment approuvé une charte documentaire et des plans de développement des collections actant la mise en place d'une politique documentaire unifiée.

- Ce conseil documentaire est renforcé par quatre commissions scientifiques consultatives spécialisées de la documentation au plus près des besoins des usagers (ALLSH, Droit, Santé et Sciences, le seul secteur disciplinaire encore en attente étant l'Economie-Gestion).

- Le directeur du SCD est invité permanent du conseil d'administration, de la commission recherche et de la commission formation de l'université. Le pilotage politique des bibliothèques et de la documentation est désormais porté par la Vice-présidente du CA, ce qui permet une insertion de la documentation au plus haut niveau ainsi qu'un dialogue et une synergie facilités et renforcés entre les volets formation et recherche, que le SCD soutient à égalité.

Dans le rapport thématique de mai 2015 intitulé *Les fusions d'universités et la documentation*, l'Inspection générale des bibliothèques soulignait d'ailleurs la pertinence des choix opérés par AMU en la matière.

Des progrès significatifs ont également été accomplis dans la gestion des bibliothèques hors-SCD : depuis la fusion, plusieurs mouvements d'association de bibliothèques dans le catalogue informatique commun piloté par le SCD d'AMU, ainsi que d'intégration de collections au sein des BU du SCD d'AMU, ont permis d'engager l'université dans un processus de rationalisation et de mutualisation de ses moyens documentaires qui devra, lors du prochain contrat, se renforcer afin de permettre au SCD d'être l'unique opérateur documentaire de l'université, conformément aux prévisions du décret n° 2011-996 du 23 août 2011 relatif aux bibliothèques et autres structures de documentation des établissements d'enseignement supérieur créées sous forme de services communs.

2. La bibliothèque sur place

Parmi les actions réalisées au sein des services physiques de bibliothèques, l'on notera :

- **Horaires d'ouverture** : conformément à l'objectif cible du contrat en cours, le SCD atteindra d'ici fin 2017 une moyenne d'ouverture hebdomadaire de l'ensemble des bibliothèques concernées de 56,46h (contre 54,75h en 2012). Parmi elles, cinq dépasseront le standard français (60h) et trois le standard européen (65h).
- **Formation des usagers à la recherche documentaire** : alors que plusieurs études internationales établissent désormais des corrélations claires entre la fréquentation des BU, la formation à la recherche documentaire et la réussite étudiante, le SCD a accru ses efforts en la matière, tous cycles confondus. 8 232 usagers formés en 2012, 11 586 en 2013, 12 570 en 2014, 14 140 en 2015.
- **Modernisation des locaux et services sur place** : plusieurs services innovants ont été mis en place depuis 2012 dans une ou plusieurs BU du réseau qui, lorsqu'ils sont concluants, sont ensuite généralisés (navette documentaire permettant aux usagers d'obtenir ou déposer le document demandé dans la bibliothèque de leur choix ; espaces pédagogiques innovants permettant le travail individuel en silence ; nouveaux espaces multimédia ; prêt de tablettes numériques, etc.).

- **Construction et rénovation des bibliothèques** : grâce aux programmations du CPER et de l'opération Campus engagées ces dernières années, quatre bibliothèques d'AMU vont bénéficier dans les mois à venir de moyens considérables. A Aix-en-Provence, la BU du secteur ALLSH déménagera dans les nouveaux locaux des Fenouillères (septembre 2017) alors que la BU du secteur Droit se réinstallera dans les locaux historiques Pouillon réhabilités et agrandis (janvier 2018). A Marseille, la BU du secteur Economie-Gestion déménagera dans le nouveau bâtiment de l'Ilot Dubois (septembre 2017) et la BU du secteur Sciences de Luminy dans l'écrin prestigieux du *learning center* (septembre 2018).

3. La bibliothèque à distance

Aujourd'hui, la BU proposant des services à distance coexiste pleinement avec la BU proposant des services sur place.

- Dès 2010, anticipant la fusion politique et administrative, les SCD des trois universités d'Aix-Marseille ont **fusionné leur système intégré de gestion (SIGB)**. Dès lors, le signalement et la visibilité des collections d'AMU étaient garantis et se sont renforcés depuis grâce à l'évolution des interfaces.
- Depuis 2012, le SCD a travaillé à **optimiser l'accès distant à la documentation** : ainsi, l'accès physique aux bibliothèques est complété 7j/7 et 24h/24 par l'accès à distance aux ressources électroniques (via l'ENT), aux tutoriels et guides en ligne (Libguides), aux mémoires déposés dans la plateforme DUMAS, aux sujets d'examens, au service de questions/réponses à distance (@zimut), aux catalogues (Koha et Smash) et au site Web du SCD.
- Par ailleurs, les bibliothèques d'AMU se sont rapidement **dotées d'outils Web 2.0** (Facebook, Twitter, Slideshare) dont la gestion dynamique les place à la pointe au niveau national, selon de récentes études d'impact réalisées sur les réseaux sociaux.
- Enfin, dans le cadre du schéma directeur du numérique (SDN) d'AMU, le SCD a travaillé autour de la **valorisation de la production et du patrimoine scientifiques** de l'université en asseyant définitivement le guichet électronique de la thèse, en dynamisant la plateforme institutionnelle HAL-AMU (seuil des 10 000 articles déposés en plein texte atteint fin 2015) et en construisant le projet de bibliothèque numérique patrimoniale d'AMU, dont l'ouverture est prévue début 2017.

LA VALORISATION ET LA CULTURE SCIENTIFIQUE

A. La valorisation des résultats de la recherche

1. Les acteurs de la valorisation et les indicateurs

AMU et ses partenaires ont choisi d'organiser la valorisation suivant une chaîne de valorisation qui inclut quatre structures d'intervention :

- **Le pôle activités contractuelles et industrielles**, au sein de la Direction de la Recherche et de la Valorisation d'AMU, qui traite des relations contractuelles entre les **structures de** recherche et les acteurs publics (ANR, FUI...). Il assure l'aide au montage de projets, l'animation, la gestion et la veille juridique ;

- **Protisvalor, filiale d'AMU**, qui assure les missions de : (1) négociation et gestion des contrats et conventions de recherche, ainsi que des prestations réalisées par les unités de recherche avec le secteur privé; (2) sensibilisation, aide au montage et management de projets européens (H2020); (3) développement des contacts et collaborations entre les unités de recherche et le secteur socio-économique ;

- **la SATT Sud-Est** qui est dédiée aux actions de maturation des inventions à fort potentiel et aux études de propriété intellectuelle ;

- **Les incubateurs** Impulse (généraliste et multisectoriel) et Multimédia Belle de Mai qui ont pour objectif d'accompagner et de financer depuis 2000 toute création d'entreprise issue ou liée à la recherche publique.

Pour conforter la concertation et la convergence des actions de valorisation et de transfert de technologies du site, l'université a mis en place un **comité de valorisation** associant tous ses partenaires régionaux (CNRS, INSERM, SATT, Protisvalor, CDC, DIRECCTE, DRRT, Incubateurs, autres universités de la région) et présidé par le Vice-Président valorisation de l'université, pour examiner l'ensemble des projets de valorisation du site. La structure de base est la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV) qui joue un rôle moteur dans l'interface entre AMU, l'ensemble de ses divisions (DAF, DRH, etc...) et son écosystème de valorisation et d'innovation (Protisvalor, SATT, Incubateurs, Collectivités territoriales,...).

Un bilan chiffré des contrats publics, européens et privés confirme **l'efficacité de la DRV et de Protisvalor (PVM)** et l'intérêt que nos partenaires trouvent dans la pluridisciplinarité d'AMU. Les chiffres évoluent au cours des années en fonction de l'ouverture des appels d'offres (programmes Européens en particulier) mais le niveau des collaborations contractuelles reste élevé avec plus de 172 millions d'euros pour 3 143 contrats sur les 5 ans d'existence d'AMU (2012 à 2016). Les contrats avec les organismes publics (ANR, FUI, Europe) représentent 115 millions d'euros et les contrats avec des partenaires privés (industriel, monde socio-économique) représentent 58 millions d'euros (voir ci-dessous)

Montant des contrats obtenus par AMU de 2012 à 2016 :

ANNEE	2012		2013		2014		2015		2016 (au 30 Juin)		Total de 2012 à 2016	
	Montant	Nbre	Total montant	Nbre								
AMU	17 837 486 €	398	31 515 168 €	510	21 115 977 €	416	13 543 981 €	496	13 944 531 €	415	97 957 143 €	2235
AMU Privé	2 515 989 €	159	3 241 180 €	165	2 705 242 €	80	2 471 158 €	141	1 102 082 €	129	12 035 651 €	674
AMU Public	15 321 497 €	239	28 273 988 €	345	18 410 735 €	336	11 072 823 €	355	12 842 449 €	286	85 921 492 €	1561
dont ANR	6 287 854 €	39	4 843 248 €	31	5 806 515 €	44	5 947 159 €	33	5 903 430 €	35	28 788 206 €	182
PVM	11 413 000 €	105	13 247 000 €	120	16 489 000 €	215	18 782 000 €	236	14 561 358 €	232	74 492 358 €	908
PVM Privé	6 154 000 €	81	7 499 000 €	105	9 959 000 €	199	10 666 000 €	220	11 234 000 €	218	45 512 000 €	823
PVM Europe	5 259 000 €	24	5 748 000 €	15	6 530 000 €	16	8 116 000 €	16	3 327 358 €	14	28 980 358 €	85
TOTAL	29 250 486 €	503	44 762 168 €	630	37 604 977 €	631	32 325 981 €	732	28 505 889 €	647	172 449 501 €	3143

Un zoom sur la gestion des contrats privés et Européens fait apparaître une croissance constante du chiffre d'affaires de Protisvalor. Le maintien de la rentabilité au fil des exercices montre la solidité des procédures mises en place et **justifie conforte** le choix politique **de la Présidence d'AMU de l'établissement** de confier la gestion de ses contrats privés et européens à sa filiale. Le chiffre d'affaires de Protisvalor en 2015 s'est élevé à 18,8 M€, en progression de 14 % par rapport à 2014. Au cours du 7^{ème} PCRD, la commission européenne aura contribué pour 34 M€ au travers de 92 projets. Depuis le 1er janvier 2014, le programme H2020 de la commission européenne fait suite au 7^{ème} PCRD. Ces deux premières années, 2014 et 2015, ont permis d'obtenir 32 contrats représentant 14,65 M€.

Troisième acteur de la chaîne de valorisation, la **SATT Sud-Est** (Société d'Accélération du Transfert de Technologies Sud-Est) est plus particulièrement dédiée aux actions de maturation des inventions à fort potentiel et aux études de propriété intellectuelle (PI). C'est une Société par actions simplifiée (SAS) au capital social de 1 M€ détenue à 33% par l'Etat et à 67% par les établissements publics de recherche. Le projet est également financé avec le concours de l'Union Européenne avec le Fonds Européen de Développement Régional. Ses actionnaires sont les universités d'Aix-Marseille, Nice Sophia Antipolis, de Toulon, d'Avignon et des Pays de Vaucluse, de Corse, l'Ecole Centrale Marseille, le CNRS, l'Inserm et la Caisse des Dépôts. L'AP-HM et le CHU de Nice sont partenaires fondateurs non actionnaires. La SATT Sud-Est est organisée en 5 axes d'intérêts prioritaires au plus près des axes stratégiques des établissements actionnaires et des politiques nationales et européennes : Santé & technologies du vivant ; Environnement, énergie & territoires ; Culture, patrimoine & humanités numériques ; Société de l'information connectée ; Procédés industriels. Ses deux missions consistent à maximiser l'impact socio-économique des résultats de la recherche académique et à favoriser la création d'emplois dans les régions PACA et Corse. Pour cela, elle

transfère les technologies innovantes de ses actionnaires vers le monde industriel par la concession de licences d'exploitation. Son cœur de métier, le transfert de technologies, consiste à protéger par la propriété intellectuelle, maturer et licencier les résultats de recherche issus des laboratoires publics des régions PACA et Corse afin de permettre aux entreprises d'acquérir des technologies fiabilisées et mieux adaptées à leurs nouveaux enjeux industriels. Les indicateurs de la SATT Sud-Est pour AMU et ses organismes partenaires sont les suivants.

Les indicateurs de la SATT Sud-Est (pour Aix Marseille Université et ses partenaires) au 23/09/2016.

Indicateurs pour Aix-Marseille Université	2012	2013	2014	2015	2016 au 30/09/2016	Total
Nbre de déclarations d'invention	42	67	73	63	44	289
Nbre de titres de PI déposés	15	34	41	47	24	161
Nbre de projets de maturation engagés	11	19	23	18	6	77
Montants engagés sur projets de maturation engagés	1 521 460 €	1 793 800 €	3 971 814 €	2 734 236 €	2 005 000 €	12 026 310 €
Nombre de projets transférés, dont : Nombre de licences concédées	5 licences fermes	13 licences fermes	6 licences fermes + 3 résiliables	6 licences fermes (dont 2 résiliables de 2014) + 7 résiliables	6 licences fermes	33 licences fermes + 8 résiliables
Nbre de start-up	0	2	5	3	1	11
Redevances relatives à l'exploitation des licences	62 812 €	283 400 €	275 723 €	440 949 €	291 296 €	1 354 179 €

Enfin, Aix-Marseille Université entretient des relations privilégiées avec les **deux incubateurs d'entreprise** locaux en sa qualité de membre fondateur. Ces deux incubateurs complémentaires ont pour objectif d'accompagner et de financer depuis 2000 toute création d'entreprise issue ou liée à la recherche publique, dans le cadre de la loi sur l'innovation de 1999.

L'incubateur interuniversitaire Impulse est un incubateur généraliste et multisectoriel couvrant les 4 départements de la région PACA OUEST (13, 84, 04 et 05) et 4 grands domaines scientifiques. Il est labellisé par une accréditation AFAQ ISO 9001 version 2008 depuis 2009 (certification 2009-2018) délivrée par l'AFNOR. Les projets relatifs aux sciences de la vie et Biotech représentent 38% de l'activité de l'incubateur, ceux couvrant les sciences technologiques pour l'ingénieur 37%. Les projets liés au numérique, aux technologies de l'information et de la communication représentent 20%, et on **recense** également 5% des projets dans le domaine des sciences humaines et sociales. Le dernier rapport de l'IGAENR publié en fin d'année 2014 le positionne comme l'un des meilleurs incubateurs « Allègre » sur le

plan national. Un projet sur deux issus d'Impulse est lauréat au Concours National d'Aide à la Création d'Entreprises de Technologies Innovantes (aujourd'hui dénommé I-Lab), soit en catégorie « Emergence », soit en «Création-Développement». Avec environ 233 millions d'euros de fonds privés cumulés sur les entreprises accompagnées, il démontre l'attractivité de ces start-up innovantes sur son territoire. Le tableau ci-dessous donne les grands indicateurs de l'incubateur Impulse depuis 2000. On note un taux de survie des entreprises créées depuis 2000 de 68%, un taux de transformation de 83% pour une création de 133 entreprises depuis 2000 ayant généré plus de 700 emplois directs créés sur le site. On note des pourcentages équivalents sur l'incubateur Multimédia Belle de Mai avec un taux de transformation de projets en création d'entreprises de 82%, un taux de survie de 71% sur 123 entreprises créées depuis l'origine de l'incubateur. Il y a en moyenne 3 à 4 emplois créés en sortie d'incubation et autour de 15 emplois pour les entreprises de plus de 3 ans. De manière générale l'activité des deux incubateurs est réellement satisfaisante sur l'ensemble des indicateurs d'évaluation.

Les indicateurs de l'incubateur interuniversitaire Impulse.

<i>L'incubateur interuniversitaire IMPULSE, en quelques chiffres ... Bilan de 2000 à 2016</i>	
Nombre de projets incubés	160
Projets issus ou liés à la recherche publique	100 %
Brevets, savoir-faire ou APP valorisés depuis la création	Plus de 150
Taux de conversion projets/entreprises	83 %
Nombre d'entreprises créées	133
Taux de survie des entreprises depuis 2000	67%
Nombre d'emplois directs créés (et toujours préservés)	Environ 700
Nombre d'emplois induits créés	Environ 1 800
Montant cumulé des levées de fonds privés	233 M* €
Taux de Lauréats au concours CNACETI ** (ou i-LAB)	55 %
Entreprises implantées en Région Provence-Alpes-Côte-d'Azur	100 %
 Renouvellement de la certification qualité ISO 9001 version 2008 pour son « <i>Accompagnement et financement à la création d'entreprises innovantes</i> » le 27 janvier mars 2015	Période 2015-2018

Les indicateurs de l'incubateur multimedia Belle de Mai :

	TOTAL	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	200n
Projets reçus	817	39	130	39	32	37	40	53	447
Projets expertisés	405	10	26	21	18	21	23	29	257
Projets qualifiés	211	2	10	10	9	12	16	19	133
Projets incubés	159	2	7(+4)	8	8	10	11	11	102
Projets arrêtés	27	0	1	0	0	3	3	0	20
Entreprises	123	4	5	7	7	6	9	13	72

Au total le nombre de start-up issues d'AMU et des organismes de recherche, créées avec ou sans les incubateurs est précisé ci-dessous :

Année	2012	2013	2014	2015	2016 (au 30 Juin)
Nb de start-up créées	9	6	10	10	4

2.L'apport d'A*MIDEX à la valorisation de la recherche à AMU.

A*MIDEX vise à soutenir la recherche collaborative et les partenariats public-privé, et à renforcer la valorisation des résultats de la recherche et les transferts de technologie, afin de développer l'impact socio-économique d'AMU et sa reconnaissance comme acteur central de l'innovation sur son territoire. A 4 ans, étaient attendus la transformation et le renforcement des collaborations public-privé et des transferts de technologie d'AMU grâce aux outils mis en place par A*MIDEX (fonds de transfert et Maison de l'Innovation et de la Technologie- HIT) mais aussi aux autres dispositifs du PIA : SATT, IHU, démonstrateur pré-industriel et Instituts Carnot. Il en est de même avec l'approfondissement des relations avec le secteur privé et des bénéficiaires en termes de contrats industriels, d'insertion professionnelle, de formation continue, de brevets et licences, de création d'entreprises et d'emplois liés aux résultats d'une recherche. A*MIDEX a dédié deux fonds à la recherche partenariale : le **fonds Transfert** (blanc et ciblé sur le développement de techniques liées à l'optique et à la photonique), ayant conduit à la labellisation de 4 projets en 2013 et 5 en 2014, et le **fonds HIT** doté de 5 M€, ciblé sur la microélectronique et la sécurité numérique. Le budget alloué aux 4 projets Transfert labellisés en 2013 était de 1 312 631€ et celui alloué aux 5 projets labellisés en 2014 (2 « optique » et 3 « blanc ») était de 1 409 558€, soit un total de 2 722 189€ pendant la période probatoire. L'intégration du Carnot au périmètre d'A*MIDEX a également été réalisée pour détecter et accompagner les projets de recherche financés par A*MIDEX avec du potentiel d'innovation et de partenariats avec le monde socio-économique. Des actions coordonnées ont notamment été menées pour les deux secteurs industriels « imagerie » et « Sport, Santé & Bien-être », avec un succès majeur concernant le projet de filière « Sport & Bien-Être » porté par l'institut Carnot STAR et labellisée le 23 septembre 2015. Depuis la reconduction du label de **l'Institut Carnot STAR** en 2011, A*MIDEX a cofinancé deux projets de ressourcement : le projet MUSEM de Fabrication d'Agents de Contraste Ultrasonore visant à cibler certains processus pathologiques et/ou à assurer le transport et la délivrance de principes actifs et le projet DIADED de mise en œuvre des méthodes de diagnostic de défauts pour des essais de robots terrestres et aériens.

B. La diffusion, l'enrichissement du patrimoine et le développement de la culture scientifique

Rattachée à la direction de la recherche et de la valorisation (DRV), la cellule de culture scientifique et technique de l'Université est structurée autour d'un vice-président délégué à la culture scientifique, technique et au patrimoine **scientifique**.

1. La valorisation du patrimoine à l'Université d'Aix-Marseille

AMU a accumulé un patrimoine considérable pour ses activités de recherche et d'enseignement. Un travail d'inventaire mené sur les collections d'AMU place notre Université comme la plus importante institution détentrice de collections en région PACA. En effet, Aix-Marseille Université possède à elle seule entre 800 000 et 1 000 000 échantillons de sciences naturelles et plusieurs milliers d'instruments dont certains très rares remontent au 17^{ème} siècle (herbiers, squelettes et animaux naturalisés ou conservés en fluides, des roches, des minéraux et des fossiles). Ces collections renferment aussi des instruments plus emblématiques qui ont contribué à de grandes découvertes scientifiques ou progrès, ce sont des pièces uniques de renommée internationale (Interféromètre Fabry-Perot, télescope de Foucault...).

Pour valoriser ce patrimoine AMU a établi des collaborations avec le Muséum national d'Histoire Naturelle (Réseau des herbiers de France, Programme E-Recolnat) et le Musée National des Arts et Métiers (convention Patstec) ainsi que des services du patrimoine de plusieurs universités françaises via le Programme Transtyfipal.

A l'échelle internationale, AMU s'est inscrite à l'échelle européenne en participant de manière active (Comité de direction) au Réseau Européen du Patrimoine Universitaire (UNIVERSEUM) créé en 1999.

AMU a inventorié ses collections et versé ses inventaires dans des bases nationales et internationales Global Biodiversity Information Facility (<http://www.gbif.fr/>), Transtyfipal (<http://transtyfipal.u-bourgogne.fr/>) et E-RecolNat (<http://recolnat.org/>). Les collections d'instruments d'Aix-Marseille université sont également référencées au sein de deux bases nationales : Palissy (<http://www.culture.gouv.fr/culture/inventai/patrimoine/>) et PATSTEC (<http://www.patstec.fr/>).

De plus une photothèque est en cours de constitution.

En ce qui concerne la conservation et la protection, AMU a œuvré pour l'inscription par la commission départementale des objets mobiliers du 29 janvier 2015 aux monuments historiques du Patrimoine d'AMU (Paillasse de l'Institut de Chimie Saint-Charles et le musée colonial).

2. La diffusion de la culture scientifique

La diffusion de la culture scientifique et technique est assurée par **la cellule de culture scientifique et technique** de la Direction de la Recherche et de la Valorisation. Elle constitue un enjeu important pour l'université en s'articulant autour de plusieurs axes majeurs :

- l'accès de tous les citoyens aux connaissances
- le développement du goût des plus jeunes pour les sciences
- la conservation et la valorisation du patrimoine scientifique et technique

Avec l'appui d'une centaine de chercheurs, enseignants-chercheurs et doctorants évoluant au sein des unités d'Aix-Marseille Université dont 70 référents de culture scientifique, la cellule de culture scientifique a conçu, développé et coordonné un ensemble d'actions (événements grand public et ateliers scolaires) :

- 85 journées d'événements dans toute la Région (Marseille, Aix, Gardanne, Digne-les-Bains, Gap...) dont « Les 7 trésors de la recherche » dans le cadre de Marseille Capitale européenne de la culture, exposition organisée en collaboration avec l'Inserm et le CNRS, la fête de la science, les souks des sciences, Faites de la science, la nuit européenne du chercheur (en 2016)...
- Des opérations récurrentes : Treize minutes Marseille, Ma thèse en 180'', concours FameLab, journées de l'archéologie, mise en place de la formation à la médiation scientifique Experimentarium
- plus de 3000 élèves du CM1 à la Terminale et jeunes de centres sociaux viennent chaque année participer aux Ateliers d'AMU
- plus de 10 000 participants aux événements
- 25 doctorants formés par an

LA RÉUSSITE DES ETUDIANTS

A. De l'orientation à l'insertion

Les dispositifs et outils d'orientation et d'insertion professionnelle, mis en place par la vice-présidence déléguée à « l'orientation, l'insertion **professionnelle** et l'entrepreneuriat étudiant » et son service universitaire d'Orientation et d'Insertion (SUIO), tendent vers plusieurs objectifs : améliorer l'efficacité de l'orientation des lycéens vers le supérieur ; guider et orienter les étudiants dans leurs parcours d'études ; les accompagner vers l'insertion professionnelle. Par ailleurs, un effort particulièrement important a été fait pour développer l'entrepreneuriat étudiant.

1. Améliorer l'efficacité de l'orientation des lycéens vers le supérieur

Afin de permettre aux élèves de choisir de façon éclairée une formation et de développer une orientation positive, AMU participe à plusieurs **salons et forums post bac**. Présent chaque année sur plus de 25 événements de grande ampleur, l'établissement informe ainsi 14 000 lycéens sur ses formations. Plus de 3 500 élèves sont également accueillis sur les différents sites d'AMU dans le cadre des **journées portes ouvertes** auxquelles participent les enseignants-chercheurs et les personnels d'orientation et d'insertion de l'université.

Une **journée des futurs bacheliers** est organisée chaque année en partenariat avec le Rectorat de l'académie d'Aix-Marseille et la Région PACA pour informer les lycéens de première. Cette journée a pour objectif de faire découvrir aux lycéens le fonctionnement de l'université, de mieux appréhender son organisation, de s'informer sur les formations et leurs débouchés. 40 lycées de l'académie participent en moyenne chaque année à cette manifestation.

La **journée des professeurs de lycée et des personnels d'orientation**, organisée en partenariat avec le Rectorat d'Aix-Marseille, propose une information détaillée à l'attention des professeurs de lycée et aux

personnels d'orientation dans le cadre de leur plan académique de formation. Plus de 220 enseignants du secondaire et conseillers d'orientation psychologiques sont mobilisés chaque année.

Enfin, plusieurs expérimentations ont été mises en œuvre dans le cadre **des cordées de la réussite**, dont certaines sont soutenues par la fondation A*MIDEX, pour aider les élèves issus de zones prioritaires de la ville à intégrer l'université dans les meilleures conditions. Pour certaines cordées, un accompagnement individuel par des professeurs de lycée est déployé en partenariat avec des enseignants chercheurs de l'université.

2. Guider et orienter les étudiants dans leurs parcours d'études

Les lycéens professionnels se voyant parfois refuser en première instance l'accès aux filières STS, se tournent vers l'université sans motivation ni prérequis et se retrouvent pour la plupart d'entre eux en situation d'échec. Face à cette situation, la **Faculté des Sciences a souhaité mettre en place un dispositif de réorientation des bacheliers professionnels en difficulté au début ou à l'issue du premier semestre**, vers les parcours de BTS offrant des places laissées vacantes après la rentrée. Cette réorientation est assurée par le SUIO en partenariat avec les lycées, le rectorat et les CIO concernés.

Dans le même esprit, le SUIO d'AMU a mis en place les **ateliers « rebondir »** dans les secteurs Sciences et Santé. Ces ateliers permettent aux étudiants en difficulté de réfléchir et de construire un projet d'études adapté à leur profil et aux métiers qu'ils visent.

La question de la réorientation concerne également une majorité d'étudiants issus de la PACES (première année commune aux études de santé) qui ne réussissent pas à intégrer une deuxième année de diplôme de formation générale en santé. Pour remédier à cette situation, **un dispositif de réorientation PACES** a été mis en place. L'objectif est de fournir à ces étudiants des informations leur permettant d'envisager un passage en semestre 2 de première année ou, directement, en deuxième année, d'une autre composante d'Aix-Marseille Université. 1 100 réorientations ont eu lieu en 3 ans avec 75% de réussite des étudiants réorientés.

Dans une majorité de cursus de licence, **des unités d'enseignement de projet personnel et professionnel** ont été mises en place. Ces UE ont comme objectif de permettre à l'étudiant de se projeter dans son projet professionnel en étant au contact de professionnels exerçant le métier visé en fin d'études.

Enfin, le **salon des Masters d'AMU** apporte aux étudiants, futurs licenciés d'AMU ou d'autres universités, des réponses sur les possibilités de poursuites d'études au sein de notre université ainsi que sur les débouchés professionnels des formations. Il accueille entre 1200 et 1500 étudiants par an.

3. Accompagner les étudiants vers l'insertion professionnelle

Les dispositifs mis en place dans le domaine de l'accompagnement vers l'insertion professionnelle visent à doter chaque étudiant d'outils et de compétences qui lui permettront d'améliorer ses chances d'insertion rapide et durable sur le marché du travail.

Un **accompagnement collectif et individuel** est opéré par les chargés d'insertion du SUIO en collaboration avec les référents insertion de l'ensemble des composantes. Il permet de prendre en charge les demandes et besoins des étudiants en répondant notamment à leur souci de découverte des métiers et à leur souhait de rencontrer des professionnels.

50 **ateliers** sont réalisés chaque année par le SUIO : « TRE » (technique de recherche d'emploi, CV et LM), « projet personnel et professionnel » (PPP), « candidater en filières sélectives », « simulations d'entretien avec des professionnels », « booster sa recherche ». 500 étudiants s'y inscrivent chaque année.

Un **forum emplois-stages** se déroule chaque année dans les locaux de la CCIMP. L'objectif est de permettre à des étudiants de développer un réseau professionnel tout en leur permettant de décrocher un stage ou un emploi. 60 entreprises dont 6 handi-accueillantes, sont présentes et plusieurs espaces et conférences dédiées à l'emploi sont proposés.

Un **forum de recrutement** (« speed meeting ») a été mis en place en 2015. Les entreprises rencontrent sur rendez-vous des jeunes diplômés dont le profil correspond à leurs besoins de recrutement préalablement définis et communiqués au SUIO d'AMU. En amont, les candidats bénéficient d'un « training recruitment », préparation à l'entretien de recrutement réalisée par des conseillers en insertion.

Une douzaine de **rencontres avec des professionnels** sous forme de tables rondes métiers ou conférences métiers **est organisée** tous les ans sur les sites d'AMU. Ces rencontres permettent aux étudiants de découvrir les secteurs d'activité qu'ils souhaitent explorer et de créer un réseau professionnel.

Les **étudiants en situation de handicap** doivent bénéficier d'une prise en charge spécifique et du développement d'un réseau d'entreprises handi-accueillantes et d'acteurs experts de ce public. Une chargée d'insertion référente est en responsabilité de l'accompagnement de ce public et du développement d'un partenariat avec les entreprises et institutions.

Deux diplômes d'établissement sont venus compléter les dispositifs décrits ci-dessus :

- le **diplôme d'établissement "AIPE : Accompagnement à l'Insertion Professionnelle des Etudiants** » qui s'adresse aux nouveaux diplômés d'AMU et qui a pour objet de faciliter leur accès au marché du travail et de les aider à obtenir un emploi qualifié et stable aux jeunes diplômés ; il se conclut obligatoirement par un CDD, CDI ou stage long ;
- le **diplôme d'établissement « Césure »** qui a été mis en place en 2012 et qui a eu pour but de permettre à tout étudiant d'AMU d'enrichir et de valoriser son parcours d'études, de développer des compétences complémentaires à travers les missions réalisées durant une période de suspension provisoire des études et de produire un CV Europass ; à partir de la rentrée 2016-2017, ce diplôme d'établissement a été remplacé par le dispositif de Césure permis par la loi de Juillet 2015.

L'ensemble des actions déployées en faveur de l'insertion professionnelle a été par ailleurs accompagné par un rapprochement très volontariste avec le monde de l'entreprise, lequel a pris des formes très diverses comme par exemple la signature de conventions de partenariat ou des rencontres mensuelles (« cafés-works »).

Enfin, **une plateforme de gestion de communauté (IPRO)** a permis de doter l'établissement d'un outil de gestion de communauté partagé par le niveau central et les composantes. Cette plateforme permet la diffusion et la gestion des offres de stages et d'emploi ainsi que la production des conventions de stage. Elle propose une CV-thèque pouvant évoluer en e-portfolio et offre à l'étudiant la possibilité de construire son réseau de partenaires.

En 2015, cette plateforme a diffusé 5 795 offres de stage et 4 463 offres d'emploi ; elle a reçu 136 483 visites.

4. Développer l'entrepreneuriat étudiant

Depuis 2014, Aix-Marseille Université est chef de file du **pôle PEPITE PACA ouest**, lauréat de l'appel à projets lancé par le MESR, en mars 2014. Ce pôle fait partie des 29 pôles labellisés sur le territoire. Les membres partenaires sont des établissements d'enseignement supérieur de PACA ouest (AMU, sciences-Po Aix, l'école nationale supérieure des Arts et Métiers, l'école Centrale Marseille, l'université d'Avignon et des Pays de Vaucluse et depuis peu l'Ecole des Mines - campus de Gardanne), le rectorat de l'académie d'Aix-Marseille ainsi que des structures d'aide à la création d'entreprises et des réseaux d'entreprises. Le pôle propose des actions de sensibilisation, de formation et d'accompagnement. 100 000 étudiants du territoire sont ainsi potentiellement concernés par la possibilité d'entreprendre.

- Sensibiliser les étudiants

La **sensibilisation** des étudiants à « **l'esprit d'entreprendre** » a pour objectif de faire émerger des talents et d'inciter à la création d'activité. Cette sensibilisation s'opère via des dispositifs basés sur une pédagogie de type « learning by doing » mis en œuvre sous des formats différents :

- des jeux d'entreprise en équipe (les « 36h chrono de la création d'entreprise d'AMU », les Entrepreneuriales, les jeux d'entreprise intra et inter-composantes) ;

- des participations aux forums d'entrepreneurs (Le Forum MXL, South pitch, Trophées Marius SHAKE e-commerce, ...) ;
- des immersions dans le monde des créateurs en partenariat avec la CGPME (« entrepreneur un jour »),
- des juniors entreprises (IAE, Polytech) ;
- des formations-actions sous la forme de gestion de projet ou de conférences ciblées (« learn and lunch », « comment lever des fonds ? », conférence internationale sur l'entrepreneuriat, « journées incubateur universitaire », « entreprendre au féminin ») ou d'unités d'enseignement créditées (UE « esprit d'entreprendre », UE spécifiques dédiées à l'entrepreneuriat, UE « création d'entreprise innovante »).

Depuis 2014, 24 100 étudiants ont été sensibilisés.

- *Former les étudiants*

Des formations spécifiques permettent aux étudiants d'acquérir ou de consolider leurs compétences de futurs chefs d'entreprise. Ces formations comprennent le **DU « devenir entrepreneur »** d'AMU et le master 2 « Commerce décision gestion », **spécialité « création TPE PME »** d'AMU. Depuis 2014, 1800 étudiants ont ainsi été formés.

- *Accompagner les étudiants*

L'accompagnement des étudiants-entrepreneurs a pour objectif de leur permettre de finaliser leur projet de création en s'appuyant sur les structures partenaires. Le **statut spécifique d'étudiant-entrepreneur** a été mis en place par AMU et permet à un étudiant, dont le projet est bien avancé, de profiter d'aménagement d'études ainsi que d'un accompagnement individualisé et de la mise à disposition d'espaces de co-working. Le pôle PÉPITE PACA ouest a reçu 130 demandes de statut d'étudiant-entrepreneur dont 40 ont été sélectionnées pour l'obtention de ce statut. L'accompagnement des étudiants entrepreneurs par les professionnels (incubateurs, couveuses, IRCE, APEC, chefs d'entreprise, réseau entreprendre CCIMP) est organisé sous la forme de « mentoring » notamment à travers le D2E (Diplôme « étudiant-entrepreneur »).

Cette action d'accompagnement doit permettre à terme de fertiliser le tissu des TPE et PME du territoire de la région PACA et d'accélérer la création d'emplois. A ce jour, **18 entreprises ont été créées** sur notre territoire dans tous les secteurs d'activité. Cet accompagnement, même s'il ne débouche pas toujours vers de la création d'activité, facilite néanmoins l'insertion professionnelle de nos diplômés grâce à la mise en relation des étudiants avec les chefs d'entreprise et le travail en commun qui en découle.

- *Mettre en synergie les acteurs de la Région PACA : la plateforme PREPITE*

Le projet PREPITE (Plateforme Régionale pour la Pédagogie de l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat) s'inscrit dans le cadre de l'appel à projets « Programme d'Investissement d'Avenir (PIA) - volet Innovation ». Ce projet est co-porté par Aix-Marseille Université, l'Université de Nice Sophia-Antipolis (UNS, chef de file) et l'association « BGE Provence-Alpes-Méditerranée Accès-Conseil » en partenariat avec les deux rectorats de la région (Aix-Marseille et Nice) et l'initiative de campus numérique The Camp. Les objectifs de PREPITE sont de **développer** et de **diffuser des solutions et des outils innovants** pour développer l'esprit d'entreprendre auprès des jeunes du secondaire au supérieur.

La mise en œuvre du projet PREPITE a véritablement démarré en avril 2016 avec le recrutement de deux chargées de projet, l'une par l'UNS pour les aspects administratifs et financiers et l'autre par AMU pour les aspects de coordination des activités. Les premières actions lancées sont les suivantes :

- l'animation d'un atelier-test sur la base d'un jeu-plateau et de vidéos-témoignages développés par BGE dans un lycée marseillais ;
- l'élaboration et la mise en œuvre d'une UE de sensibilisation à la création d'entreprise pour la formation des formateurs (ÉSPÉ). Cette UE vise à l'élaboration de projets de groupe, pour un total de 24 heures d'enseignement supervisées par un expert de la création d'entreprise.

B. La vie étudiante

Sous la responsabilité du vice-président Formation, un vice-président délégué à la Vie Etudiante a été nommé ainsi que des chargés de mission « Sport » et « Culture ». Un chargé de mission « handicap », rattaché à la vice-présidence du Conseil d'administration, a notamment en charge le handicap étudiant.

Dès 2012, l'établissement a fait le choix de structurer administrativement la vie universitaire en un Pôle unique réunissant la vie étudiante, le sport, la culture et le handicap étudiant : le Pôle de la Vie Etudiante – Mission Handicap (PVE-MH). Le pôle central PVE-MH est situé à Aix Schuman-Droit. Les personnels vie-étudiante-mission handicap-mission culture (à destination des étudiants) sont répartis entre différentes antennes de campus (les BVE – bureaux de la vie étudiante). Ces antennes se trouvent à [Aix-en-Provence \(Schuman-lettres, Aix-Schuman-droit\) et Ferry](#) et à [Marseille \(Luminy, Timone, Canebière, Colbert, Saint-Charles, Saint-Jérôme\)](#).

Un **Conseil d'orientation de la vie étudiante (COVE)**, composé notamment d'élus étudiants, a été créé en 2012 et se réunit 2 à 3 fois par an depuis. De nombreuses améliorations et propositions émanant de cette instance ont été validées et mises en œuvre par l'établissement ; on citera par exemple : l'accélération de la dématérialisation de l'information relative à la vie étudiante et la mise en place du « Printemps des associations ». Des **cycles de formations des élus étudiants** sont également organisés permettant d'apporter à ces étudiants une connaissance fine de l'organisation et du fonctionnement de l'Université.

1. La vie étudiante et les associations

Dans le domaine associatif étudiant, une charte des associations a été votée à AMU et donne des droits aux associations étudiantes (financiers, hébergement, domiciliation...). 127 associations sont domiciliées à AMU dont certaines sont hébergées sur les campus notamment les associations représentées dans les conseils centraux de l'Université. A leur création, les associations peuvent recevoir un « aide à la création » (300 €) pour les **accompagner à la mise en route**. Par suite et à leur demande, une « aide au fonctionnement » (300 €) peut également leur être octroyée annuellement afin de **couvrir leurs charges de fonctionnement**, notamment les frais d'assurance.

Relativement au soutien financier des projets étudiants, après une première année de fonctionnement du **FSDIE projets** qui a permis de mettre en place une commission unique au niveau d'Aix-Marseille Université et un règlement intérieur définitif de la commission amenant à un nombre de projets superposable à la pratique cumulée des trois anciennes universités, une action très volontariste destinée au développement des initiatives étudiantes a été menée. Elle s'est caractérisée par une promotion du FSDIE auprès des associations étudiantes et une attention particulière portée à l'ingénierie et au montage de projet. Ce travail a porté ses fruits et **les projets portés par les associations ont connu une nette augmentation**. En 2012, 152 projets avaient été présentés et 147 financés pour un montant total de 264 301,73€. En 2013, 211 projets ont été présentés, 191 financés pour un montant de 430 790,70€. En 2014, la commission a examiné 207 projets et en a financé 194 pour un montant global des actions de 430 041 euros. En 2015, 259 projets ont été étudiés et 235 financés pour un montant global de 495 173,68 €. En moyenne, la commission FSDIE projets se réunit 8 fois dans l'année.

Concernant l'animation des campus, AMU a mis en œuvre une politique cherchant à mobiliser et fédérer les associations sur des événements soit portés directement par le PVE-MH (pôle vie étudiante – Mission handicap) soit soutenus par les BVE. L'université soutient depuis 2012 une convention avec une Web Radio sur Marseille, a aidé au développement d'une Web Radio sur Aix (12 000 euros par an) et a conclu une convention avec le ballet [Preljocaj](#) pour plus de 6 000 euros par an. De plus, ont été mis en place sur la plupart des sites de l'université d'Aix-Marseille le « **forum des associations** » à la rentrée universitaire, le « **Printemps des associations** », grand événement qui clôture l'année et les **journées « santé-bien-être »**. Plus généralement, toute la politique en matière d'animation des campus, comme l'ensemble des médiations cultures, a pour objectif de permettre à l'étudiant de s'approprier ou de se réapproprier le campus où il étudie afin qu'il devienne pour lui un véritable lieu de vie.

Dans le domaine social, conformément aux possibilités offertes par la circulaire de 2011 sur la vie étudiante, AMU a mis en place à titre expérimental le **FSDIE social**. Pour ce faire, l'établissement s'est doté d'une commission composée de 10 membres dont 5 représentants étudiants et d'un règlement intérieur provisoire. Une enveloppe de 50 000 euros pour 3 commissions (le maximum pouvant être consacré au FSDIE social est de 30% du FSDIE) a été votée. Cette mise en place s'est faite en étroite partenariat avec

le CROUS. S'appuyant sur l'analyse du dossier social faite par les assistantes sociales du CROUS, la commission examine les demandes en prenant soin de vérifier la cohérence pédagogique du projet de l'étudiant. Cet examen se fait de manière totalement anonyme et chaque étudiant peut obtenir un soutien financier qui peut atteindre un peu plus de 1600 euros au maximum (échelon 1 de la bourse du CROUS). Cette commission a ensuite été pérennisée, son règlement intérieur définitivement amendé et adopté suite à l'expérimentation. L'enveloppe consacrée au FSDIE social a été portée à 100 000 euros. Les principaux bénéficiaires de ce FSDIE social sont pour 70% environ des étudiants issus de Master 1 et 2.

Dans le domaine de l'**emploi étudiant**, pour assurer une meilleure visibilité des emplois étudiants offerts par l'établissement et assurer un égal accès à cet emploi, la procédure suivante a été mise en place :

- la publication des offres d'emploi au travers de 2 campagnes d'établissement synchronisées (décembre et printemps) ;
- les recrutements au fil de l'eau sont possibles pour répondre à des situations nécessitant une solution rapide ;
- les commissions ad hoc de recrutement procèdent aux opérations de sélection en déterminant les candidats retenus et en établissant une liste complémentaire de candidats.

Le bilan de l'emploi étudiant pour l'année 2015/16 est présenté dans le tableau ci-dessous :

Répartition des offres/contrats de recrutement par fonction assurée	Année 2015/2016		
	Nbre d'offres	%	Nbre contrats
Accueil des étudiants	28	19	188
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	18	12	88
Tutorat	61	41	191
Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies	5	3	4
Service d'appui aux personnels des bibliothèques	22	15	66
Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	10	7	57
Aide à l'insertion professionnelle	1	1	22
Promotion de l'offre de formation	5	3	108
Total	150	100	724
Nombre d'étudiants concernés	564		

Des **régimes spéciaux d'études** sont mis en place pour les étudiants engagés dans la vie universitaire, les sportifs de haut niveau et sportifs professionnels, les artistes de haut niveau, les étudiants en situation de handicap ainsi que les étudiants engagés dans la vie associative en lien avec les missions de l'Université.

Par ailleurs, les bonifications permettent à l'étudiant de s'ouvrir à des activités extra-académiques tout en valorisant celles-ci dans le cadre de son cursus d'études ; **quatre catégories de bonification** ont été identifiées : sport, engagement étudiant, approfondissement des connaissances, et culture. Ces bonifications ont été réorganisées et harmonisées en termes d'évaluation.

2. Le sport

Le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) propose à tous les étudiants de l'université des pratiques sportives éducatives (unités libres ou bonus) et récréatives (loisirs) comprenant environ 60 activités sportives réparties sur 420 créneaux ouverts.

Dans le cadre de sa politique sportive, l'établissement a également lancé plusieurs chantiers et réflexions autour de la pratique du sport pour tous et du sport de haut niveau :

- l'**AS AMU** a été créée en 2012 à l'occasion de la fusion des trois universités ; celle-ci a pour objet d'organiser, de promouvoir, de favoriser et de représenter l'université dans les compétitions sportives universitaires à partir du niveau inter-régional ;
- un **dispositif d'aide à la performance** a été mis en œuvre ; il concerne tous les étudiants d'Aix-Marseille Université possédant le statut de sportif de haut niveau (i.e., figurant sur les listes ministérielles). Il consiste en un aménagement des études (règles d'assiduité spécifiques, sessions d'examen décalées, ..) et en un suivi personnalisé réalisé par un référent académique. Ce dispositif a fait l'objet d'une convention signée par AMU, la Direction Régionale des Sports de la Jeunesse et de la Cohésion Sociale (DRJSCS), le Comité Régional Olympique et Sportif (CROS) et le Comité Régional du Sport Universitaire ;

- un **site web Sport-AMU** dédié a été développé et diffuse de très nombreuses informations à nos étudiants qu'il s'agisse de l'offre de pratique sportive 'éducative', 'compétitive' ou 'loisir' ;
- la filière APAS de la FSS et le SUAPS accompagnent des **ESH dans leur pratique sportive** sur [le site de Luminy l'ensemble des campus](#);
- le **pack Sport** à destination des étudiants est en cours de finalisation ; celui-ci permettra d'établir une offre éducative, récréative et compétitive plus lisible et plus riche et sera dématérialisé et simplifié par la création d'un guichet unique.

3. La culture

Aix-Marseille Université s'est attachée dès sa création à faire de la culture un axe fondamental de sa politique d'établissement favorisant la vie de sa communauté universitaire et soutenant son rayonnement. Elle a entrepris dans un premier temps de rassembler ce qui était épars et de construire une véritable programmation.

Elle a construit sa stratégie culture sur 3 piliers majeurs :

- le rapprochement avec les collectivités territoriales fondées sur leurs compétences respectives :

AMU a pu ainsi développer des relations et des partenariats avec les Bibliothèques publiques et les Conservatoires. Les partenariats construits ont permis le développement d'une cinquantaine de conférences, « Rencontres de l'Université » et de manifestations musicales. Ces mêmes collectivités ont soutenu notre dispositif de *carte culture* qui rassemble plus de 60 partenaires associés. AMU a également signé une convention avec la Mairie du 1^{er} secteur de Marseille pour l'accompagner dans la mise en place de son projet « Notre Canebière ». En effet, notre université accueille près de 15000 étudiants autour de cette artère principale (site Canebière, site Colbert, site St. Charles) et a souhaité participer à la redynamisation urbaine de ce quartier notamment au profit de la vie étudiante.

- La mobilisation des grands acteurs culturels de notre territoire :

Il nous faut souligner le rôle joué par le Théâtre National de la Criée dans l'accueil de nombreuses manifestations et la coproduction artistique, celui du Festival d'art Lyrique d'Aix qui s'exprime, tout au long de l'année, par l'intermédiaire d'ateliers vocaux et de médiations ainsi que le rôle du Ballet [Prejlocaj](#) et du Ballet National de Marseille qui interviennent par des représentations et des ateliers sur nos campus. [Le Fonds Régional d'Art Contemporain \(FRAC\), la Cité des arts de la rue et la Friche de la Belle de Mai jouent également un rôle majeur dans l'animation culturelle de l'établissement.](#)

Enfin, il nous faut saluer l'arrivée de nouveaux partenaires comme le Mucem et la Fondation Vasarely ayant décidé d'ouvrir leurs portes très largement à nos étudiants mais aussi à nos enseignants-chercheurs. L'ensemble de ces conventions, et d'autres qui sont en cours, ont permis un partenariat avec la DRAC, Direction Régionale des Affaires Culturelles. En effet, et sous l'égide de la convention cadre « Université, lieu de culture », signée entre le Ministère de la Culture et de la Communication, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et la Conférence des Présidents d'Université le 12 juillet 2013, nous avons pu avec la DRAC décider d'un accompagnement de nos opérations culturelles.

- La fédération de ses propres acteurs autour de la culture :

AMU va ainsi renforcer la place spécifique du théâtre Vitez en tant que théâtre universitaire (construction d'un nouveau théâtre en cours) comme lieu de métissage entre les logiques académiques, professionnelles et amateurs.

Elle s'est également investie dans le champ des arts plastiques en accueillant près d'une trentaine d'expositions, notamment dans l'espace Fernand Pouillon.

AMU a fondé en 2015 son orchestre symphonique, OSAMU, qui rassemble des étudiants issus de toutes les composantes et des membres du personnel. Cet orchestre de haut niveau, renforcé par des pupitres du Conservatoire National à Rayonnement Régional de Marseille, s'est produit dans de nombreuses salles de spectacle du territoire, notamment celle de La Criée mais aussi tout dernièrement au Silo.

Il nous faut évoquer sur ce dernier point, la création d'une manifestation destinée à fédérer notre communauté, FESTIV'AMU, à la fois manifestation sportive mais aussi culturelle, qui a accueilli Didier van Cauwelaert, prix Goncourt, pour une grande conférence ainsi qu'une médiation avec les étudiants en littérature, et qui a également rassemblé au Silo danseurs, comédiens et musiciens étudiants. De même, AMU participe chaque année aux journées des arts et de la culture dans l'enseignement supérieur en déployant une programmation sur différents sites de l'université.

Sur ces bases, Aix-Marseille Université peut afficher aujourd'hui un rôle réel dans la vie culturelle territoriale. Elle est reconnue par les collectivités et les grands acteurs culturels comme un partenaire naturel.

Nous constatons également, et c'est là un signe de réussite, la mobilisation des enseignants-chercheurs qui a accompagné tous nos projets ainsi que les taux de fréquentation de chacune de nos manifestations par nos étudiants et par nos personnels qui prouvent leur succès.

4. La prise en compte du handicap étudiant

Le nombre d'étudiants en situation de handicap (ESH) recensés et accompagnés est passé de 526 en 2011-2012 à 876 en 2015-2016. Le nombre de cas spécifiques, nécessitant des accompagnements personnalisés, est également **en augmentation constante**.

Chaque composante dispose d'un **référént handicap** permettant l'identification et la prise en charge des ESH en lien avec la Mission handicap et le Service Inter- Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SIUMPPS). Ces services jouent un rôle central dans le cadre de l'harmonisation des pratiques d'accompagnement. Le Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation (SUIO) et le Service Commun de Documentation (SCD) ont adapté leur fonctionnement aux ESH.

Des **contacts réguliers avec le Rectorat de l'académie d'Aix-Marseille** facilitent les démarches des familles des élèves handicapés désireux de poursuivre leurs études au sein d'Aix-Marseille Université. La communication secondaire-supérieur est renforcée par la distribution des 300 plaquettes de présentation de la Mission Handicap aux proviseurs des lycées à l'occasion des réunions de rentrée.

Les rencontres avec les responsables des structures associatives (AGEFIPH, le FIPHFP, MDPH) permettent, par l'échange d'information, d'améliorer les pratiques d'accueil des personnes en situation de handicap et de les faire évoluer.

Les actions menées par la mission Handicap sont les suivantes :

- information et communication aux futurs étudiants : journées portes ouvertes, journées du futur bachelier, salon de l'étudiant, campagnes d'inscription ;
- sensibilisation à l'égard des étudiants valides et handicapés ainsi qu'à l'attention des personnels : organisation d'ateliers sur les métiers, de journées dédiées à l'intégration du handicap par le sport, à l'insertion professionnelle, participation au Challenge du Monde des Grandes Ecoles et Universités, journées Dys ;
- aide à l'insertion professionnelle
- aménagements divers : aides aux études et aux examens, mises à disposition d'équipements spécialisés et mises en place d'aménagements personnalisés ;
- **accompagnement des étudiants de Master 2 souhaitant candidater au contrat doctoral handicap.**

5. Le numérique au service de la vie étudiante

Les **services numériques** d'AMU proposent différents outils au service des étudiants. L'année 2015 a permis la refonte du **site internet du Pôle de la Vie Etudiante** – Mission handicap (PVE-MH). Ce site assure une meilleure lisibilité des différents services offerts à tous les étudiants, la diffusion des procédures et informations afférentes réunissant la culture, le sport et le handicap ainsi qu'une communication sur les missions traditionnelles en relation avec les associations étudiantes. AMU a procédé également au lancement de son **application mobile** ainsi qu'à son **introduction sur les réseaux sociaux** (Face book, Twitter). Ces nouveaux outils en plus de ceux utilisés traditionnellement (flyers et brochures à disposition des étudiants dans les BVE de campus...), améliorent la diffusion des évènements en matière associative, sportive et culturelle.

Les relations internationales

Les grandes orientations de l'université en matière de relations internationales visaient à renforcer la visibilité d'AMU en Europe et dans le monde et à établir des collaborations en recherche et formation avec les meilleures universités. Dans ce cadre, les universités cible étaient les pays leaders pour développer l'excellence scientifique, les pays émergents pour répondre aux enjeux de la mondialisation, les pays en développement (Sud Méditerranée et Afrique francophone en particulier) pour favoriser le renforcement de leurs capacités.

Quatre grands domaines d'actions ont été soutenus :

- le recherche : structures et laboratoires conjoints, co-publications ;
- la formation : diplômes en partenariat international, écoles d'été, cotutelles internationales ;
- la mobilité, politique des langues
- le rayonnement international

Pour ce faire, AMU s'est appuyée sur trois types de levier :

- Politiques : des accords de coopération ciblés pour structurer la relation avec les partenaires ;
- Relationnels : s'inscrire dans des réseaux européens et internationaux, multilatéraux (EUA, EURIAS, ISEP, AUF) et bilatéraux (UFA, UFI...), développer nos propres réseaux en particulier en Méditerranée ;
- Financiers : s'appuyer sur A*MIDEX, s'inscrire dans les grands programmes d'action communautaire (Erasmus +, Jean Monnet, Horizon 2020), programmes bilatéraux du MAEDI (PHC), volet Européen et international de l'ANR ...

1. Le développement d'une recherche européenne et internationale

➤ L'Europe et les programmes H2020

Le bilan des actions menées en faveur des programmes européens de recherche est largement positif pour AMU : dans le cadre du 7^{ème} PCRD, le nombre de projets acceptés a plus que doublé par rapport au 6^{ème} PCRD (2002-2006), pour une subvention européenne de plus de 36.5M€. Ces chiffres ont été d'autant plus remarquables que le nombre de projets des unités du site d'Aix-Marseille a atteint 235, toutes tutelles de gestion confondues, plus de 40% étant directement gérés par AMU. A l'issue du premier semestre 2016, 30 projets H2020 ont été acceptés, pour une subvention globale de 17 243 555€ pour AMU.

Le travail de la cellule Europe au sein de la DRV a ainsi permis à AMU, dès 2013, d'occuper la 3^{ème} place nationale en nombre de participations au programme Coopération, d'être la 1^{ère} université française dans le domaine de la Santé et la 2^{ème} pour les projets Marie Curie. La création d'AMU a été une belle opportunité pour les équipes du site. La masse critique ~~visibilité~~ de la recherche, le vivier de compétences et de champs disciplinaires et la multiplicité des acteurs ont constitué un atout important au regard des programmes européens très structurants et ont ouvert de belles perspectives pour l'actuel programme Horizon 2020. Les années 2014 et 2015 ont d'ailleurs été marquées, entre autre, par l'intérêt manifeste des représentants européens pour la communauté d'AMU avec la visite du Président de l'ERC, puis la venue du Vice-Président européen M. Katainen qui ont souhaité rencontrer la communauté scientifique d'AMU. Le dispositif d'aide et d'incitation des scientifiques en matière européenne a évolué et a été encore renforcé en 2015 en apportant une aide aux porteurs de projets à plusieurs niveaux :

- o La détection de projets et l'orientation stratégique des projets (DRV AMU)
- o Le lobbying avec notamment la présence d'un représentant permanent d'AMU à Bruxelles depuis janvier 2016
- o L'ingénierie de projets : aide au montage, négociation, management de projet, gestion administrative et financière par une équipe de 9 personnes au sein de la filiale d'AMU Protisvalor
- o L'accompagnement en termes d'étude de marchés, de valorisation et d'analyse du contexte socio-économique par un chargé de mission de la SATT

o La mise en place d'un dispositif nommé « le Cercle » associant les partenaires A*MIDEX pour coacher les porteurs de projets ERC en s'appuyant notamment sur les experts des panels et les évaluateurs de projets européens.

➤ La coopération scientifique internationale

En matière de coopération scientifique internationale, Aix-Marseille Université confirme sa dimension internationale, résultat conjoint des initiatives de ses unités de recherche et des actions institutionnelles qu'elle conduit au travers notamment de la mise en place de structures de recherche mixtes et de partenariats internationaux.

Dans le domaine de la coopération scientifique internationale, AMU affiche une grande diversité disciplinaire répartie au sein des grandes aires géographiques : le Secteur Sciences et Technologies constitue, au sein d'AMU, la plus grande part (55%) de la coopération scientifique devant celui de la Santé (19%), des Arts, Langues, Lettres, Sciences Humaines et sociales- ALLSH (15,5%), de l'Economie & gestion (7%) et du Droit & Science politique (3,5%). En matière d'aire géographique, l'Europe représente près de la moitié des collaborations internationales (47%), suivie de l'Amérique du nord (16%), la Méditerranée du sud (12%), l'Asie et l'Amérique latine, à parts égales (9%), l'Afrique (4%) et l'Océanie (3%). Les pays avec lesquels AMU collabore le plus sont les Etats-Unis, l'Allemagne, l'Italie, le Royaume-Uni et le Brésil.

AMU privilégie l'accompagnement de 2 grands types de collaborations internationales de recherche, les projets ANR internationaux et les projets conduits dans le cadre de programmes ou accords bilatéraux (Programmes Hubert Curien, Ecos, Cofecub, accords cadre Inserm, CNRS,...), conventions ou accords entre institutions (GDRI, LIA,...). Le site est d'ailleurs impliqué dans de nombreuses coopérations structurantes, **des réseaux formalisés (Groupements de Recherche Internationaux)** : plus de 15 en sciences humaines et sociales, en économie, en santé, en environnement, en mathématiques et en physique et **des laboratoires internationaux associés** : près de 20 essentiellement en sciences et technologies. L'université est également partenaire de 2 UMI (Sénégal et MIT aux USA) et souhaite être partenaire de deux UMIFRE (Tunisie et Israël).

Concernant la Méditerranée, AMU s'est impliquée dans le développement de programmes portant sur les défis sociétaux (migrations, changements sociaux, climat, ressources, biodiversité, médecine et accès aux soins) auxquels le bassin doit faire face. En priorité elle a abordé les interactions interdisciplinaires entre l'environnement et les activités humaines. L'IMÉRA œuvre aussi à l'émergence et au développement de projets de recherche centrés sur les territoires méditerranéens ou de projets menés par des chercheurs appartenant à cette région. ~~AMU est depuis 2015 la première université de la rive nord de la Méditerranée hors Israël.~~

2. L'internationalisation de l'offre de formation et ses différents volets

➤ Les diplômes en partenariat international

La mise en place d'une charte des diplômes en partenariat international a permis de structurer et d'homogénéiser le travail des composantes dans la mise en place, le suivi et l'évaluation des diplômes en partenariat international. AMU compte désormais **33 diplômes en partenariat international (DPI)** – sous la forme de doubles-diplômes, de diplômes conjoints ou de délocalisations. Une dizaine de délocalisations rassemblant un effectif de 160 étudiants est positionnée en Méditerranée, au proche Orient et en Asie, avec notamment la participation à 3 masters de l'USTH (Université des Sciences et Technologie d'Hanoi). Sur l'ensemble des 33 DPI : 19 diplômes se situent dans la zone Europe, 5 se trouvent en Amérique du Nord ; 5 en Asie ; 4 en Méditerranée et au Proche Orient (Bahreïn). ~~Ce sont les composantes Sciences (10) et ALLSH (9 dont 2 cursus intégrés) qui ont mis en place le plus de DPI, suivies de la FDSP (4) ; la FEG (3) ; l'IAE (2) ; l'IMPGT (2) ; l'OSU (1) ; la Faculté de Pharmacie (1) avec le soutien de la fondation Pierre Fabre et la Faculté de Médecine (1). En outre, plusieurs autres DPI portés par POLYTECH dans la zone Amérique Latine sont en cours de validation pour compléter ce panel, tant sur le plan des composantes que sur le plan géographique.~~ Un séminaire de prospective a été organisé dans le cadre du Schéma Directeur de l'Offre de Formation (SDOF) afin de renforcer l'internationalisation de l'offre de formation dans le prochain contrat.

➤ Les écoles d'été

Afin de répondre à une demande internationale, les écoles d'été ont été développées par les composantes et unités depuis 2012. On en compte une trentaine. ~~Les composantes très actives dans la mise en œuvre de ce type d'actions sont l'UFR Sciences, l'OSU, Polytech, la FEG, la FDSP et l'UFR ALLSH.~~ 11 écoles ont été soutenues en 2014 par A*MIDEX et des Labex. Une page internet dédiée sur le site de la DRI est en cours de création afin de centraliser l'information et la communication. Dans le cadre de la politique de site, AMU et l'IRD ont lancé en 2016 le « Campus international pour la coopération et le développement » qui a organisé en juillet 2016 la **première école d'été des objectifs de développement durable (ODD)** avec une large représentation des Pays Méditerranéens et Subsahariens (32 nationalités y étaient représentées). 108 auditeurs sont venus, auxquels s'ajoutent 99 participants aux journées inaugurales et 83 intervenants, soit 300 participants en tout. A travers cette action stratégique qui sera pérennisée, l'objectif est de faire de notre territoire, la plateforme à vocation méditerranéenne en matière de recherche, d'enseignement supérieur, d'expertise et de diffusion des savoirs, afin de contribuer au progrès économique, social et culturel des pays qui lui sont associés.

➤ Les cotutelles internationales

Les 12 Ecoles Doctorales ont favorisé la mise en place de co-tutelles internationales en lien avec une politique de codirections chaque fois que cette option est plus adaptée. AMU compte ainsi un ensemble de 302 co-tutelles internationales dont notamment 132 avec l'Europe et 87 avec l'Afrique du Nord et le Proche Orient. 80% sont des co-tutelles entrantes dont les doctorants sont intégrés dans les formations doctorales d'AMU. La moitié s'effectue dans le cadre d'un accord, par conséquent d'une collaboration bien structurée. Afin de soutenir la qualité de l'encadrement des doctorants, cette politique de conventionnement avec les partenaires fournissant un grand nombre de co-tutelles est actuellement renforcée. Enfin, une vingtaine de cotutelles **a été mise** en place dans le cadre d'un appel A*MIDEX collège doctoral, permettant de cibler les meilleures universités partenaires (voir le bilan A*MIDEX).

3. Mobilité, politique des langues et rayonnement international

➤ Les étudiants internationaux et la politique d'accueil

AMU est un des établissements qui attire le plus d'étudiants par la procédure CEF. L'ensemble des étudiants internationaux, quel que soit leur statut, s'élève à 9 768 dont 33% originaires de l'Afrique du Nord et du Proche Orient, 29 % venant d'Europe, 19% d'Afrique Sub-saharienne et de l'Océan Indien, 11% d'Asie et 8% des Amériques. A l'initiative d'AMU, des guichets « multi services » ont été mis en place sur les campus d'Aix-en-Provence (site Schuman) et Marseille (site Saint-Charles) afin de simplifier l'installation des étudiants internationaux à leur arrivée, de les informer et de les accompagner dans leurs démarches administratives. Ces points d'accueil rassemblent des correspondants de différents services de l'université, du CROUS et de la préfecture. Ils offrent également des informations fournies par les municipalités d'Aix-en-Provence et de Marseille.

➤ Les programmes de mobilité encadrée, leurs modalités d'accompagnement et leurs impacts sur l'insertion des étudiants

La mobilité encadrée faisant l'objet d'accords et conventions spécifiques est privilégiée et concerne 2100 à 2500 étudiants selon les années (entrants et sortants). Elle mobilise non seulement les programmes Erasmus + et Mobilité Internationale de Crédit (MIC), mais aussi un ensemble de dispositifs tels que le BCI avec le Canada, le programme ISEP (International Student Exchange Programme), sans compter les programmes mis en place par l'université (programmes américains de haut niveau avec Madison, Indiana, Wellesley, programmes d'insertion avec la Chine et la Malaisie...). Les dispositifs d'accompagnement comprennent : un guide d'accueil français/anglais en ligne, ~~un catalogue de l'offre de formation en anglais (en cours)~~, un accueil en gare ou à l'aéroport, la réception des étudiants sur chaque campus, un logement en cité universitaire du CROUS proposé à l'ensemble des étudiants Erasmus+ ou en programme d'échange (convention d'AMU avec le CROUS qui a profondément rénové son parc de logements avec des cités spécialement dédiées à leur accueil), le parrainage par un étudiant d'AMU, une soirée d'accueil des

étudiants internationaux, des sorties tout au long de l'année avec des financements de la Région ; et bien sûr des cours de FLE pris sur le financement d'Erasmus+ (cf. politique des langues).

Le succès de cette politique de mobilité est attesté par l'enquête conduite par l'OVE (Observatoire de la Vie Etudiante) d'AMU. ~~Dans le cadre d'un groupe de travail, l'enquête annuelle sur l'insertion des diplômés d'AMU à l'issue d'un master a été augmentée de questions portant sur la mobilité internationale.~~ L'enquête met ainsi en évidence les bénéfices de cette expérience sur trois points particuliers : le taux d'emploi est supérieur de 2 points, le montant du salaire des étudiants ayant effectué une mobilité internationale est également supérieur, et enfin, la possibilité d'avoir un emploi à l'étranger est considérablement accrue.

Les stages à l'international ont connu un développement important dans cette perspective et constituent désormais une part notable de la mobilité étudiante, avec des atouts certains en termes d'insertion professionnelle. 1 143 stages sortants ont ainsi été recensés dont 49% en Europe, 14% en Asie, 13% en Afrique du Nord et au Proche Orient, 12% en Amérique du Nord, 7% en Afrique sub-saharienne et 5% en Amérique du Sud. ~~Cette internationalisation renforce les besoins en langues des étudiants et des personnels, qu'il s'agisse des langues choisies en formation initiale, en LANSAD (Langues pour Spécialistes d'Autres Disciplines), ou en services linguistiques spécifiques.~~

➤ La promotion d'un semestre international

Initié par la FEG, le semestre international est un excellent outil d'internationalisation. Si au cours du 1^{er} semestre, les étudiants internationaux suivent des enseignements disciplinaires dispensés en anglais, ils bénéficient parallèlement de cours de FLE. Au cours du 2^{ème} semestre, ils peuvent ainsi suivre les enseignements dispensés en français. Cette stratégie combine un développement des enseignements en anglais et une politique en faveur de la francophonie. Les enseignements dispensés en anglais au 1^{er} semestre profitent également aux étudiants locaux, ce qui favorise leur internationalisation (langue et interculturalité) par un processus d'«internationalisation at home » et leur mobilité au 2^{ème} semestre. Ce dispositif constitue ainsi un outil de mobilité entrante et de mobilité sortante en cours de diffusion.

➤ La politique des langues

La conception de l'internationalisation comme un processus global et systémique amène à l'articuler efficacement à la politique des langues. Plusieurs outils ont été mis en place à cette fin. Le Service universitaire de français langue étrangère (SUFLE) et la Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches en Langues (MIRREL) se sont structurés pour la mise en œuvre de la politique des langues en lien avec l'international. L'enseignement du Français Langue étrangère comporte un DU dispensé à des étudiants inscrits à l'année (300), il comporte également une série de formations de pré-entrée, d'été et des cours spécifiques à destination des étudiants en échange et des doctorants, à Aix-en-Provence et Marseille. Le service a également développé une politique de partenariats spécifiques tant à l'international (via les ambassades) qu'au niveau régional (via diverses agences). Il a dû prendre en charge récemment l'apprentissage du Français à des étudiants réfugiés ou demandeurs d'asile.

La MIRREL a développé des missions telles que l'aide à la mobilité internationale étudiante avec un centre de langues et des dispositifs de certifications (300 certifications CLES en une dizaine de sessions) ; l'aide à la réussite avec un bonus langues et la mise à disposition de ressources ; l'aide à la mobilité internationale des enseignants- chercheurs par la formation à la publication et la communication en anglais ; l'aide à la production de documents officiels par la relecture et la traduction (A/F) de documents scientifiques et institutionnels (rapport du COS, rapport probatoire A*MIDEX, rapport HCERES unités ALLSH/MdR, conventions internationales), aide aux personnes en situation de handicap par la formation en langues de malentendants, dyslexiques, dysorthographiques. Le service a ainsi développé son rayonnement passant de 17 à 37 partenaires internes et externes entre 2015 et 2016. Parmi les partenaires externes on citera : l'ENSA Marseille (Ecole nationale supérieure d'architecture) et l'ENSP (Ecole nationale supérieure du paysage de Versailles- antenne de Marseille) pour lesquels la MIRREL assure le CLES 2 anglais et espagnol (environ 150 candidats/an). Un partenariat est également en cours avec l'université d'Avignon et des pays de Vaucluse.

La formation des enseignants-chercheurs en anglais est réalisée par la MIRREL depuis 2013. Elle s'appuie sur un module ECLAIM de 30 heures de formation en anglais destiné principalement aux enseignants-chercheurs. ~~En 2015, il a concerné 19 enseignants-chercheurs d'ALLSH répartis dans 3 sessions de 30h. L'activité connaît une progression régulière.~~

Le développement des formations en anglais constitue également un axe fort de la politique d'AMU dans ce domaine. 42 formations d'AMU dispensent leurs cours en anglais, il s'agit essentiellement de diplômes nationaux de niveau Master. Ces formations sont dispensées dans les composantes FEG, IAE et la Faculté des Sciences. A la Faculté des Sciences, une partie des Masters est dispensée dans le cadre de formations délocalisées à l'USTH (Université des Sciences et Technologies d'Hanoi). D'autres formations dispensées en anglais sont des diplômes d'établissement délivrés par l'IAE. Certaines formations ont été labélisées dans le cadre d'un Erasmus Mundus ou dans le cadre de l'académie d'excellence A*MIDEX. Il y a 10 formations labellisées par A*MIDEX qui réalisent leur enseignement majoritairement en anglais.

Parallèlement, AMU en qualité de plus grande université francophone met un accent particulier sur la politique de francophonie. En premier lieu, en collaborant activement avec l'IRD dans la zone francophone : en Méditerranée, en Afrique et en Asie; le dispositif d'école d'été des objectifs du développement durable (voir chapitre sur les écoles d'été) cible à cet égard clairement la zone francophone. AMU a accueilli en 2016 le colloque de la CIRUISEF et participe activement à toutes les manifestations de la francophonie. Enfin, le Canada reste un pays qui génère un très grand nombre d'accords et se montre très attractif pour nos étudiants, tant par sa dimension francophone que par la qualité de ses universités, le Canada et plus particulièrement le Québec sont ainsi un partenaire privilégié d'AMU.

➤ **Le rayonnement international et la politique de communication**

La diffusion d'une culture de l'internationalisation auprès de l'ensemble des étudiants et des personnels s'opère à travers une série d'évènements tels que les journées de l'Europe et de l'international, ou la participation à la journée européenne des langues. La politique de rayonnement et de promotion de l'établissement à l'extérieur se traduit par un ensemble de dispositifs. La structuration d'un réseau d'**Alumni** est un levier de notre rayonnement international **tout comme la** participation active dans les salons internationaux qu'ils soient professionnels ou destinés au recrutement des étudiants. La participation aux instances telles que l'EAIE (European Association for International Education) a permis à AMU d'être lauréat pour l'organisation de la Spring Academy 2017, événementiel à forte visibilité destiné à la formation des personnels. D'autre part, afin d'augmenter note visibilité, la traduction du site Web en anglais et espagnol a été réalisée. Au-delà du site Web d'AMU, la problématique bilingue est prise en compte dans de nombreux supports de communication. ~~la plaquette institutionnelle, le guide des étudiants internationaux, une plaquette par composante, le film de présentation de la vie étudiante, les accords types de coopération internationale et conventions...~~

4. Le rôle des programmes Erasmus + en matière de formation, de mobilité et de coopération institutionnelle

L'inscription dans les programmes Erasmus+ s'est renforcée avec désormais 23 projets dont 11 en coordination, représentant un montant de 4 M€ sur les appels à projet 2016. On compte 5 Erasmus Mundus dont 4 en « action 1 » : les diplômes concernés se trouvent en sciences, avec le Master et le doctorat Europhotonics, signal et image (Diplômes multiples, Allemagne et Espagne) et le master Matériaux pour le Stockage et la Conversion de l'Energie MESC (Diplôme conjoint, Varsovie - Pologne et Cordoue - Espagne) ; le doctorat interzones se trouve en ALLSH ; l'Erasmus Mundus « action 2 » Hermes est un programme de mobilité avec la Méditerranée porté par Téthys.

On compte par ailleurs 4 Capacity building (3 portés par Téthys ; 1 par l'ESPE) et 7 Partenariats stratégiques (4 ALLSH ; 1 OSU ; 1 ESPE ; 1 Médecine).

Les actions Jean Monnet dans le périmètre de la DG Education et Culture de la Communauté Européenne associent formation et recherche et sont également partie prenante du programme Erasmus +. AMU a obtenu à ce titre une Chaire Jean Monnet en partenariat avec l'IEP d'Aix-en-Provence ; 1 Centre d'excellence Jean Monnet porté par le CERIC (avec le master Etudes Européennes et des laboratoires de la MMSH) ; 1 Réseau européen Jean Monnet (le CERIC étant partenaire d'un réseau porté par Helsinki).

Enfin, la mobilité de l'enseignement supérieur intra-européenne Erasmus + permet 650 mobilités dans toute l'Europe grâce à plus de 600 accords bilatéraux, tandis que 3 contrats de Mobilités Internationale de Crédits (hors Europe) à raison de 5 pays par contrat ont été obtenus depuis 2015, constituant des soutiens précieux à la politique de coopération internationale.

5. Le rôle structurant d'A*MIDEX en matière de politique internationale

La stratégie internationale du site a été mise en place à partir d'un état des lieux des coopérations internationales en recherche et formation, en lien avec les EPST, opéré au sein d'A*MIDEX. Elle consiste à :

- Développer une stratégie partagée de cotutelles d'unités de recherche internationales avec des partenaires privilégiés dans les thématiques phares du site (ex. LIA, UMI) avec cofinancement des partenaires étrangers ;
- Faire émerger AMU comme un pôle assurant la pérennisation et le pilotage de réseaux d'excellence entre universités des rives Nord et sud de la Méditerranée et développant une approche inter et pluridisciplinaire sur les thématiques du colloque 2015 ;
- Mutualiser les représentations à l'étranger ;
- Intégrer l'aspect international comme un critère de tous ses appels à projets ou candidatures (recherche et formation), en particulier dans les recrutements de doctorants et post-doctorants.

Ainsi, en matière de coopération internationale, A*MIDEX a établi ou conforté des collaborations avec 140 institutions dont 35 anglo-saxonnes (principalement Harvard, Oxford, Imperial College, Manchester, Pittsburg, Aberdeen), 8 asiatiques (~~principalement Hong Kong Polytechnic, Macau~~), 36 européennes hors méditerranée et monde anglo-saxon (~~principalement Genève, Moscou, Tübingen, les Instituts de technologie de Lausanne et Zürich, plusieurs Instituts Max Planck~~), 57 méditerranéennes (principalement les universités de Barcelone et Madrid, Rome La Sapienza, Bologne, université Mohamed 1^{er} au Maroc).

En matière de recrutement de doctorants et de post-doctorants externes (n'ayant pas soutenu leur thèse à Aix-Marseille et non présents sur le site) et de préférence internationaux (en provenance d'une institution étrangère), qui est la règle dans le cadre des projets retenus dans les appels A*MIDEX, 72% des personnes recrutées sont de nationalité étrangère, et 91% sont externes.

En matière de recherche, 3 des 5 lauréats de l'AAP « International » 2013 ont conduit à la création en 2014 de LIA (le LIA SysTIM qui implique l'IBDM en partenariat avec le Centre national de Sciences biologiques NCBS de Bangalore en Inde, le LIA ALPhA qui implique l'Institut Fresnel et ses partenaires australiens du centre d'excellence en photonique CUDOS, et le LIA BSIP qui implique le LBA et le CRMBM, en lien avec des partenaires canadiens). S'agissant de la Méditerranée, 15 projets de coopération euro-méditerranéenne lauréats de l'AAP Méditerranée de 2014 ont soit créé ou renforcé des collaborations bilatérales à long terme, durables, soit développé des réseaux de recherche. ~~Les partenariats concernent essentiellement l'Italie et l'Espagne pour la rive nord et le Maroc et la Tunisie pour la rive sud.~~

En matière de formation - 3 diplômes labellisés Académie d'Excellence et 1 diplôme lié à un Labex font l'objet de partenariats internationaux. Les financements A*MIDEX ou Labex viennent ainsi renforcer ou élargir ces partenariats, et sont un apport important pour la pérennité de labels d'excellence comme le label Erasmus Mundus. En matière de mobilité étudiante, en 2014, 66 étudiants ont été bénéficiaires de bourses d'aide à la mobilité entrante et 26 de bourses d'aide à la mobilité sortante. Ce dispositif a bénéficié à l'ensemble des étudiants d'AMU.

6. ~~Les éléments de conclusion sur~~ La stratégie internationale d'AMU et focus sur la Méditerranée

AMU a donc développé une stratégie internationale soutenue dans un ensemble large de domaines en recherche, formation, mobilité, mais aussi en matière de rayonnement et d'attractivité, en mobilisant des outils de structuration et des leviers financiers efficaces. Eu égard à la transversalité des RI au sein d'AMU, leur coordination comporte 2 volets, un volet données (Schéma Directeur Numérique projet 45 de cartographie des relations internationales) et un volet stratégique (séminaire international regroupant les membres de la gouvernance impliqués dans l'international), afin de peser sur un portefeuille de 350 accords de coopération internationale couvrant les zones Europe (25%), Asie (25 %), pourtour Méditerranéen (20 %); Amérique du Nord-Australasie (12 %); Amérique latine (9 %) et Afrique Subsaharienne-Océan Indien (9 %). La politique internationale d'AMU se pense de plus en plus en synergie avec les partenaires scientifiques et académiques du site, comme avec un ensemble d'acteurs du territoire. En particulier sur

les questions méditerranéennes, l'université impulse désormais un ensemble de synergies entre acteurs scientifiques et académiques, collectivités territoriales, tissu socioéconomique et organisations internationales telles que le Plan Bleu, la Banque Mondiale (Centre pour l'intégration en Méditerranée), l'OCEDO (Office de Coopération Economique pour la Méditerranée et l'Orient), l'Agence Française de Développement et ANIMA Invest Network.

C'est pourquoi il convient d'insister tout particulièrement sur la stratégie d'AMU en Méditerranée où l'université répond à la très forte demande des établissements des rives sud et est de la Méditerranée, contribuant à l'émergence de pôles d'enseignement supérieur et de recherche (masters internationaux et mise en réseau de laboratoires), à la structuration des infrastructures universitaires (formation de cadres de l'administration) et à la formation des futurs enseignants-chercheurs de ces établissements.

La Méditerranée constitue pour l'université d'Aix-Marseille un espace de proximité où elle est **un acteur majeur de la construction de l'espace euro-méditerranéen de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation**. Au cœur de réseaux d'universités et de coopérations bilatérales et multilatérales, AMU a réussi à constituer des collaborations structurées, en particulier avec le Maghreb, mais aussi le Liban et Israël en Méditerranée orientale. Les établissements partenaires relèvent du tissu académique traditionnel ou des nouvelles universités créées dans le cadre de PPP, à l'exemple de l'Université Internationale de Rabat (UIR). En étant fondateur du consortium des universités euro-méditerranéennes TETHYS, constitué désormais de 80 universités partenaires situées dans 17 pays des deux rives de la Méditerranée, AMU a développé une coopération institutionnelle soutenue qui vient s'articuler aux actions de structuration habituelle de la recherche et de la formation. Le champ des Etudes méditerranéennes fait partie des enjeux contemporains qui placent AMU au cœur d'un réseau d'Ecoles et instituts prestigieux comprenant les E.P.C.S.P⁶ de Madrid, Rome, Athènes, Alexandrie, et les IFRE (Instituts Français de Recherche à l'Etranger) du bassin méditerranéen (de Rabat à Beyrouth). Emblématique de ce positionnement, la Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme (MMSH), composante de l'université, qui a coordonné le Réseau international d'Excellence des centres de recherche en sciences humaines sur la Méditerranée (Ramses 2006-2010) et le projet de l'Ina Méditerranée, Med-Mem (2008-2012), sur la sauvegarde des archives de télévision comme patrimoine culturel à partager (4 000 documents en ligne), est plus que jamais un fer de lance de cette stratégie en coordonnant le LabexMed.

Dans le domaine du droit, l'Ecole Doctorale des Juristes Méditerranéens (EDJM) créée en 2008 soutient l'excellence universitaire et vise à renforcer le lien nécessaire entre le monde universitaire et son environnement socio-économique. L'IMÉRA est naturellement venu renforcer ces éléments de structuration. Plus largement, ce sont les 5 grandes priorités thématiques d'AMU qui contribuent à structurer la collaboration en Méditerranée. Il faut en conséquence souligner le rôle de l'économie (labex AMSE), de l'environnement (labex OT-MED), de la santé (avec le réseau REMEDIE qui s'articule à l'Afrique subsaharienne), de la santé publique (AHEAD Network) ; l'énergie et les sciences et technologies sont également des secteurs « phares » de la coopération en Méditerranée, présentés dans le cadre du colloque A*MIDEX qui s'est tenu en février 2015 à la Villa Méditerranée. AMU a ainsi structuré 15 dispositifs PICS et GDRI avec le CNRS, deux LMI avec l'IRD et 18 projets PHC (Partenariat Hubert Curien) financés par le MAE. AMU rassemble désormais les éléments pour être un centre de référence internationale en matière d'expertise méditerranéenne, tout en considérant la Méditerranée comme un espace d'interface clé entre l'Europe et l'Afrique.

LE PILOTAGE

La période de démarrage du contrat pluriannuel a coïncidé, comme on l'a déjà indiqué précédemment, avec la mise en œuvre effective de la fusion au 1^{er} janvier 2012.

La période effective de préparation de la fusion, sur le volet administration, relativement courte (16 mois) avait été consacrée à garantir la continuité des activités de base : payer les personnels et les fournisseurs,

⁶ Etablissement Public à Caractère Scientifique Culturel et Professionnel

assurer la réalisation des missions de l'université : formation et recherche. Il avait été acté que la définition précise du mode de pilotage de l'université unique, dans un schéma toutefois adopté en amont par les trois établissements dont est issue AMU, relèverait de l'équipe en place à son démarrage.

Ce contexte est naturellement une donnée importante dans l'évaluation qui peut être conduite de l'activité d'Aix-Marseille Université dans le domaine de son pilotage ; tout était à construire puisqu'il s'agissait d'un établissement nouveau : depuis l'écriture et la mise en œuvre de procédures uniques jusqu'au déploiement d'un système d'information unifié, en passant par la définition du périmètre et des modalités du dialogue de gestion.

Il est à noter que de janvier 2012 à septembre 2014, ce travail d'élaboration et de mise en œuvre du modèle de pilotage propre à AMU s'est fait parallèlement à la construction des nouvelles directions centrales. C'est ainsi qu'on a pu compter à certains moments la coexistence de plus de 60 groupes de travail.

Ce travail considérable a toujours été articulé avec la stratégie de l'établissement, notamment grâce aux séminaires annuels de gouvernance qui ont permis de poser les différentes options, d'obtenir les arbitrages et d'assurer un suivi de la mise en œuvre des actions.

Ce travail de structuration s'est bien évidemment organisé en axes de travail thématiques, correspondant aux grands champs de gestion :

- La fonction financière
- La fonction ressources humaines
- La fonction patrimoine immobilier
- Le numérique.

A la taille d'AMU, la recherche permanente de la transversalité des actions est une impérieuse nécessité. Un des principaux leviers dans ce domaine est la recherche d'une amélioration continue, qui a constitué un cinquième axe de travail dans le domaine du pilotage des activités.

1. La fonction financière

Au démarrage de la fusion, la situation financière de l'université s'est révélée très difficile, puisque le prélèvement sur fonds de roulement consolidé à fin 2011 s'est élevé à 18 M€, avec un déficit de la section de fonctionnement de 5,1M€ (en lien avec le résultat négatif d'un des trois établissements). AMU s'est attelée à résorber ce déficit dès l'année 2012 et la préparation du budget 2013 a permis de mettre en place la méthode de construction budgétaire propre à l'établissement.

Les trois universités qui ont fusionné en 2012 avaient en effet des pratiques budgétaires différentes. Si AMU, dans un premier temps a reconduit à l'identique l'existant dans ce domaine, elle s'est efforcée depuis d'affiner sa connaissance de ses flux financiers, d'obtenir une visibilité sur ses moyens, de les inscrire dans une stratégie clairement définie et en se projetant à moyen terme afin de disposer d'informations lui permettant de situer son action par rapport aux objectifs fixés.

Le budget de l'université est le reflet des choix stratégiques de l'établissement, arrêtés après un *débat d'orientation budgétaire* au sein du Conseil d'Administration. Celui-ci tient compte de la soutenabilité financière de ses décisions, notamment sur les volets ressources humaines, patrimoine et projets. A l'issue du débat d'orientation budgétaire, une lettre de cadrage budgétaire, signée du Président de l'Université, définit les grandes orientations et fixe le cadre de l'expression des moyens des composantes. Chaque commission du conseil Académique débat en son sein de la répartition de l'enveloppe qui lui est attribuée : la commission recherche pour l'enveloppe recherche tous les 5 ans, la commission formation pour l'enveloppe formation tous les ans.

Le *dialogue de gestion* se traduit par la mise en place de conférences des moyens (une par composante) entre la gouvernance (VP Formation, VP Recherche), les Services centraux (DGS, DAF, DRH, autres directions concernées le cas échéant) et les composantes. Au cours de ces conférences budgétaires, les composantes font le point sur les éléments relatifs à la masse salariale –intégrant la masse salariale « Etat » depuis la préparation du budget 2016 - et aux emplois, à la formation, au patrimoine et à l'informatique, en apportant une attention particulière aux dépenses récurrentes et aux ressources propres. Ces conférences budgétaires servent aussi à présenter la politique de la composante, direction ou du service

commun et de vérifier leur adéquation avec la stratégie d'établissement. Ces éléments peuvent faire l'objet d'une présentation dans le cadre d'un contrat d'objectifs et de moyens comme cela est le cas avec l'IUT.

Parallèlement, le *modèle économique des activités* formation, recherche, vie étudiante et patrimoine a été identifié dans le cadre de l'élaboration de la cartographie économique des activités en 2016. Celle-ci permet de donner une représentation précise des flux de financement internes de chaque activité, au sein de chacun des champs disciplinaires. Ces données, associées à des indicateurs d'activité, apportent un éclairage complémentaire au dialogue de gestion.

Les analyses de coûts par activité et unité se mettent en place grâce à l'unification du SI RH.

Pour l'allocation des moyens 2017, l'établissement mettra en œuvre un nouveau modèle de dotation récurrente critérisée qui s'appuiera notamment sur la cartographie IGAENR.

Afin de pouvoir assurer son action dans la durée, l'université depuis 2015 a réalisé des *simulations pluriannuelles* (2016/2019) sur l'ensemble du périmètre de l'établissement. Actualisé régulièrement et reconduit annuellement en amont des orientations budgétaires, cet outil d'aide au pilotage permet de traduire financièrement les ressources et besoins de l'établissement et de légitimer ses priorités en fonction de l'impact de sa stratégie sur ses engagements pluriannuels (élaboration de scénarii).

AMU dispose ainsi depuis 2013 d'un PPI (Plan Pluriannuel d'Investissement) pour la partie travaux (CPER) et d'un Schéma Directeur du Numérique. La mise en œuvre de la GBCP a permis d'étendre dès 2016 la couverture de ce PPI au domaine recherche et aux travaux de rénovation.

Une *cartographie des achats* a été élaborée et permet non seulement de sécuriser les procédures de marchés publics, mais également de générer des économies substantielles (ex : électricité, gaz...) en passant désormais des marchés formalisés pour l'ensemble de l'université.

Ce dialogue avec les différentes composantes de l'établissement se poursuit au cours de l'exécution du budget grâce à la mise à disposition d'outils qui leur permettent d'obtenir des indications sur la gestion de leurs ressources. L'établissement dispose en effet, dans l'ensemble de ses *outils de pilotage*, de reportings automatisés à destination des composantes, services communs et unités de recherche sur les masses fonctionnement, personnels et investissements qui leur permettent de suivre de façon régulière l'exécution budgétaire et les évolutions de dépenses et de recettes. Des tableaux de bord regroupant les principaux domaines d'activité de l'établissement sont également élaborés et diffusés à destination de la gouvernance.

L'établissement met ensuite en œuvre une *pré-clôture annuelle* (fin septembre) dont l'objectif est de permettre à l'Université d'être à jour de tous les flux financiers et comptables initiés du 1er janvier au 30 septembre. Cette pré-clôture permet notamment d'anticiper les travaux de clôture sur les immobilisations et les contrats de recherche et a été déterminante dans l'atteinte de l'objectif de date fixé pour la clôture en 2016 (fin février).

La Direction des affaires financières (DAF) s'attache à accompagner au plus près les structures internes de l'établissement dans l'élaboration du budget, notamment avec la mise en place d'ateliers techniques, qui précèdent depuis deux ans les conférences budgétaires. En matière d'exécution, les DAF de campus sont des relais de proximité à la fois en termes d'information, de formation et de conseil.

La direction du pilotage et du contrôle de gestion contribue également à l'accompagnement grâce à la mise en place d'un réseau interne, permettant d'animer et de former l'ensemble des acteurs chargés du volet technique de l'élaboration budgétaire.

2. La fonction ressources humaines

Pour mettre en œuvre la politique ambitieuse de ressources humaines, d'action sociale et de bien-être au travail, au service des missions de l'établissement, qui était l'objectif du contrat, il a été nécessaire tout d'abord de définir des bases communes et homogènes. L'enjeu premier dans le contexte de la création d'AMU était en effet de réunir trois cultures de travail et trois identités fortes aux fonctionnements souvent différents.

Dans cette perspective, **la construction de la fonction ressources humaines**, soutien de la mise en œuvre de la stratégie RH de l'établissement, a connu trois temps principaux depuis janvier 2012 :

- *L'année 2012 a été marquée par trois actions majeures*
 - o En premier lieu, assurer les grandes fonctions de gestion courante de façon sécurisée et homogène sur la totalité du nouveau périmètre (notamment la paie)
 - Les services ont continué d'utiliser trois outils HARPEGE pour la gestion administrative et trois outils de paie différents, tout en définissant un cadre homogène de codification.
 - o La définition de tout le cadre RH du nouvel établissement
 - Pour les BIATSS : un certain nombre de groupes de travail paritaires ont été activés pour définir le temps de travail, la politique indemnitaire, les modalités de gestion des personnels contractuels, les critères d'avancement, les modalités de mise en œuvre de la loi Sauvadet, d'attribution des congés formation.
 - Pour les enseignants, ont été définis le référentiel des activités, les modalités de constitution des comités de sélection, d'attribution de la PES alors en gestion locale, d'attribution des promotions locales d'enseignants-chercheurs, d'attribution des CRCT, ...
 - o La connaissance maîtrisée et sécurisée des ressources de l'établissement (postes et masse salariale)
 - L'hétérogénéité dans le suivi des emplois était particulièrement grande. Le stock des emplois et leur affectation ont dû être reconstitués, en lien avec l'ensemble des structures internes, afin de sécuriser la gestion. La construction des tableaux de bord relatifs à la masse salariale a également été entreprise.

- *De 2012 à septembre 2014, la direction des ressources humaines a déployé son activité en restant répartie sur sept sites*
 - o La mise en place de procédures communes a permis le fonctionnement durant cette période de transition, avec une consolidation des données au niveau central pour passage devant les instances de l'université ; parmi celles-ci, une attention particulière a été portée au démarrage sur le contrôle des recrutements, notamment de personnels contractuels, afin de s'assurer de la soutenabilité de ces embauches.
 - o Le déploiement progressif d'outils de gestion dématérialisée a été initié, pour les campagnes collectives concernant les enseignants-chercheurs.
 - o Un outil de paie unique a été déployé à la fin 2014, facilitant et sécurisant la production des données relatives à la masse salariale.

- *Depuis septembre 2014, la mise en œuvre de l'organisation définitive permet de déployer progressivement les méthodes et les outils indispensables à la politique RH portée par l'établissement*
 - o La création d'un pôle GPEEC permettra de développer les méthodes de gestion prévisionnelle, fondées sur des cartographies et de renforcer l'accompagnement des parcours individuels.
 - o La création d'un pôle Qualité sécurise les processus de gestion RH et permet d'obtenir une meilleure maîtrise et une plus grande cohérence dans le déploiement des outils du SIRH.
 - o Le bilan social est établi depuis 2014, avec une montée régulière dans la finesse des données produites. Un certain nombre d'indicateurs comparatifs ont également été développés (taux d'encadrement,...).
 - o HARPEGE unique a été déployé fin 2015, avec une attention particulière portée sur la fiabilisation des données.
 - o Un outil unique de gestion des services et de recrutement des vacataires d'enseignement (ARES) est en cours de déploiement.
 - o La connaissance relative à la masse salariale s'est affinée, permettant notamment d'identifier les recrutements et dépenses réalisées sur les crédits fléchés recherche (IDEX, ANR).

Dans un futur proche (2017), l'établissement mettra en place SIHAM PMS pour la gestion prévisionnelle de la masse salariale.

La réflexion sur le déploiement de l'outil intégré SIHAM (gestion administrative et gestion financière) est entamée.

Enfin, le recours aux outils du CNRS (tels qu'AGATE pour la gestion des temps de travail) va être possible grâce à la nouvelle position de centrale d'achat de cet EPST. Ces différents éléments concourront, à court terme, à doter AMU d'un SIRH adapté à sa taille et à ses objectifs de gestion qualitative.

❖ **L'accompagnement des personnels dans leurs parcours professionnels**

Dans une période de changement et de construction du nouvel établissement, l'attention portée aux parcours individuels a représenté un objectif stratégique.

➤ *Pour les enseignants et enseignants chercheurs*

Une des premières actions conduites a été la définition du référentiel de services de l'établissement, en lien avec le cadre défini nationalement.

Université intensive de recherche, AMU est attentive à accompagner ses enseignants-chercheurs particulièrement impliqués dans l'activité de recherche :

- Ainsi dans le référentiel d'activités, a été prévue une valorisation de la fonction de directeur d'unité, pondérée par la taille du laboratoire.
- Un certain nombre d'actions ont par ailleurs été mises en œuvre pour aider les enseignants-chercheurs dans le double exercice des missions de formation et de recherche :
 - o La nomination en tant que maître de conférences peut être assortie, en fonction du projet de recherche, d'une décharge d'enseignement pendant les trois premières années, pour faciliter notamment l'obtention de leur HDR.
 - o Dans les critères permettant d'obtenir un CRCT sur le contingent local, figure la préparation d'une candidature pour une ERC.

Dans cette perspective, l'établissement a souhaité, de 2012 à 2015 inclus, assurer localement la gestion et donc l'attribution de la PES/PEDR. Dans un souci d'objectivité et de recherche de la qualité, tous les dossiers étaient soumis à des expertises externes. Devant la difficulté à trouver chaque année des experts dans tous les domaines concernés, dont l'objectivité serait garantie, l'établissement a décidé en 2016 de recourir à la procédure nationale.

Parallèlement à ce soutien à la recherche, l'établissement s'est engagé dans une politique de valorisation de la pédagogie :

- La création du Centre d'Innovation Pédagogique et d'Evaluation (CIPE) traduit la volonté tout à la fois :
 - o de conduire une réflexion sur l'évolution des pratiques pédagogiques et d'en permettre la mise en œuvre au sein de l'établissement,
 - o et de considérer la formation à la pédagogie comme un axe majeur de développement des compétences pour les enseignants et les futurs enseignants.
- La création de la Prime d'engagement pédagogique (PEP) vient reconnaître l'innovation et l'expertise dans le domaine de la pédagogie, à l'instar de la PEDR sur le volet recherche. Toutes les catégories d'enseignants sont éligibles à l'attribution de cette prime.

➤ *S'agissant des personnels BIATSS*

En matière de rémunération, Aix-Marseille Université a conduit durant les trois premières années du contrat une politique indemnitaire positive : en 2012, les régimes indemnitaires ont été alignés sur le plus favorable des trois régimes précédents, majoré de 5%. L'année suivante, une évolution de 7% a pu être conduite et une nouvelle augmentation de 5% opérée en 2014. Depuis, l'objectif d'assurer la soutenabilité des dépenses de masse salariale a conduit à stabiliser cette ligne.

Une des dispositions les plus marquantes durant la période du contrat a été la politique volontariste conduite en faveur des personnels contractuels :

- AMU a en effet ouvert 400 postes au concours sur les quatre années prévues pour l'application initiale de la loi Sauvadet, pour permettre à tous les agents éligibles de bénéficier de la possibilité d'une titularisation (mais tous ne s'y sont pas présentés).
- Une charte des personnels contractuels a été rédigée dès 2012, afin d'affirmer leur place au sein de l'établissement et de préciser leurs modalités de gestion.

Une attention forte a été portée sur la formation des personnels : les budgets alloués à ce poste sont restés constants, malgré les contraintes budgétaires. Le budget 2014 a même été augmenté très significativement pour accompagner les évolutions fonctionnelles liées à la mise en place de la nouvelle organisation administrative et technique.

Une charte de la mobilité interne a été élaborée pour clarifier ce processus et ainsi faciliter l'accès de chaque personnel à cette modalité importante de son évolution professionnelle.

La mise en place des DRH de campus permet par ailleurs de déployer progressivement en proximité des agents un accompagnement individualisé (conseils sur la mobilité, la carrière, les difficultés rencontrées...).

❖ **La politique d'emploi**

Les campagnes d'emplois annuelles s'inscrivent dans le cadre des conférences de moyens. Depuis 2016, la masse salariale « Etat » est inscrite dans ce dialogue, de manière à responsabiliser chaque structure sur l'utilisation globale de ses moyens, en articulant ses projets à la politique de l'université. L'établissement vise en effet à passer progressivement d'une gestion des postes (historique), à une gestion des moyens, incluant la masse salariale.

La politique de l'établissement a été conduite dans un contexte contraint :

- Le déficit budgétaire identifié lors du compte financier 2012 (sur l'exercice 2011) a nécessité d'adapter la volumétrie des dépenses de masse salariale à la capacité de l'établissement ;
- La mise en œuvre de la loi Sauvadet a mobilisé un nombre significatif d'emplois de titulaires (volet BIATSS), pour minimiser la non compensation par l'Etat des dépenses de pensions civiles lorsque la titularisation s'effectuait sur emploi gagé ;
- Les incertitudes qui ont pesé sur la compensation, totale ou partielle, d'un certain nombre de lignes obligatoires (CAS pensions, GVT,...) ont complexifié la projection pluriannuelle.

De ce fait, l'établissement a mené pendant cette période une action prudente, le conduisant à procéder chaque année à un certain nombre de décalages de recrutements (une quarantaine environ de manière structurelle), sans toutefois remettre en cause la capacité à assurer ses missions de formation et de recherche. Ainsi, l'orientation prise par AMU, très volontariste, dans l'application de la loi Sauvadet, a conduit au final à une augmentation du nombre de personnels titulaires au sein de l'établissement.

A partir du budget 2017, AMU initie un « bonus masse salariale ». En fonction de la volumétrie de postes de chaque structure, un pourcentage de la masse salariale libérée en année n+1 (départs en retraite pour l'essentiel) est remis « au centre ». Cette masse disponible permettra à l'établissement de cibler des réaffectations de moyens sur ses priorités, qui seront de deux ordres :

- Rééquilibrage progressif des potentiels d'enseignement
- Appui aux axes prioritaires de soutien à la recherche (plateformes...) ou à la pédagogie (ingénierie pédagogique,...).

La caractéristique recherche d'AMU a un impact sur la structure de ses emplois : en effet, les nombreux recrutements de personnels contractuels sur des dotations fléchées (A*MIDEX, LABEX, ANR) augmentent significativement le taux des non permanents, essentiellement sur le volet BIATSS.

❖ **Un dialogue social soutenu**

Comme pour toute université, et encore davantage en période de construction d'un nouvel établissement, le dialogue social doit faire l'objet d'une attention soutenue.

Durant la période 2012-2016, cette attention s'est traduite de plusieurs manières :

- La fréquence des réunions des instances (CA, CAC, CT, CHSCT) de l'établissement, comme cela était précisé dans la partie consacrée à la gouvernance.
- La constitution de nombreux groupes de travail (GT) paritaires pour traiter un très grand nombre de problématiques ouvertes au sein d'AMU : GT des agents non titulaires – GT temps de travail personnels BIATSS – GT critères d'avancement personnels BIATSS – GT Sauvadet – GT bilan social – GT RIFSEEP...

Un autre GT, consacré aux conditions d'exercice du droit syndical au sein de l'établissement, s'est concrétisé par une charte, adoptée par les instances de l'établissement et désormais appliquée. Elle se traduit notamment par l'octroi par AMU de 2 ETP supplémentaires de décharge syndicale, répartis selon la représentativité interne de chaque organisation. Ces décharges s'ajoutent à celles accordées aux plans national ou académique.

Durant la période de préparation de l'affectation des personnels dans le cadre du projet d'organisation des services centraux, des rencontres ont été organisées tous les quinze jours entre les représentants du personnel issus de la CPE et la direction de l'établissement (VP CA, DGS, responsable du projet). Ce dialogue continu a permis d'identifier les questions individuelles à régler et a permis l'adoption des propositions présentées en CPE à une très large majorité.

❖ **Des conditions d'exercice de l'activité favorisant le bien-être au travail**

➤ *Santé, hygiène et sécurité au travail*

La Direction Hygiène Sécurité et Environnement (DHSE) assure une mission principale de mise en œuvre de la législation et de la réglementation en matière d'hygiène de santé et de sécurité au travail, de protection de l'environnement et de sécurité contre l'incendie.

Elle concourt sous la coordination du vice-président délégué à la santé, sécurité au travail et en collaboration avec les autres acteurs (médecins de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail, instances de concertation), à l'élaboration de la politique de prévention. La DHSE coordonne et anime, en lien avec les conseillers prévention des EPST partenaires, le réseau des assistants de prévention.

Le CHSCT, après une première période complexe, fonctionne désormais avec efficacité et contribue de manière effective à la prise en compte des problématiques de santé et sécurité au travail, comme en témoignent, à titre d'exemples, le nombre de visites de structures qu'il conduit et la structuration progressive de ces visites.

Le service de médecine de prévention des personnels a été conforté par le recrutement dès 2012 d'une psychologue du travail, afin d'être en capacité d'accompagner les agents d'une manière individualisée et professionnelle lorsqu'ils le souhaitent.

Il l'a également été, plus récemment, par le recrutement d'un médecin supplémentaire. La difficulté de recrutement sur cette fonction a induit un délai important.

Des efforts de communication ont été conduits et se sont traduits par une diminution significative de l'absentéisme aux visites médicales réglementaires.

L'outil utilisé par ce service (CHIMED) trouve sa pleine utilité grâce à l'interfaçage avec HARPEGE unique. Enfin, des réunions de travail régulières ont été mises en place avec la DRH, facilitant le suivi des personnels concernés par des questions de santé, en lien avec l'exercice professionnel.

➤ *Bien-être au travail, prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS) et politiques « inclusives »*

Outre le recrutement de la psychologue du travail déjà évoqué, il convient de souligner dans ce domaine :

- La création d'un groupe de travail paritaire, issu du CHSCT, sur le sujet des risques psychosociaux.
- La mise en place par l'université d'une cellule de veille socio-professionnelle, animée par la DRH et qui réunit l'ensemble des acteurs concernés (DRH, médecins de prévention, assistantes sociales, ...), afin de favoriser la prise en charge et le suivi des personnels en difficulté.

- Le lancement, à l'initiative conjointe de la gouvernance et du CHSCT, d'une expertise sur les RPS, dont le rapport est attendu. Il permettra de définir un programme d'actions. Sans attendre ce dernier, l'établissement a lancé en 2016, en concertation avec les organisations syndicales, une formation destinée à l'encadrement sur la prévention des RPS.

Dès sa création, AMU avait désigné un chargé de mission à *l'égalité femme-homme*. Pour conforter cette thématique, en 2016, la fonction est devenue une vice-présidence déléguée, rattachée à la Vice-Présidente du Conseil d'Administration. Le périmètre s'est également élargi à la lutte contre les discriminations.

Dans ce cadre, outre un site web, les actions suivantes ont été conduites :

- Elaboration d'une charte pour l'équilibre des temps de vie
- Création d'un conseil d'orientation à l'égalité femme-homme.

En 2016, l'établissement a décidé de désigner *un référent harcèlement* et proposé à ses instances l'adoption d'un dispositif de prévention et de traitement du harcèlement sexuel. Désormais, chaque personnel (comme chaque étudiant) peut saisir de manière anonyme ce référent, qui l'accompagnera, en lien avec les différents services éventuellement concernés, dans l'ensemble de ses démarches.

❖ L'action culturelle, sociale et sociétale

Actions culturelles et sociales

Un service commun (SCASC) assure la mission d'accompagner les personnels de l'université dans leur vie professionnelle et personnelle sur deux grands domaines d'intervention : l'action sociale et la culture.

Parmi les actions en place : des versements d'allocations (pour le changement de logement, la garde des enfants, ...) ; des subventions restauration ; des propositions de séjours et stages ; des loisirs et du sport sur les sites universitaires ; des rencontres conviviales, des voyages, des journées à thème ; des partenariats culturels régionaux, sur la base d'offres de billetteries subventionnées.

Le SCASC intègre également des assistantes de Service Social (ASS) qui apportent à tous les personnels de l'université écoute et soutien. Elles peuvent instruire les dossiers de demande d'aide financière et de prêts sociaux avant de les présenter en commission d'action sociale.

Le budget alloué à l'action sociale a été régulièrement augmenté.

Démarches sociétales

Aix-Marseille Université s'investit par ailleurs dans un certain nombre d'enjeux sociétaux. Deux axes la mobilisent tout particulièrement :

- Le *Développement Durable*, piloté par une Vice-Présidente déléguée rattachée à la Vice-présidente CA, et mis en œuvre par la Direction du développement durable qui assure principalement une mission de coordination, de soutien aux services et d'expertise. Elle identifie les nombreuses actions à mettre en œuvre (Plan vert, plan de déplacement, ...).
- La *démarche d'accompagnement et d'intégration des publics en situation de handicap* se décline quant à elle en mission handicap en direction des étudiants, au sein des bureaux de vie étudiante (BVE) et de bureau handicap, au sein de la DRH, en faveur des personnels. L'établissement s'est engagé en 2016 dans une démarche d'élaboration d'un Schéma Directeur du Handicap, qui mobilise des représentants de l'ensemble des personnels et étudiants au sein de quatre groupes de travail, dont l'objectif est d'établir et de mettre en œuvre un plan pluriannuel d'actions sur 3 ans, à l'été 2017.

Arrivé à une phase de stabilisation de ses modes de fonctionnement, l'établissement souhaite désormais se donner la capacité de se projeter à moyen terme. C'est dans cette perspective qu'AMU s'est engagée fin 2015 dans l'élaboration d'un Schéma Directeur des Ressources Humaines, conçu comme une démarche prospective visant en particulier à faciliter l'adéquation des ressources aux nouveaux besoins et leur adaptation fluide à la stratégie de l'établissement tout en offrant la possibilité à chaque personnel de devenir l'acteur de son parcours professionnel.

3.La fonction patrimoine immobilier

Le patrimoine immobilier d'Aix-Marseille Université est le plus vaste de France. Notre université s'étend, en effet, sur 58 sites, 285 bâtiments et plus de 800 000 m².

Depuis 2012, la nette amélioration des connaissances techniques, juridiques et financières de notre patrimoine a permis d'initier une politique patrimoniale globale, construite sur le long terme et le principe de responsabilité.

Concernant la conduite de cette politique patrimoniale, l'établissement a, dès 2012, identifié le besoin de créer une structure d'aide à la décision opérationnelle resserrée dotée d'un haut niveau de compétences.

Celle-ci s'articule, sous l'autorité du président, autour d'un Vice-président Patrimoine et de deux instances d'aide au pilotage : le COPPAT (Comité d'Orientation de la Politique Patrimoniale) et le CODD (Conseil d'Orientation du développement Durable), qui contribuent à l'établissement d'un dialogue interne facilitant le pilotage et les arbitrages.

La mise en œuvre opérationnelle est, pour sa part, assurée par deux directions centrales placées sous l'autorité d'un Directeur général adjoint des services :

- la Direction du Développement du Patrimoine Immobilier (DDPI – 20 ETP) en charge des projets prospectifs et de la gestion patrimoniale (intégrant le SI), des grands projets (CPER) et de l'ensemble de la gestion financière des crédits alloués au patrimoine ;
- la Direction de l'Exploitation du Patrimoine Immobilier et de la Logistique (DEPIL - 156 ETP) qui s'organise, d'une part, autour de pôles centralisés (logistique, maintenance, système d'impression, travaux) dotés d'un rôle de coordination et de pilotage et, d'autre part, de directions de campus, assumant sur les sites les activités opérationnelles de maintenance et de logistique.

Ces services en charge de la logistique et du Patrimoine Immobilier collaborent également avec la Vice-Présidente Déléguée au Développement Durable et la Direction du Développement Durable (DDD — 4 ETP), ainsi qu'avec le Vice-Président Santé et Sécurité au Travail et la Direction de l'Hygiène, Sécurité et Environnement (DHSE — 19 ETP), chacune pour le volet immobilier de leur activité.

Par ailleurs, les sujets patrimoniaux sont présentés autant que de besoin en réunion de gouvernance, ainsi qu'au Conseil d'administration et au CHSCT.

Enfin, Aix-Marseille Université s'est dotée d'un *ensemble de schémas directeurs* permettant, d'une part, de fixer les axes prioritaires de développement du patrimoine sur une période de 15 ans et, d'autre part, de maîtriser l'ensemble des aspects techniques, financiers et fonctionnels associés.

Ces schémas directeurs (SD) portés par la DDPI constituent ainsi une réflexion collective sur un périmètre identifié ayant pour vocation d'accompagner la gestion et l'évolution d'un ensemble fonctionnel, la traduction spatiale d'un projet pédagogique et scientifique ou la redéfinition de la place de l'Université dans son espace urbain.

Les schémas directeurs par secteur disciplinaire élaborés depuis 2012 concernent notamment les secteurs disciplinaires Santé, Sciences et Technologies et ESPE et s'articulent avec un ensemble de schémas directeurs thématiques finalisés ou en cours d'élaboration tels que le SD énergétique, le SD Handicap et Ad'AP.

À ce dernier titre, les études associées à l'Agenda de mise en Accessibilité Programmée (Ad'AP) sont en cours de finalisation. À leur terme, AMU disposera d'un plan pluriannuel de travaux de mise en accessibilité (bâtiments et emprises foncières) qu'elle envisage de décliner sur 9 ans.

Concernant le développement patrimonial de ces quatre dernières années, il s'appuie principalement sur le *Plan campus*, initié avant la fusion sous la forme de Partenariats Publics-Privés centrés sur deux sites particuliers et le *Contrat de Plan Etat Région* qui privilégie les campus non immédiatement concernés par le Plan campus.

L'objectif affiché du Plan campus réside dans la modernisation de certains sites universitaires afin de les mettre aux meilleurs standards internationaux et d'y développer une véritable vie de campus et ce Plan a largement contribué à améliorer l'efficacité et l'attractivité de notre université sur les sites « d'Aix-Quartier des facultés » d'une part, et de « Luminy », d'autre part.

- Concernant le Plan Campus « Aix-Quartier des facultés », les travaux sont en cours depuis déjà deux ans, et le campus sera totalement reconfiguré à l'horizon 2017.
- Sur le campus marseillais de Luminy, c'est en mars 2012 qu'ont débuté les premiers travaux d'aménagements du site et la construction des deux nouveaux bâtiments emblématiques de sa modernisation que sont l'Océanomed et le Technosport, inaugurés fin 2014. Ces aménagements préfigurent le grand chantier du PPP-Luminy 2017 dont les premières bases ont déjà été posées.

En dehors du Plan campus (dont les opérations sont retracées depuis 2016 au sein d'un Service à Comptabilité Distincte), d'autres sites de notre université ont bénéficié, ou vont bénéficier, de financements issus du CPER. Sont ainsi concernés les sites de Saint-Charles, de l'Étoile, de Timone, ou d'Aix-en-Provence.

Les projets portés par le CPER s'attachent à des rénovations lourdes et sont très souvent liés à des opérations de regroupement scientifique (exemple : les Neurosciences sur le site Timone).

Parallèlement, à ces opérations relatives au développement patrimonial de notre université, l'établissement a mis en œuvre depuis 2016 un *Plan Pluriannuel de Sécurité-GER* qui l'engage dans un programme pluriannuel de travaux de maintenance à hauteur de 20,1 millions identifiés comme prioritaires, dont 10,2 millions d'euros concernent des opérations dites d'extrême urgence devant être réalisées sur 4 ans.

Ce faisant, AMU démontre qu'elle est parfaitement consciente qu'il convient de passer d'une logique traditionnelle d'accumulation ou de simple préservation patrimoniale à une logique de gestion d'un patrimoine conçu comme un outil mis au service d'une stratégie globale d'établissement.

C'est pour cette raison que l'université a voulu se doter de moyens informatiques lui permettant de disposer d'une connaissance, exhaustive, historisée et harmonisée de l'ensemble de son patrimoine, ainsi que les données physiques, réglementaires, fonctionnelles et d'exploitation associées.

Gérée par un *système d'information patrimonial* (SI PAT) fondé sur le logiciel Abyla, cette connaissance permet un pilotage pluriannuel de l'évolution du patrimoine de l'établissement et s'intègre dans le SI AMU dont il constitue l'un des éléments principaux du référentiel de données. À ce titre, la stratégie patrimoniale d'AMU repose aujourd'hui sur un objectif de stabilisation, voire de diminution des surfaces occupées, ce qui explique pourquoi les projets du CPER 2015-2020 comme le Plan campus ont pour principale vocation de réhabiliter du patrimoine existant et de permettre à AMU de se désengager d'un ensemble de sites ou de bâtiments devenus inutiles (dont de nombreux modulaires). L'établissement s'est également engagé dans un processus de libération de certains sites.

Enfin, concernant l'exploitation et la logistique du patrimoine de l'établissement, on notera que certaines composantes assurent encore une partie importante des missions associées (386 ETP). La répartition entre la DEPIL et les composantes des activités opérationnelles relatives à l'exploitation et la logistique est néanmoins précisée par des contrats de service ce qui permet, dans une certaine mesure, d'assurer l'homogénéité de certaines actions patrimoniales conduites au sein de l'établissement. Cette organisation sera d'ailleurs certainement à réfléchir dans un avenir proche de manière à pouvoir faire coïncider une meilleure cohérence de l'action patrimoniale (maîtrise de la politique de sécurité ou de maintenance par exemple) et l'utile proximité en ce qui concerne la mise en œuvre des actions logistiques notamment.

4. Le numérique

Dès la création d'AMU, le numérique, ce terme recouvrant l'ensemble des activités d'AMU (formation, recherche, pilotage, gestion financière, RH, documentation, RI, ...), a été clairement positionné comme un levier pour atteindre les objectifs stratégiques de l'établissement. Les actions engagées visent à répondre, à l'ère du numérique, à la mutation des métiers et des usages dans tous les champs d'activité.

❖—**Organisation politique et administrative du numérique**

L'organisation politique et administrative du numérique et la méthode de son déploiement témoignent de la volonté de maîtriser la transformation numérique d'AMU, dans une approche globale qui intègre les aspects stratégiques, économiques, technologiques, organisationnels et humains.

Le portage politique du numérique est du ressort de la gouvernance d'AMU, qui prend les décisions stratégiques, réalise les arbitrages et valide les feuilles de route annuelles.

Le vice-président chargé du système d'information (VP-SI) a une mission totalement transverse pour tous les champs d'activité. Il fait partie de la gouvernance d'AMU.

Le Conseil d'Orientation du Système d'Information (COSI) est l'instance consultative pour l'aide au pilotage. Tout projet numérique est soumis au COSI pour avis. Parmi les membres on trouve les vices présidents, tous les doyens et directeurs des 19 composantes, la Direction Générale des services et plusieurs directions. Le COSI se réunit régulièrement et plusieurs fois par an.

Le Centre d'Innovation Pédagogique et d'Evaluation (CIPE) a pour mission de développer, accompagner et valoriser les actions d'innovations pédagogiques, dont celles avec le numérique. Ses actions sont coordonnées par un vice-président délégué au CIPE. Une chargée de mission aux TICE traite du volet numérique pour la pédagogie.

La coordination du suivi du déploiement du numérique (cohérence transverse des projets, adéquation avec les ressources financières et humaines disponibles, avancement des projets...) est assurée par un groupe projet constitué du VP-SI, de la Directrice Générale des Services (DGS) et du directeur de la Direction Opérationnelle du Système d'information (DOSI). Ce groupe projet informe régulièrement la gouvernance de l'évolution des projets et lui soumet les arbitrages.

La Direction Opérationnelle du Système d'information a pour mission la mise en œuvre de la politique de l'établissement en matière de système d'information. Un effort important de structuration a été nécessaire lors de la fusion (organisation en pôles, antennes de campus, harmonisation des méthodes de travail...). Ses relations avec chacune des composantes sont formalisées dans des contrats de service. Aujourd'hui La DOSI compte 160 personnes.

Les actions relatives aux numériques sont régulièrement présentées devant le conseil des doyens et directeurs de composantes et au moins une fois par an devant le conseil d'administration.

Dès 2012 : la nécessaire harmonisation des outils et des pratiques, la mise en place des infrastructures et le fonctionnement en mode projet

Face à la forte hétérogénéité des 3 systèmes d'information des établissements antérieurs à la création d'AMU, de gros efforts d'harmonisation des outils et pratiques ont été nécessaires dès 2012 et dans de très nombreux secteurs d'activité. Cette stabilisation s'est concrétisée avec la mise en place de plusieurs outils : SIFAC pour la gestion financière et comptable, Abyla pour la gestion du patrimoine, ROF pour la gestion unifiée de l'offre de formation, I-PRO pour la gestion des stages. Pour l'inscription et la gestion des 71 000 étudiants d'alors, les 3 bases Apogée ont été fusionnées. La messagerie et l'annuaire d'AMU ont été mis en place. L'environnement numérique de travail (ENT) a été unifié. Concernant la communication, en 2012 et 2013, une centaine de sites web (composantes, services centraux et communs) ont été conçus dans le respect de la charte web d'AMU. Plus de 1900 listes de diffusion ont été créées pour les différentes communautés (services centraux, services communs, composantes, laboratoires de recherche, directeurs, RAD, organisations syndicales...). Dans le domaine du numérique pour la formation, la plateforme pédagogique Ametice (Moodle) a été généralisée. Un dispositif de constitution d'e-portfolios pédagogiques (Mahara) lui a été adossé. Un outil pour la réalisation d'enquêtes (Sphinx) a été mis à disposition de l'Observatoire de la Vie étudiante.

Les infrastructures informatiques ont fait l'objet d'une attention particulière pour être adaptées à la dimension de l'établissement.

Le réseau informatique RAIMU est le fruit de la collaboration et de la mutualisation des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche sur Aix-Marseille. Porté par le PRES Aix Marseille avant janvier 2012 puis par AMU dès sa création, RAIMU fédère 11 structures (AMU, CNRS, INSERM, ENSAM, KEDGE, ECM, Ecole d'architecture, IEP, IRSTEA, Ecole des mines, CROUS) et propose aux 100 000 utilisateurs potentiels (personnels et étudiants) des accès internet à haut débit (1 Giga bit). Près de 15 000 postes de travail répartis sur 58 sites géographiques sont connectés au réseau RAIMU.

Un important data center a été créé. Il héberge les serveurs pour les applications d'AMU mais aussi des équipements pour le calcul en recherche. C'est le cas du mésocentre (Equip@meso : projet Equipex du PIA) pour le calcul intensif en région PACA. La large configuration du data center d'AMU laisse une forte marge d'utilisation dans le cadre de futurs projets au niveau du site d'Aix Marseille et de la région PACA.

Le fonctionnement en mode projet a été mis en place afin d'une part de maîtriser les très nombreux sujets à traiter et d'autre part de faire en sorte que le déploiement du numérique s'inscrive dans une démarche collective. Tout projet est instruit par un groupe de travail regroupant tous les acteurs concernés (personnels, étudiants), avec une forte représentation des services centraux, des services communs et des composantes. Les éléments techniques, économiques et organisationnels issus du travail des groupes projets sont pris en compte lors des arbitrages par la gouvernance.

Dès 2014 l'élaboration et la mise en œuvre du Schéma Directeur du Numérique

Après la phase d'harmonisation et de stabilisation et conformément au texte stratégique de 2012, le schéma directeur du numérique (SDN) a été élaboré en 2014 notamment avec le soutien d'A*MIDEX. Il s'agit d'un projet emblématique qui, dès sa phase préparatoire en 2013, a fixé les orientations stratégiques d'AMU en matière d'usages du numérique (cf annexe sur le SDN).

L'élaboration du SDN a été une démarche transversale et collective qui a mobilisé près de 200 personnes (BIATSS, enseignants chercheurs, étudiants). 52 projets ont été identifiés et positionnés dans 4 axes stratégiques : recherche, formation, rayonnement et pilotage.

Ces 52 projets ont été priorisés pour aboutir à une feuille de route certes ambitieuse mais réaliste, cohérente avec l'organisation administrative et technique d'AMU, cohérente avec A*MIDEX, cohérente avec les projets patrimoniaux d'AMU et le plan CAMPUS, tenant compte du contexte local et régional, dans une recherche de compatibilité avec les systèmes d'information des EPST partenaires et soutenable en termes de ressources financières et humaines.

In fine une programmation pluri annuelle de 2015 à 2020 orchestre le déploiement de ces projets.

La mise en œuvre du SDN a débuté en Janvier 2015. Un point d'étape fin Septembre 2016 fait apparaître 25 projets engagés en 2015, dont 9 sont terminés, 29 projets sont engagés en 2016 (16 projets pluriannuels engagés en 2015 qui se poursuivent en 2016 et 11 nouveaux projets). Fin 2016 19 projets seront terminés.

La liste des projets témoigne de l'ambition du SDN d'offrir les meilleurs dispositifs à tous les enseignants, **enseignants**-chercheurs, étudiants, personnels administratifs et techniques pour : communiquer, échanger et travailler de manière collaborative et sécurisée (nouvelle messagerie Exchange, AMUbox, AMUskype,...) - favoriser l'innovation pédagogique (AMUpod pour l'élaboration et la diffusion des ressources pédagogiques, salles virtuelles pour la formation à distance,...) - soutenir la recherche (data center, archives ouvertes HAL AMU, bibliothèque numérique,...) - considérer les campus à l'ère du numérique (haute couverture WIFI, salles de visioconférences, tiers lieux aménagés,...), pour communiquer (AMU mobile,...), renforcer le rayonnement et la notion d'appartenance (réseaux des alumni et des anciens personnels, covoiturage AMU, présence sur les réseaux sociaux,...)- pour rendre la gestion et le pilotage plus performant (Harpège unique avec mise en qualité des données, l'application ARES pour le recensement des enseignements et des services, l'outil unique ADE pour la gestion des salles et des plannings, le vaste projet de dématérialisation des procédures et des processus pour gagner en traçabilité, en sécurité et en efficacité a, sur la base d'une GED Nuxeo, pour premier domaine la dématérialisation de la gestion des conventions, l'outil CALCIUM pour la gestion des dossiers médicaux des étudiants, EVRP comme outil de prévention des risques santé-sécurité au travail, l'outil commun FCA Manager pour la gestion administrative et pédagogique de la formation continue,...).

Comme dans sa phase d'élaboration, le déploiement du SDN s'opère de manière collective et avec une participation remarquable des différents acteurs. Ainsi, en 2015, 198 personnes ont été mobilisées (BIATSS, enseignants/chercheurs, étudiants). Plus de 100 réunions des groupes projets ont eu lieu. Cette implication est de même ampleur pour les projets 2016.

En raison des transformations organisationnelles et techniques pouvant être induites par le numérique, la conduite du changement est un enjeu majeur pour expliciter ces transformations, notamment pour l'évolution des pratiques métiers dans les différentes structures de l'établissement. Cette conduite du

changement auprès des usagers s'opère par : de l'information au travers des canaux de communication d'AMU et sur des supports variés (documents, mini vidéos, FAQ,...), des séances d'information/formation sur les 5 campus, par la mobilisation des directions et des composantes et par une formation au management à l'ère du numérique dédiée aux directions.

Le schéma directeur du numérique, piloté au plus haut niveau par la gouvernance, est le fruit d'un **travail collectif, dans le cadre d'un projet global et partagé.**

Pour l'avenir, au-delà de la poursuite des projets d'ores et déjà identifiés au sein du schéma directeur du numérique, un des grands projets devrait être le passage à SIHAM en tant que SI RH.

Certains projets inscrits au SDN devront prendre toute leur envergure : la PSSI qui est pour l'instant en phase d'élaboration, des outils de pilotage mieux alignés sur les besoins et un dispositif de suivi des usages du numérique considéré dans la perspective d'une démarche qualité intégrée.

Une attention particulière devra être portée sur le développement et les modalités économiques et techniques de déploiement des outils de l'AMUE comme SINAPS (référentiel), SICLES (SI-formation), SI RH-Finances-Achat intégré et le SI-recherche.

5. L'amélioration continue des activités

Sans entrer dans une démarche qualité de type certification, dès 2012, Aix-Marseille Université a été déterminée à se doter dans tous ses secteurs d'activité,

- De méthodes de travail visant la cohérence, l'efficacité ou l'objectivation des choix
- D'outils lui permettant de mesurer l'efficacité de ses actions, soit pour les pérenniser, soit pour les adapter ou les corriger.

La combinaison de ces deux axes de travail définit par ailleurs un « cercle vertueux » permettant l'amélioration continue des activités de l'université.

5.1 Dans le domaine de la recherche

Le recours systématique à des expertises extérieures marque la volonté d'analyse qualitative des dossiers :

- Ainsi, les dossiers des candidatures à la PEDR ont systématiquement fait l'objet d'une expertise externe de 2012 à fin 2015 (tant que l'Université a fait le choix de la procédure locale).
- Il en est de même des dossiers d'avancement local des enseignants-chercheurs qui continuent à bénéficier d'un examen du volet recherche par des experts externes.
- Tous les dossiers remis dans le cadre des appels à projets internes lancés par la Fondation A*MIDEX ont systématiquement fait l'objet d'une évaluation externe par des experts internationaux.
- S'agissant d'A*MIDEX, il est à noter que l'établissement a souhaité, durant la période probatoire, faire appel à des experts extérieurs pour évaluer la trajectoire prise depuis le lancement.
- Enfin, la réunion du COS, uniquement composé d'experts extérieurs à l'établissement et majoritairement internationaux, a permis à AMU de bénéficier d'un avis objectif et complet sur sa politique de recherche et les perspectives vers lesquelles elle devait s'orienter.

Par ailleurs, des documents de cadrage ont visé l'émergence d'une cohérence d'établissement et d'une démarche qualitative inscrite dans la durée :

- une charte des publications a été arrêtée pour harmoniser, en partenariat avec les EPST et l'ECM, la méthode de présentation de l'établissement et ainsi améliorer son identification à l'international ;
- une charte du doctorat définit la totalité du processus de thèse depuis l'inscription jusqu'à la diffusion de la thèse.

Les outils de mesure peuvent, dans ce secteur, être externes ou internes :

- Les outils externes sont
 - d'une part les avis rendus par des instances extérieures sur les actions conduites : à ce titre, la pérennisation de l'IDEX après l'examen par le jury international en est le principal ;
 - d'autre part, les classements internationaux, qui, pour certains d'entre eux, constituent un outil d'évaluation éclairant. La progression constante d'AMU dans le classement dit de Shanghai en est l'illustration.
- Les outils internes

- La création de la cellule de bibliométrie a permis à AMU de suivre désormais avec précision les publications des enseignants-chercheurs et ainsi d'évaluer l'efficacité de la charte des publications. Par voie de conséquence, l'identification de l'établissement s'en trouve améliorée.

5.2 Dans le domaine de la formation

La volonté de définir un cadre qualitatif des actions s'est traduite par l'adoption de nombreuses chartes : charte des commissions pédagogiques, charte de délocalisation des formations sur le territoire national, charte de délocalisation des formations à l'international, charte des conseils de perfectionnement, textes de cadrage sur l'évaluation des formations et des enseignements, charte des associations étudiantes, charte des bonus, ...

Les outils de mesure dans ce domaine sont essentiellement internes

- Les premiers sont les bilans annuels systématiques des actions mises en place, afin d'évaluer la conformité aux cadrages définis en amont et l'intérêt pour les étudiants
 - Bilan des commissions pédagogiques
 - Bilan des emplois étudiants
 - Bilan des diplômés en partenariat international
 - Bilan de la délocalisation des formations en DROM-COM
 - Bilan du fonds d'intervention pédagogique
 - Bilan des conseils de perfectionnement...
- Le deuxième est l'évaluation régulière des formations qui est un axe important de la politique pédagogique de l'établissement
- Le dernier est le bilan établi dans la première phase du schéma directeur de l'offre de formation, bilan qui est à la fois approfondi et objectif sur les forces et faiblesses de l'offre actuelle de formation, préparée avant la fusion des trois établissements.

5.3 Dans tous les domaines de la gestion

Des documents de cadrage ont également été élaborés :

- L'une des étapes du projet Origamu a consisté en la rédaction de nouvelles procédures, adaptées à l'organisation mise en place. Sous l'égide de la DACI, le format a été harmonisé et un site dédié mis en œuvre en septembre 2014, permettant à l'ensemble de la communauté universitaire de les consulter plus aisément. Des guides simplifiés destinés à l'utilisateur ont été initiés et continuent d'être réalisés.
- Toujours dans les étapes de ce projet, l'élaboration de contrats de service passés entre les directions centrales (incluant le niveau des campus) et les composantes a permis de définir les droits et obligations de chacun. Ces contrats prévoient également de manière détaillée qui intervient à chaque étape des processus et identifient les interlocuteurs à la fois dans la direction concernée et dans la composante.
- La charte des personnels contractuels définit le cadre applicable au recrutement, à l'évolution et à la formation des personnels BIATSS contractuels recrutés par l'établissement...

Par ailleurs, la fusion tout d'abord, puis le projet d'organisation des directions centrales, en restant à périmètre constant du nombre de personnels, ont ouvert l'opportunité de faire émerger des structures dédiées à une réelle action de contrôle interne :

- La création de la direction de l'audit et du contrôle interne (DACI), structurée en deux services : celui de l'audit et celui du contrôle interne.
- Au sein de la DAF, création de la cellule de contrôle interne (élaboration des procédures financières ; formation des gestionnaires ; réalisation d'audits dans le domaine des finances)
- Au sein de l'Agence comptable, création de la cellule de contrôle interne (élaboration des procédures comptables ; formation des gestionnaires ; contrôles au sein de l'agence comptable).
- Outre ces structures, des référents contrôle interne ont été désignés dans toutes les directions centrales et dans toutes les composantes.

Plusieurs types d'outils internes de mesure ont été initiés :

- La direction du pilotage et du contrôle de gestion (DPCG) a mis en place
 - une série d'indicateurs et de tableaux de bord, tant pour l'établissement dans son ensemble que pour les composantes. Le tableau de bord de l'établissement est présenté trimestriellement en gouvernance. Il permet la mise en évidence d'éléments pouvant donner lieu à des infléchissements dans la gestion de l'établissement pour en améliorer la performance (attention portée par exemple sur certaines lignes de dépenses de fonctionnement)
 - le suivi des indicateurs du contrat quinquennal (joint en annexe). Une présentation annuelle en gouvernance permet de mesurer les avancées et les progrès à conduire.

Cette même direction coordonne par ailleurs depuis 2015 l'établissement du rapport de gestion annuel (joint en annexe) qui permet de rapprocher l'exécution budgétaire annuelle et la réalisation des objectifs de l'établissement.

- La DACI de son côté
 - aura conduit de 2012 à fin 2016 20 missions d'audit ayant donné lieu à un rapport et 2 missions de suivi sur la mise en œuvre des recommandations émises. Les sujets traités sont très diversifiés : audits de structures internes (SUFLE, SUFA,...), audits de processus (gestion des heures complémentaires, recrutements des personnels contractuels,...) et les recommandations sont prises en compte pour faire évoluer l'organisation de l'établissement ou améliorer et simplifier son fonctionnement ;
 - a établi une première cartographie des risques, au niveau des directions centrales, avec établissement d'un plan d'actions dont la réalisation fait l'objet d'un suivi. La cartographie des risques au sein des composantes est en cours d'établissement avec trois composantes volontaires.
- La cellule de contrôle interne de la DAF a réalisé, depuis 2013, 13 audits : 6 dans des unités de recherche, 5 dans des composantes et 1 sur les missions.
- De manière transverse, les contrats de service passés entre chaque direction et les composantes ont fait l'objet depuis septembre 2014 de réunions systématiques de suivi, d'abord sur un rythme trimestriel et désormais semestriel. Ces réunions, qui font toutes l'objet d'un compte rendu, permettent une régulation permanente dans le fonctionnement.
- Le bilan de l'organisation mise en place en septembre 2014 a permis aux directions, aux composantes et aux unités de recherche d'évaluer les forces et les points de progrès de la structuration. La synthèse de ces évaluations a été prise en compte pour faire évoluer l'organisation là où cela est apparu nécessaire.

Aix-Marseille Université a réussi à atteindre les objectifs qu'elle s'était fixée en 2012 : édifier une organisation politique durable, s'appuyant sur une structuration administrative solide et des outils de pilotage performants.

*Le travail réalisé lors des premières années après la fusion a tout d'abord consisté à organiser la nouvelle université pluridisciplinaire tout en assurant la continuité de ses missions. Dans un second temps, il s'est agi de donner une impulsion nouvelle en s'appuyant notamment sur A*MIDEX qui a dynamisé à la fois AMU et la politique de site d'une manière remarquable.*

*C'est dans ce nouveau contexte qu'AMU se projette aujourd'hui dans la construction de sa stratégie d'établissement aidée à présent de manière pérenne par A*MIDEX, inscrite dans son territoire, positionnée au niveau national et international comme une grande université pluridisciplinaire de recherche intensive.*

BILAN SOCIAL 2015



INTRODUCTION 7

CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOIS ET DE GESTION DES PERSONNELS 9

1/ Effectif général au 31/12/2015	11		
1-1/ Répartition des effectifs	11		
1-2/ Répartition de l'effectif fonctionnaire et contractuel au 31/12/2015 (en nombre d'agents)	12		
1-2-1/ Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en Effectif Temps Plein Travaillé (ETPT)	12		
1-2-2/ Répartition des effectifs	12		
1-3/ Répartition de l'effectif en équivalent temps plein (ETP) au 31/12/2015	16		
1-4/ Répartition de l'effectif selon la quotité de travail choisie (en nombre d'agents)	18		
1-5/ Focus enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires	20		
1-5-1/ Panorama des enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires	20		
1-5-2/ Répartition des enseignants fonctionnaires du 1 ^{er} degré et autres personnels du corps enseignant (en nombre d'agents)	21		
1-5-3/ Répartition des enseignants fonctionnaires du second degré par discipline (en personnes physiques)	22		
1-5-4/ Répartition des enseignants-chercheurs fonctionnaires par section CNU (en personnes physiques)	26		
1-5-5/ Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires fonctionnaires (bi-appartenants médecine, odontologie et pharmacie) par section CNU (en personnes physiques)	29		
1-6/ Effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants contractuels par type de contrat	34		
1-7/ Répartition des BIATSS fonctionnaires	35		
1-7-1/ Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP, corps et catégorie fonction publique (en nombre d'agents)	35		
1-7-2/ Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP	38		
1-7-3/ Répartition des BIATSS fonctionnaires par statut	38		
1-8/ Focus sur les BIATSS fonctionnaires et contractuels	39		
1-8-1/ Cartographie des BAP	39		
1-8-2/ TOP 5 des emplois type qui regroupent le plus grand nombre d'agents	39		
1-9/ Répartition de l'effectif contractuel	40		
1-9-1/ Répartition de l'effectif contractuel (en personnes physiques)	40		
1-9-2/ Répartition de l'effectif contractuels (en ETP)	41		
1-10/ Répartition géographique des agents AMU	42		
1-10-1/ Répartition des agents AMU par campus	42		
1-10-2/ Répartition des agents AMU par site (telle que cartographiée dans Abyla*)	42		
1-10-3/ Répartition des agents AMU par secteur disciplinaire en personnes physiques	44		
1-10-4/ Répartition des agents AMU en composante en personnes physiques	45		
1-10-5/ Répartition des agents AMU en directions centrales en personnes physiques	45		
1-10-6/ Répartition des agents AMU en services communs en personnes physiques	45		
2/ Démographie	46		
2-1/ Âge de l'ensemble des agents	46		
2-1-1/ Répartition de l'ensemble des agents par tranche d'âge et par sexe (personnes physiques)	46		
2-1-2/ Pyramide des âges de l'ensemble des agents (personnes physiques)	48		
2-1-3/ Âges moyens et médians par statut et sexe	49		
2-2/ Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnels handicapés	50		
2-2-1/ Taux d'agents en situation de handicap sur l'effectif global	50		
2-2-2/ Répartition en nombre d'agents par catégorie fonction publique et sexe	50		
2-2-3/ Répartition en nombre d'agents en situation de handicap par tranche d'âge et par sexe	51		
2-2-4/ Répartition EC/Ens/Ch/Doct/BIATSS en situation de handicap	51		
2-2-5/ Agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste	51		
2-3/ Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	52		
2-3-1/ Répartition des ATI par catégorie et par sexe	52		
2-3-2/ Répartition des ATI par âge	52		
3/ Focus BIATSS	53		
3-1/ Recrutements	53		
3-1-1/ Recrutement des BIATSS par concours (externe-interne-BOE-pacte)	53		
3-1-2/ Recrutement des contractuels	59		
3-1-3/ Jurys de concours et examens professionnels pour les BIATSS	61		
3-1-4/ Recrutements par les plateformes d'emplois	62		
3-2/ Mobilité des BIATSS	63		

3-2-1/ Mobilité générale des BIATSS par affectation, catégorie fonction publique et sexe	63	7/ Rémunération	115
3-2-2/ Mobilité des BIATSS par affectation	67	7-1/ Dépenses décaissées de masse salariale dont primes et indemnités 2015	115
3-2-3/ Mobilité des BIATSS par affectation - Évolution 2014-2015	70	7-2/ Rémunérations nettes mensuelles et INM médians par statut et par catégorie // Agents à temps plein uniquement fonctionnaires et contractuels	118
3-2-4/ Mobilité interne - Évolution sur 2014-2015	73	7-2-1/ Rémunérations nettes mensuelles moyennes et INM moyens par statut et par catégorie // Agents à temps plein uniquement (fonctionnaires et contractuels)	118
3-2-5/ Recrutement externe - Évolution sur 2014-2015	74	7-2-2/ Rémunérations nettes médianes et INM médians par statut et par catégorie // Agents à temps plein uniquement (fonctionnaires et contractuels)	120
3-2-6/ Détachements entrants - Évolution sur 2014-2015	75	7-2-3/ Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	122
3-2-7/ Mobilité générale - Évolution sur 2014-2015	76	7-2-4/ Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche	123
3-2-8/ Répartition de la mobilité par nature et par sexe	77	7-2-5/ Prime de Responsabilité Pédagogique	126
3-2-9/ Répartition de la mobilité par type de structure	78	7-2-6/ Primes d'intéressement	127
3-3/ Promotions des BIATSS	79	7-2-7/ Répartition des versements intéressement recherche en 2015	129
3-3-1/ ASS	79	7-2-8/ Prime ministère	129
3-3-2/ Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	84	7-2-9/ Prime pour Charge Administrative	130
3-3-3/ Bibliothécaires (Bib)	89	7-3/ Rémunérations nettes mensuelles médianes, 1^{er} quartile et dernier quartile	131
4/ Focus enseignants-chercheurs fonctionnaires	95	8/ Compte Épargne Temps (CET)	132
4-1/ Recrutement	95	8-1/ CET	132
4-1-1/ Recrutement d'enseignants du second degré par discipline	95	8-2/ Indemnités de Congés non pris	134
4-1-2/ Recrutement d'enseignants-chercheurs mono-appartenants	96	9/ Départs définitifs et temporaires	135
4-1-3/ Recrutement d'enseignants-chercheurs bi-appartenants	98	9-1/ Départs définitifs	135
4-1-4/ Comités de sélection	100	9-1-1/ Répartition des départs définitifs par catégorie hiérarchique (A, B, C) et par circonstance pour les fonctionnaires	135
4-2/ Promotions	101	9-1-2/ Répartition des départs définitifs par catégorie hiérarchique (A, B, C) et par circonstance pour les fonctionnaires en 2014 et 2015	136
4-2-1/ Enseignants du second degré	101	9-1-3/ Répartition des départs définitifs par sexe et par circonstance pour les fonctionnaires en 2014 et 2015	137
4-2-2/ Maîtres de conférence CN > Maîtres de conférence HC	102	9-1-4/ Distinction BIATSS / EC, ens	138
4-2-3/ Avancement Professeurs 2C > Professeurs 1C	104	9-1-5/ Répartition des départs à la retraite	139
4-2-4/ Avancement Professeurs 1C > Professeurs CE 1	106	9-1-6/ Âge moyen de départ à la retraite	139
4-2-5/ Avancement Professeurs CE 1 > Professeurs CE 2	108	9-1-7/ Évolution des âges moyens de départs à la retraite entre 2014 et 2015	140
5/ Positionnement	110	9-2/ Départs temporaires	141
5-1/ Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants au 31/12/2015	110	9-2-1/ Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	141
5-2/ Flux annuels de primominations aux emplois supérieurs et dirigeants	110	9-2-2/ Mises à disposition	141
6/ Formation	111	9-3/ Absences au travail en 2015	142
6-1/ Formation en faveur des personnels BIATSS	111	9-3-1/ Évolution des absences au travail entre 2014 et 2015	143
6-1-1/ Formation continue organisée par la Direction des ressources humaines	111		
6-1-2/ Formation initiale statutaire organisée par le SCD	113		
6-2/ Formations en faveur des enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants contractuels chargés d'enseignement	114		

9-3-2 / Nombre d'agent ayant déposé au moins un arrêt pour maladie sur la population globale AMU	144	2-5 / Activités de pratiques culturelles et de loisirs	164
9-4 / Temps partiels thérapeutiques	145	3 / Soutien social à la vie personnelle et familiale	165
10 / Délégations	146	3-1/ Aides financières avec suivi des assistantes de service social	165
10-1 / Répartition par sexe des candidats à la délégation	146	3-2 / Les prestations sociales	166
10-2/ Congés pour recherche ou conversions thématiques (CRCT)	148	3-3 / Focus sur l'aide au changement de logement locatif soumise au QF	167
10-2-1/ CRCT voie nationale	148	3-4 / Cession gratuite de PC suivant Revenu Fiscal de Référence (RFR)	167
10-2-2 /CRCT voie locale	150	3-5 / Permanences	167
10-3 / Enseignants-chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France	152	4 / Petite enfance	168
11 / Congés maternité et paternité	153	4-1/ Tickets CESU « garde d'enfant »	168
11-1/ Congés maternité et congés adoption	153	4-2/ Crèches	168
11-2 / Congés paternité	154	5 / Vie familiale et aide aux enfants des personnels	169
11-3 / Congés paternité accueil enfant	154	5-1/ Aide à la garde d'enfants	169
12 / Relations professionnelles	156	5-1-1/ Prestation « ALSH » (accueil de loisirs sans hébergement)	169
12-1 / Répartition par sexe des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CA)	156	5-1-2 / Prestation « séjour en gîte »	169
12-2 /Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CA)	156	5-2 / Stages et séjours pour les 6-17 ans	170
12-3 /Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales en 2014 et 2015	157	5-3 / Autres prestations sociales dédiées à la vie familiale et aux enfants des personnels	171
12-4 / Nombre d'heures d'autorisation d'absence	157	5-3-1/ Prestations soumises à QF et prestation non soumise à QF (orphelins)	171
12-5 /Nombre et nature des délibérations passées en CA	157	5-3-2 / Le spectacle de fin d'année de Noël (ADN)	171
ACTION SOCIALE ET CULTURELLE	159	6 / Actions en faveur des personnels ou de leurs enfants en situation de handicap	172
1 / Dotation et éléments financiers	160	6-1/ Enfants en situation de handicap	172
1-1/ Dépenses du service avec l'ensemble des actions du SCASC	160	7 / Les opérations sport et loisirs	173
1-2/ Recettes du service avec l'ensemble des actions	161	7-1/ Sport avec le SUAPS	173
1-3/ Dotation financière de l'établissement en direction pour 2015	161	7-2/ Sorties à la journée (subventionnés à 50 %)	173
2 / Accompagnement social de la vie professionnelle	162	7-3/ Voyage et week-end (subventionnées à 50 %)	173
2-1/ Restauration des personnels	162	7-4/ Chèques vacances	173
2-2 / Accompagnement des primo arrivants	163	8 / Les opérations culture	174
2-3 / Participation aux frais de transport en commun pour les trajets domicile-travail	163	8-1/ Les conventions « culture »	174
2-4 / Intégration, accompagnement et soutien des personnels	163	8-2 / La billetterie subventionnée à 20%	174
		8-3 / La billetterie cinéma subventionnée dans 7 cinémas de la région Aix-Marseille	174
		8-4 / Les informations culturelles	175

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	177
1/ Actions de prévention	178
1-1/ Visites de prévention conduites par la DHSE	178
1-2/ Actions de prévention conduites par le CHSCT	178
2/ Fonctionnement du CHSCT	180
2-1/ Formations des membres du CHSCT	180
2-2/ Répartition des assistants de préventions par campus et par affectation	180
2-3/ Répartition des assistants de préventions	181
3/ Formation en matière d'hygiène et de sécurité	182
3-1/ Plan de formation 2015	182
3-1-1/ Répartition des stagiaires par type de formation	182
3-1-2/ Répartition des heures par type de formation	182
4/ Analyse des accidents	183
4-1/ Accidents de Travail-Service-Mission pour l'année 2015	183
4-1-1/ Évolution du nombre d'accidents	183
4-1-2/ Typologie des accidents	183
4-1-3/ Répartition des accidents par affectation	184
4-1-4/ Répartition des jours d'arrêts	184
4-2/ Accidents de Trajet	185
4-2-1/ Typologie des accidents	185
4-2-2/ Répartition des jours d'arrêts	185
4-3/ Évolution de l'indice de fréquence des accidents	186
4-4/ Résultats des enquêtes en matière d'accident et maladie professionnelle	186
4-4-1/ Enquête après accident	186
5/ Accidents	187
6/ Santé au travail	188
6-1/ Les visites médicales	188
6-2/ Surveillance médicale particulière (SMP)	190
6-3/ Orientations, prescriptions et conclusions des visites médicales en 2015	190
6-4/ Action en milieu de travail (tiers-temps)	191

LEXIQUE	193
----------------	------------

INTRODUCTION

3^e édition pour notre établissement, le bilan social 2015 d'Aix-Marseille Université reprend les obligations réglementaires issues de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs à faire figurer dans le bilan social et du décret du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

J'ai souhaité qu'il reprenne les mêmes thèmes que l'année dernière mais que la finesse des indicateurs et des données s'inscrive dans un processus d'amélioration quantitative et qualitative.

Il est composé de 3 grandes parties : conditions générales d'emplois et de gestion des personnels, action sociale et culturelle, et santé et sécurité au travail. Chaque partie a fait l'objet d'un approfondissement et d'une comparaison avec l'année précédente.

À titre d'exemple, les parties ont été affinées avec l'ajout des rémunérations nettes mensuelles médianes par quartile, de l'intéressement recherche, d'un focus sur les enseignants contractuels, du développement de la cartographie des BAP et des emplois type pour les BIATSS, ou encore de la répartition des agents par site, par campus et par secteur disciplinaire.

Le bilan social 2015 matérialise le dynamisme de notre établissement et sa diversité. Il nourrira le dialogue social. C'est une boussole permettant de situer l'établissement, de l'ancrer dans le présent en prenant en compte le passé et de le positionner dans l'avenir à partir d'une base fiable et partagée par l'ensemble de la communauté.

Il a été produit à partir d'un Système d'Information RH (SIRH) unique suite à la fusion des 3 Harpège (logiciel de gestion RH).

Fruit d'un travail collaboratif important, piloté et animé par le pôle GPEEC de la DRH, je tiens à remercier les personnels des 8 services centraux et communs qui ont participé à l'élaboration de ce document (Direction générale des services, Direction de la communication, Direction de la recherche et de la valorisation, Direction des affaires juridiques et institutionnelles, Direction des ressources humaines, Direction hygiène sécurité et environnement, Service commun d'action sociale et culturelle et le Service universitaire de médecine de prévention des personnels).

Après son examen en Comité Technique et en Conseil d'Administration*, je souhaite qu'il soit largement diffusé afin que chacun puisse en prendre connaissance et se l'approprier. À ce titre, il est accessible à tous sur le site internet de la DRH.

* Cette phrase ne figurera que si le Bilan Social est effectivement adopté.



CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOIS ET DE GESTION DES PERSONNELS

Aix-Marseille Université comptabilise, au 31/12/2015, 7 960 personnels répartis en 2 grandes populations que sont les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants (4 333 soit 54,4%) et les personnels BIATSS (3 627 soit 45,6%). L'effectif est caractérisé par une majorité d'agents fonctionnaires (5 141 soit 64,58%). Les femmes représentent 52,6% de l'effectif global (65,2% chez les BIATSS et 41,9% chez les enseignants).

Les personnels d'Aix-Marseille Université sont majoritairement issus de la catégorie A (70,5%) grâce aux effectifs enseignants. Les personnels BIATSS relèvent en majorité de la catégorie C (44,1% de la population totale BIATSS).

Les BIATSS contractuels comprennent les « BIATSS recherche » (recrutés et rémunérés sur contrat de recherche). Cette population est quasi exclusivement composée d'agents en CDD de niveau catégorie A (92%). Les BIATSS recherche représentent 6,7% de l'effectif total de l'établissement (532 agents au 31/12/2015).

Les agents contractuels issus de la population « Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants » sont majoritairement des doctorants contractuels qui composent 60% de cette population, des ATER (14%) et des contractuels hospitalo-universitaires (12%).

On comptabilise 0,83 BIATSS pour un enseignant soit 10 BIATSS pour 12 enseignants, et sur une base de 74 000 étudiants : 1 enseignant pour 17 étudiants et 1 BIATSS pour 20 étudiants.

L'effectif de l'établissement a augmenté de 206 agents depuis 2014 soit 2,7%. Cette évolution s'explique par le dynamisme de la recherche au sein d'AMU avec une augmentation forte :

- des BIATSS recherche, 115 agents en plus soit une évolution de 28%,
- des doctorants contractuels, 79 agents en plus soit une évolution de 11%
- des chercheurs contractuels, 12 agents en plus soit une évolution de 171%

Les contractuels recherche (BIATSS et enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants) ont augmenté sur la période de 115 agents soit 28%.

L'effectif des personnels BIATSS a augmenté de 8.5%. Parmi cette évolution de 283 agents, 233 sont contractuels (soit 82%) et 50 fonctionnaires (soit 18%).

L'effectif des personnels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants a augmenté de 2.5% (+104 agents).

Le nombre total des agents contractuels toutes populations confondues est en hausse de 14% (+342 agents contractuels) depuis 2013. Leur part dans l'effectif AMU passe de 32,7% en 2013 à 35,4% en 2015.

L'évolution par catégorie fonction publique est la suivante :

- +181 agents en catégorie A (+3,3%)
- +19 agents en catégorie B (+2,6%)
- +6 agents en catégorie C (+0,4%)

Les agents BIATSS de catégorie A ont augmenté de 20% entre 2013 et 2015, les agents de catégorie B de 5% et les agents de catégorie C de 2%.

La part des fonctionnaires au sein de l'établissement est stable (évolution positive de 0,8% chez les BIATSS avec 50 fonctionnaires en plus).

La part des femmes a augmenté entre 2013 (51.9%) et 2014 (52.6%). Elle est restée stable entre 2014 et 2015 (52,6%).

1 / Effectif général au 31/12/2015

1-1 / Répartition des effectifs

Catégorie A				
Type de population	Statut	Femmes	Hommes	Total A
BIATSS	contractuels	366	316	682
	fonctionnaires	343	258	601
Total BIATSS		709	574	1283
EC, Ens, Ch et doct	contractuels	720	744	1464
	fonctionnaires	1097	1772	2869
Total Enseignants		1817	2516	4333
Total général		2526	3090	5616

Catégorie B				
Type de population	Statut	Femmes	Hommes	Total B
BIATSS	contractuels	152	49	201
	fonctionnaires	363	180	543
Total BIATSS		515	229	744
Total général		515	229	744

Catégorie C				
Type de population	Statut	Femmes	Hommes	Total C
BIATSS	contractuels	362	110	472
	fonctionnaires	781	347	1128
Total BIATSS		1143	457	1600
Total général		1143	457	1600

Total Toutes catégories				
Type de population	Statut	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	contractuels	880	475	1355
	fonctionnaires	1487	785	2272
Total BIATSS		2367	1260	3627
EC, Ens, Ch et doct	contractuels	720	744	1464
	fonctionnaires	1097	1772	2869
Total EC, Ens, Ch et doct		1817	2516	4333
Total général		4184	3776	7960

1-2 / Répartition de l'effectif fonctionnaire et contractuel au 31/12/2015 (en nombre d'agents)

1-2-1 / Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en Effectif Temps Plein Travaillé (ETPT)

Plafond d'emplois 2014 : total établissement 7 971 = plafond État 6 726 + plafond ressources propres 1 245

Plafond d'emplois 2015 : total établissement 7 971 = plafond État 6 726 + plafond ressources propres 1 245

1-2-2 / Répartition des effectifs

		Total toutes catégories											
Type de population	Statut	Femmes				Hommes				Total			
		Total 2014	Total 2015	Évolution 2014-2015 (en nb d'agents)	Évolution 2014-2015 (en %)	Total 2014	Total 2015	Évolution 2014-2015 (en nb d'agents)	Évolution 2014-2015 (en %)	Total général 2014	Total général 2015	Évolution 2014-2015 (en nb d'agents)	Évolution 2014-2015 (en %)
BIATSS	contractuels	812	880	68	8,4%	392	475	83	21,2%	1204	1355	151	12,5%
	fonctionnaires	1468	1487	19	1,3%	775	785	10	1,3%	2243	2272	29	1,3%
Total BIATSS		2280	2367	87	3,8%	1167	1260	93	8,0%	3447	3627	180	5,2%
EC, ens, chercheurs et doc	contractuels	703	720	17	2,4%	711	744	33	4,6%	1414	1464	50	3,5%
	fonctionnaires	1099	1097	-2	-0,2%	1794	1772	-22	-1,2%	2893	2869	-24	-0,8%
Total EC, ens, chercheurs et doc		1802	1817	15	0,8%	2505	2516	11	0,4%	4307	4333	26	0,6%
Total général		4082	4184	102	2,5%	3672	3776	104	2,8%	7754	7960	206	2,7%

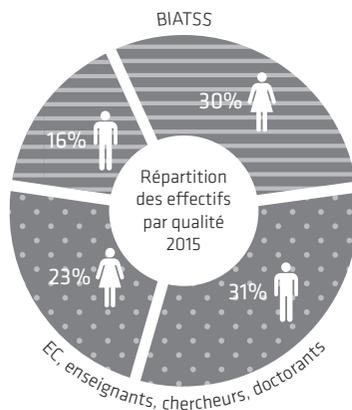
Catégorie A													
Type de population	Statut	Femmes				Hommes				Total			
		♀ 2014	♀ 2015	Évolution 2014-2015 (en nb d'agents)	Évolution 2014-2015 (en %)	♂ 2014	♂ 2015	Évolution 2014-2015 (en nb d'agents)	Évolution 2014-2015 (en %)	Total A 2014	Total A 2015	Évolution 2014-2015 (en nb d'agents)	Évolution 2014-2015 (en %)
BIATSS	contractuels	312	366	54	17,3%	236	316	80	33,9%	548	682	134	24,5%
	fonctionnaires	329	343	14	4,3%	251	258	7	2,8%	580	601	21	3,6%
Total BIATSS		641	709	68	10,6%	487	574	87	17,9%	1128	1283	155	13,7%
EC, ens, chercheurs et doc	contractuels	703	720	17	2,4%	711	744	33	4,6%	1414	1464	50	3,5%
	fonctionnaires	1099	1097	-2	-0,2%	1794	1772	-22	-1,2%	2893	2869	-24	-0,8%
Total EC, ens, chercheurs et doc		1802	1817	15	0,8%	2505	2516	11	0,4%	4307	4333	26	0,6%
Total général		2443	2526	83	3,4%	2992	3090	98	3,3%	5435	5616	181	3,3%

Catégorie B													
Type de population	Statut	Femmes				Hommes				Total			
		♀ 2014	♀ 2015	Évolution 2014-2015 (en nb d'agents)	Évolution 2014-2015 (en %)	♂ 2014	♂ 2015	Évolution 2014-2015 (en nb d'agents)	Évolution 2014-2015 (en %)	Total B 2014	Total B 2015	Évolution 2014-2015 (en nb d'agents)	Évolution 2014-2015 (en %)
BIATSS	contractuels	138	152	14	10,1%	46	49	3	6,5%	184	201	17	9,2%
	fonctionnaires	366	363	-3	-0,8%	175	180	5	2,9%	541	543	2	0,4%
Total BIATSS		504	515	11	2,2%	221	229	8	3,6%	725	744	19	2,6%
Total général		504	515	11	2,2%	221	229	8	3,6%	725	744	19	2,6%

Catégorie C													
Type de population	Statut	Femmes				Hommes				Total			
		♀ 2014	♀ 2015	Évolution 2014-2015 (en nb d'agents)	Évolution 2014-2015 (en %)	♂ 2014	♂ 2015	Évolution 2014-2015 (en nb d'agents)	Évolution 2014-2015 (en %)	Total C 2014	Total C 2015	Évolution 2014-2015 (en nb d'agents)	Évolution 2014-2015 (en %)
BIATSS	contractuels	362	362	0	0,0%	110	110	0	0,0%	472	472	0	0,0%
	fonctionnaires	773	781	8	1,0%	349	347	-2	-0,6%	1122	1128	6	0,5%
Total BIATSS		1135	1143	8	0,7%	459	457	-2	-0,4%	1594	1600	6	0,4%
Total général		1135	1143	8	0,7%	459	457	-2	-0,4%	1594	1600	6	0,4%

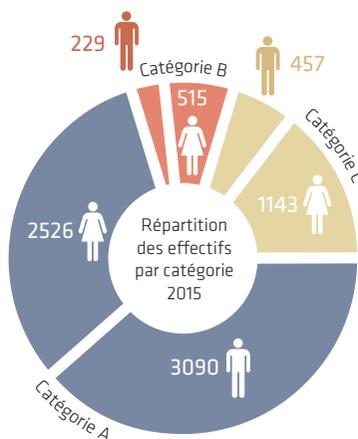
Effectif par type de population

	2014	2014%	2015	2015%
BIATSS	3447	44,5%	3627	45,6%
EC, ens, chercheurs et doc	4307	55,5%	4333	54,4%
Total	7754	100,0%	7960	100,0%



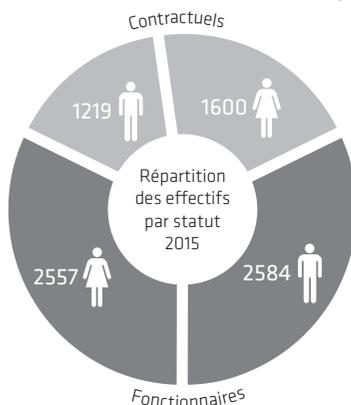
Effectif par catégorie

	2014	2015	Évolution 2014-2015	% d'évolution 2014-2015
Catégorie A	5435	5616	181	3,3%
Catégorie B	725	744	19	2,6%
Catégorie C	1594	1600	6	0,4%
Total	7754	7960	206	2,7%



Effectif par statut

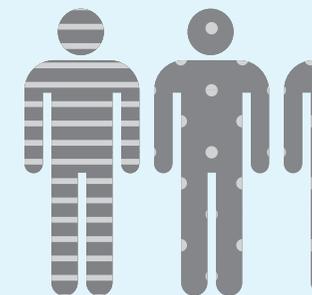
	2014	2015	Évolution 2014-2015	% d'évolution 2014-2015
Fonctionnaires	5136	5141	5	0,1%
Contractuels	2618	2819	201	7,7%
Total	7754	7960	206	2,7%



52,6% Les femmes représentent **52,6%** de l'effectif AMU

Le ratio est équivalent à celui de la société française (52% de femmes). (source INSEE 2015)

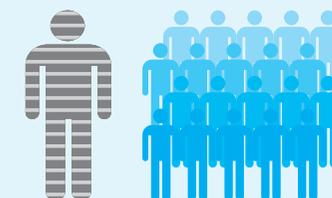
1 BIATSS pour 1,2 EC/Ens/Ch/Doct



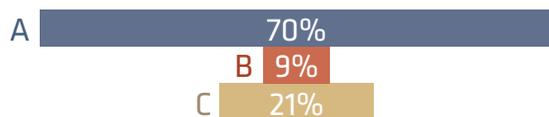
1 EC/Ens/Ch/Doct pour 17 étudiants



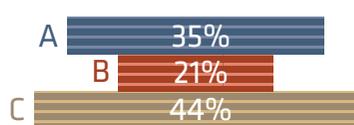
1 BIATSS pour 20 étudiants



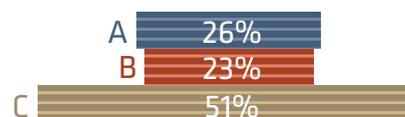
Répartition des effectifs par catégorie fonction publique



Répartition des effectifs BIATSS par catégorie fonction publique

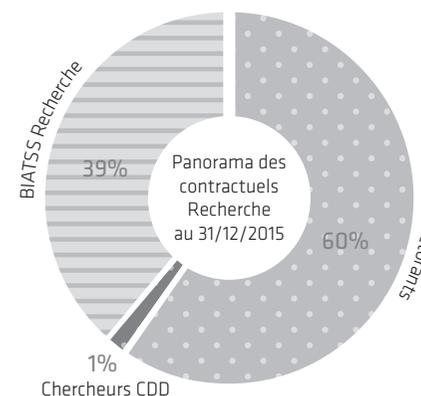


Répartition des effectifs BIATSS sans les personnels rémunérés sur recherche par catégorie fonction publique



Panorama des contractuels Recherche au 31/12/2014

	2014	2015	Évolution en %	Évolution en nombre d'agents	Nombre de femmes en 2015	% de femmes en 2015
Doctorants contractuels	743	822	11%	79	404	49%
Chercheurs CDD	7	19	171%	12	2	11%
BIATSS Recherche	417	532	28%	115	279	52%
Total	1167	1373	18%	206	685	50%



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 déterminées et spécifiques. Ces financements peuvent être attribués directement à des personnels, à des équipes de recherche ou à des laboratoires. Ils peuvent également engager d'autres institutions telles que le CNRS, l'INSERM, l'IFREMER...).

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

- BIATSS Recherche (personnel BIATSS recruté pour une mission spécifique à durée déterminée et rémunéré grâce aux crédits générés par le contrat de recherche)
- Doctorants contractuels
- Chercheurs CDD

En 2015, au sein d'AMU, les contractuels « recherche » sont au nombre de 1 373, soit 209 de plus qu'en 2014 (+18%). Les femmes représentent la moitié de l'effectif global de cette population.

1-3 / Répartition de l'effectif en équivalent temps plein (ETP) au 31/12/2015

Qualité	Statut	Total			
		Total 2014	Total 2015	Évolution 2014- 2015	Évolution 2014- 2015
BIATSS	contractuels	1156	1308	152	13,1%
	fonctionnaires	2157	2182	25	1,2%
Total BIATSS		3312	3490	178	5,4%
EC, ens, chercheurs et doc	contractuels	1325	1393	68	5,1%
	fonctionnaires	2879	2858	-21	-0,7%
Total EC, ens, chercheurs et doc		4204	4251	47	1,1%
Total général		7516	7741	225	3,0%

Catégorie A													
Qualité	Statut	Femmes				Hommes				Total			
		♀ 2014	♀ 2015	Évolution en ETP	% d'évolution femmes 2014-2015	♂ 2014	♂ 2015	Évolution en ETP	% d'évolution hommes 2014-2015	Total A 2014	Total A 2015	Évolution en ETP	% d'évolution 2014-2015
BIATSS	contractuels	298,0	354,2	56,2	18,9%	232,0	311,65	79,7	34,3%	530,0	665,85	135,9	25,6%
	fonctionnaires	319,0	331,1	12,1	3,8%	248,0	255	7,0	2,8%	567,0	586,1	19,1	3,4%
Total BIATSS		617,0	685,3	68,3	11,1%	480,0	566,7	86,7	18,1%	1096,0	1252,0	156,0	14,2%
EC, ens, chercheurs et doc	contractuels	674,0	698,5	24,5	3,6%	651,0	1789	1138,0	174,8%	1325,0	1393,1	68,1	5,1%
	fonctionnaires	1090,0	1089,4	-0,6	-0,1%	1789,0	1768,93	-20,1	-1,1%	2879,0	2858,33	-20,7	-0,7%
Total EC, ens, chercheurs et doc		1764,0	1787,9	23,9	1,4%	2440,0	3557,9	1117,9	45,8%	4204,0	4251,4	47,4	1,1%
Total général		2381,0	2473,2	92,2	3,9%	2920,0	4124,6	1204,6	41,3%	5300,0	5503,4	203,4	3,8%

Catégorie B													
Qualité	Statut	Femmes				Hommes				Total			
		♀ 2014	♀ 2015	Évolution en ETP	% d'évolution femmes 2014-2015	♂ 2014	♂ 2015	Évolution en ETP	% d'évolution hommes 2014-2015	Total B 2014	Total B 2015	Évolution en ETP	% d'évolution 2014-2015
BIATSS	contractuels	132,0	144,9	12,9	9,8%	46,0	48,3	2,3	5,0%	178,0	193,2	15,2	8,5%
	fonctionnaires	346,0	343,1	-2,9	-0,8%	172,0	177,11	5,1	3,0%	518,0	520,21	2,2	0,4%
Total BIATSS		478,0	488,0	10,0	2,1%	218,0	225,4	7,4	3,4%	696,0	713,4	17,4	2,5%
Total général		478,0	488,0	10,0	2,1%	218,0	225,4	7,4	3,4%	696,0	713,4	17,4	2,5%

Catégorie C													
Qualité	Statut	Femmes				Hommes				Total			
		♀ 2014	♀ 2015	Évolution en ETP	% d'évolution femmes 2014-2015	♂ 2014	♂ 2015	Évolution en ETP	% d'évolution hommes 2014-2015	Total B 2014	Total B 2015	Évolution en ETP	% d'évolution 2014-2015
BIATSS	contractuels	340,0	340,4	0,4	0,1%	108,0	108,5	0,5	0,5%	449,0	448,9	-0,1	0,0%
	fonctionnaires	727,0	734,59	7,6	1,0%	345,0	341,2	-3,8	-1,1%	1072,0	1075,79	3,8	0,4%
Total BIATSS		1067,0	1075,0	8,0	0,7%	453,0	449,7	-3,3	-0,7%	1521,0	1524,7	3,7	0,2%
Total général		1067,0	1075,0	8,0	0,7%	453,0	449,7	-3,3	-0,7%	1521,0	1524,7	3,7	0,2%

1-4 / Répartition de l'effectif selon la quotité de travail choisie (en nombre d'agents)

Qualité	Statut	Sexe	Répartition des personnels (effectifs physiques) selon la quotité de travail choisie											
			<50%			50%			60%			70%		
			2014	2015	% évolution 2014-2015	2014	2015	% évolution 2014-2015	2014	2015	% évolution 2014-2015	2014	2015	% évolution 2014-2015
BIATSS	contractuels	F	5	7	40%	29	32	10%	14	12	-14%	19	16	-16%
		H	3	3	0%	5	5	0%	1	2	100%	4	3	-25%
	Total contractuels		8	10	25%	34	37	9%	15	14	-7%	23	19	-17%
	fonctionnaires	F				29	31	7%	4	6	50%	3	2	-33%
		H				8	11	38%	2	2	0%		1	
Total fonctionnaires					37	42	14%	6	8	33%	3	3	0%	
Total BIATSS			8	10	25%	71	79	11%	21	22	5%	26	22	-15%
EC/Ens Ec/Doct	contractuels	F	1	3	200%	56	38	-32%						
		H		4		121	92	-24%						
	Total contractuels		1	7	600%	177	130	-27%						
	fonctionnaires	F				7	6	-14%	4	2	-50%	1	2	100%
		H				5	2	-60%	1	1	0%		6	
Total fonctionnaires		0	0		12	8	-33%	5	3	-40%	1	8	700%	
Total EC/Ens/Ec/Doct			1	7	600%	189	138	-27%	5	3	-40%	1	8	700%
Total général			9	17	89%	260	217	-17%	26	25	-4%	27	30	11%

9% de l'ensemble de l'effectif travaille à temps partiel : 4% des personnels EC/Ens/Ch/Doct et 14% des personnels BIATSS. 75% des agents à temps partiel sont des femmes.

Répartition des personnels (effectifs physiques) selon la quotité de travail choisie														
Qualité	Statut	Sexe	80%			90%			100%			Total		
			2014	2015	% évolution 2014-2015	2014	2015	% évolution 2014-2015	2014	2015	% évolution 2014-2015	2014	2015	% évolution 2014-2015
BIATSS	contractuels	F	59	49	-17%	8	4	-50%	678	760	12%	812	880	8%
		H	2	2	0%	1		-100%	376	460	22%	392	475	21%
	Total contractuels		61	51	-16%	9	4	-56%	1054	1220	16%	1204	1355	13%
	fonctionnaires	F	272	279	3%	43	39	-9%	1117	1130	1%	1468	1487	1%
		H	28	24	-14%	3	3	0%	737	744	1%	775	785	1%
	Total fonctionnaires		300	303	1%	46	42	-9%	1854	1874	1%	2243	2272	1%
Total BIATSS			361	354	-2%	55	46	-16%	2908	3094	6%	3447	3627	5%
EC/Ens Ec/Doct	contractuels	F							646	679	5%	703	720	2%
		H							590	648	10%	711	744	5%
	Total contractuels								1236	1327	7%	1414	1464	4%
	fonctionnaires	F	19	14	-26%	2	4	100%	1066	1069	0%	1099	1097	0%
		H	9	7	-22%	1	2	100%	1778	1754	-1%	1794	1772	-1%
	Total fonctionnaires		28	21	-25%	3	6	100%	2844	2823	-1%	2893	2869	-1%
Total EC/Ens/Ec/Doct			28	21	-25%	3	6	100%	4080	4150	2%	4307	4333	1%
Total général			389	375	-4%	58	52	-10%	6988	7244	4%	7754	7960	3%

Parmi les agents à temps partiel, 75% sont des BIATSS et 25% sont des EC/Ens/Ch/Doct.

L'agent type à temps partiel est une femme BIATSS fonctionnaire travaillant à 80%, de catégorie C, âgée de 45 ans.

1-5 / Focus enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires

1-5-1 / Panorama des enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires

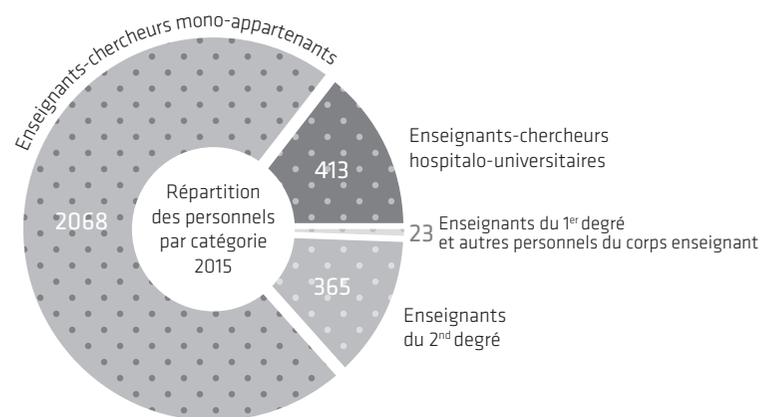
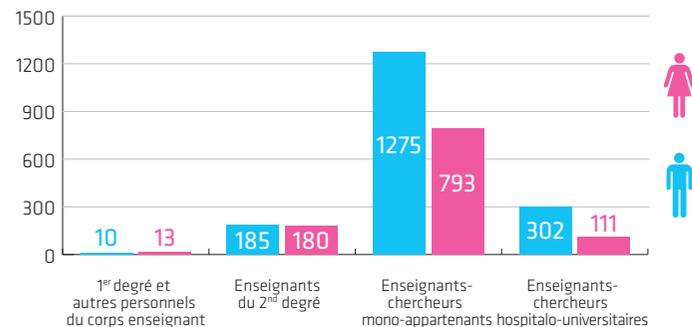
	2014				2015				% évolution 2014-2015	Évolution 2014-2015 en nombre d'agents	% évolution part des femmes
	♀	♂	Part de femmes	Total	♀	♂	Part de femmes	Total			
Enseignants du 1^{er} degré et autres personnels du corps enseignant	14	11	56%	25	13	10	57%	23	-8,0%	-2	1%
Enseignants du second degré	188	189	50%	377	180	185	49%	365	-3,2%	-12	-1%
Enseignants-chercheurs mono-appartenants	793	1286	38%	2079	793	1275	38%	2068	-0,5%	-11	0%
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	108	304	26%	412	111	302	27%	413	0,2%	1	1%
Total général	1089	1779	38%	2868	1084	1762	38%	2869	-0,8%	-22	0%

La répartition hommes-femmes reste stable.

La population majoritaire est celle des EC (72%).

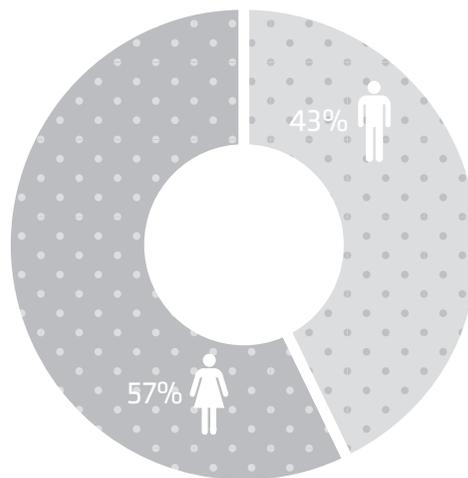
Le profil type de la population EC et enseignants du 2nd degré fonctionnaire d'AMU est : un homme, enseignant-chercheur mono-appartenant, de 50 ans.

Répartition des enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires en 2015



1-5-2 / Répartition des enseignants fonctionnaires du 1^{er} degré et autres personnels du corps enseignant (en nombre d'agents)

			Total
Enseignants 1 ^{er} degré	11	5	16
Pers. des grands établissements		3	3
Pers. d'inform. d'orient. et d'éducation	2	2	4
Total	13	10	23



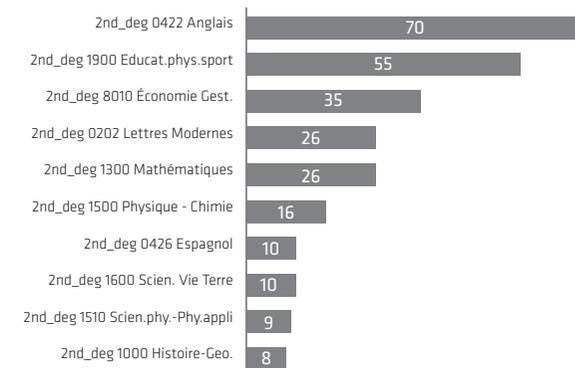
1-5-3 / Répartition des enseignants fonctionnaires du second degré par discipline (en personnes physiques)

	Agrégé						Certifié						Professeur de lycée professionnel						Chargé d'enseignement en EPS et Professeur EPS					
	2014			2015			2014			2015			2014			2015			2014			2015		
	♀	♂	Total 2014	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2014	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2014	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2014	♀	♂	Total 2015
2 nd Deg 0080 - Documentation			0			0	7	1	8	6	1	7			0			0			0			0
2 nd Deg 0200 - Lettres	1		1	1		1		1	1		1	1			0			0			0			0
2 nd Deg 0201 - Lettres Classiques-Grammaire	2		2	2		2			0			0			0			0			0			0
2 nd Deg 0202 -Lettres Modernes	10	3	13	9	2	11	12	3	15	12	3	15			0			0			0			0
2 nd Deg 0211 - His Ge Let				1		1					1	1			0			0			0			0
2 nd Deg 0222 -Lettres Anglaises			0			0	1		1	1		1			0			0			0			0
2 nd Deg 0274 - Let Hg His			0			0			0			0	1		1	1		1			0			0
2 nd Deg 0275 - Let Hg Let			0			0			0			0	1		1	1		1			0			0
2 nd Deg 0421 - Allemand	2		2	2		2			0			0			0			0			0			0
2 nd Deg 0424 -Langue Et Culture Chinoise			0			0	1		1	1		1			0			0			0			0
2 nd Deg 0426 - Espagnol	8		8	7		7	3		3	3		3			0			0			0			0
2 nd Deg 0429 - Italien		1	1		1	1	1	1	2	1	1	2			0			0			0			0
2 nd Deg 0430 - Japonais	1		1	1		1			0			0			0			0			0			0
2 nd Deg 1000 - Histoire-Céographie	1	4	5		4	4	1	2	3	1	3	4			0			0			0			0
2 nd Deg 1100 - Sciences Économiques Et Sociales	1	3	4	1	3	4	2		2	2	1	3			0			0			0			0
2 nd Deg 1300 - Mathématiques	10	6	16	9	6	15	5	5	10	4	6	10	1		1	1		1			0			0
2 nd Deg 1400 - Technologie			0			0	1	4	5	1	4	5			0			0			0			0
2 nd Deg 1414 - SII : Ingénierie Mécanique		1	1	1	4	5			0			0			0			0			0			0
2 nd Deg 1500 - Physique - Chimie	6	6	12	6	6	12		4	4		4	4			0			0			0			0
2 nd Deg 1510 - Sciences Physiques-Phy.Appliquées	2	6	8	2	6	8		1	1		1	1			0			0			0			0
2 nd Deg 1600 - Sciences Et Vie De La Terre	4	4	8	4	3	7	2		2	3		3			0			0			0			0
2 nd Deg 1700 - Éducation Musicale	2	3	5	2	3	5		1	1		1	1			0			0			0			0
2 nd Deg 1800 - Arts Plastiques	2	6	8	2	5	7	1		1			0			0			0			0			0
2 nd Deg 1900 - Éducation Physique Et Sportive	7	19	26	6	19	25			0			0			0			0	7	24	31	7	23	30
2 nd Deg 2000 - Sciences Et Tech. De L'industrie	1		1	1	2	3			0			0			0			0			0			0
2 nd Deg 2006 - Sciences et tech. de l'ingénieur Bio.			0			0			0			0	1		1	1		1			0			0
2 nd Deg 2007 - Sciences et tech. de l'ingé.Indus.	1	8	9		7	7		1	1		1	1			0			0			0			0
2 nd Deg 2422 - Anglais	28	4	32	29	5	34	23	14	37	23	13	36			0			0			0			0
2 nd Deg 2600 - Génie Chimique-Chimie			0			0			0			0		1	1		1	1			0			0
2 nd Deg 3000 - Génie Civil		2	2		1	1		1	1		1	1			0			0			0			0
2 nd Deg 3020 -G.c.rea Ou		1	1		1	1			0			0			0			0			0			0

	Agrégé						Certifié						Professeur de lycée professionnel						Chargé d'enseignement en EPS et Professeur EPS					
	2014			2015			2014			2015			2014			2015			2014			2015		
	♀	♂	Total 2014	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2014	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2014	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2014	♀	♂	Total 2015
2 nd Deg 4100 - Génie Mécanique-Mécanique		9	9		8	8	1		1			0			0			0			0			0
2 nd Deg 5100 - Génie Electrique	1	8	9	1	6	7			0			0			0			0			0			0
2 nd Deg 5101 - Electronique		1	1		1	1			0			0		1	1		1	1			0			0
2 nd Deg 6500 - Arts Appliqués						0			1			1						0						0
2 nd Deg 6690 - Arts Spect	2	6	8	1		1	1		1			0			0			0						0
2 nd Deg 6980 - Audiovisuel						0			1			1						0						0
2 nd Deg 7100 - Biochim.-Génie Biol.						0						0	1		1	1		1						0
2 nd Deg 7202 - Biotechnologie-Biologie			0	1		1			0			0			0			0						0
2 nd Deg 7300 - Sciences et Tech. Médico-Sociales			0			0	2		2	1		1			0			0			0			0
2 nd Deg 8010 - Économie Gestion	13	18	31	11	18	29	3	6	9	2	4	6			0			0						0
2 nd Deg 8011 - Communication	1		1	1		1			0			0			0			0						0
2 nd Deg 8013 - Vente			0			0			0			0	1		1	1		1			0			0
2 nd Deg 8030 - Informatique Et Gestion		2	2			0	2	1	3	1	1	2			0			0			0			0
2 nd Deg 8031 - Eco.info.d			0			0	1	1	2	1	1	2			0			0						0
2 nd Deg 8036 - Éco. Gestion Compta. Générale			0			0		1	1		1	1			0			0						0
2 nd Deg 8051 - Eco. Ge. Cf						0			1		1	1						0						0
Histoire Et Éducation Civique : Contemporaine	1		1			0			0			0			0			0			0			0
Littérature Espagnole	1		1			0			0			0			0			0			0			0
Total Général	108	121	229	101	111	212	70	48	118	66	49	115	6	2	8	6	2	8	7	23	30	7	22	29

	Total								% évolution 2014-2015
	2014				2015				
	♀	♂	% femmes 2014	Total 2014	♀	♂	% femmes 2015	Total 2015	
2 nd Deg 0080 - Documentation	7	1	88%	8	6	1	86%	7	-13%
2 nd Deg 0200 - Lettres	1	1	50%	2	1	1	50%	2	0%
2 nd Deg 0201 - Lettres Classiques-Grammaire	2	0	100%	2	2	0	100%	2	0%
2 nd Deg 0202 -Lettres Modernes	22	6	79%	28	21	5	81%	26	-7%
2 nd Deg 0211 - His Ge Let	-	-	-	-	1	1	50%	2	-
2 nd Deg 0222 -Lettres Anglaises	1	0	100%	1	1	0	100%	1	0%
2 nd Deg 0274 - Let Hg His	1	0	100%	1	1	0	100%	1	0%
2 nd Deg 0275 - Let Hg Let	1	0	100%	1	1	0	100%	1	0%
2 nd Deg 0421 - Allemand	2	0	100%	2	2	0	100%	2	0%
2 nd Deg 0424 -Langue Et Culture Chinoise	1	0	100%	1	1	0	100%	1	0%
2 nd Deg 0426 - Espagnol	11	0	100%	11	10	0	100%	10	-9%
2 nd Deg 0429 - Italien	1	2	33%	3	1	2	33%	3	0%
2 nd Deg 0430 - Japonais	1	0	100%	1	1	0	100%	1	0%
2 nd Deg 1000 - Histoire-Géographie	2	6	25%	8	1	7	13%	8	0%
2 nd Deg 1100 - Sciences Éco. Et Sociales	3	3	50%	6	3	4	43%	7	17%
2 nd Deg 1300 - Mathématiques	16	11	59%	27	14	12	54%	26	-4%
2 nd Deg 1400 - Technologie	1	4	20%	5	1	4	20%	5	0%
2 nd Deg 1414 - SII : Ingénierie Mécanique	0	1	0%	1	1	4	20%	5	400%
2 nd Deg 1500 - Physique - Chimie	6	10	38%	16	6	10	38%	16	0%
2 nd Deg 1510 - Sciences Physiques-Physiques Appliquées	2	7	22%	9	2	7	22%	9	0%
2 nd Deg 1600 - Sciences Et Vie De La Terre	6	4	60%	10	7	3	70%	10	0%
2 nd Deg 1700 - Éducation Musicale	2	4	33%	6	2	4	33%	6	0%
2 nd Deg 1800 - Arts Plastiques	3	6	33%	9	2	5	29%	7	-22%
2 nd Deg 1900 - Éducation Physique Et Sportive	14	43	25%	57	13	42	24%	55	-4%
2 nd Deg 2000 - Sciences Et Technologie De L'industrie	1	0	100%	1	1	2	33%	3	200%
2 nd Deg 2006 - Sciences et tech. de l'ingénieur Biologie	1	0	100%	1	1	0	100%	1	0%
2 nd Deg 2007 - Sciences et tech. de l'ingénieur Industrie	1	9	10%	10	0	8	0%	8	-20%
2 nd Deg 2422 - Anglais	51	18	74%	69	52	18	74%	70	1%
2 nd Deg 2600 - Génie Chimique-Chimie	0	1	0%	1	0	1	0%	1	0%
2 nd Deg 3000 - Génie Civil	0	3	0%	3	0	2	0%	2	-33%
2 nd Deg 3020 -G.c.rea Ou	0	1	0%	1	0	1	0%	1	0%
2 nd Deg 4100 - Génie Mécanique-Mécanique	1	9	10%	10	0	8	0%	8	-20%
2 nd Deg 5100 - Génie Electrique	1	8	11%	9	1	6	14%	7	-22%

Les 10 disciplines comptant le plus d'enseignants du second degré



	Total								% évolution 2014-2015
	2014				2015				
			% femmes 2014	Total 2014			% femmes 2015	Total 2015	
2 nd Deg 5101 - Electronique	-	2	0%	2	-	2	0%	2	0%
2 nd Deg 6500 - Arts Appliqués	-	-	-	-	1	-	100%	1	-
2 nd Deg 6690 - Arts Spect	3	6	33%	9	1	-	100%	1	-89%
2 nd Deg 6980 - Audiovisuel	-	-	-	-	1	-	100%	1	-
2 nd Deg 7100 - Biochim.-Génie Biol.	-	-	-	-	1	-	100%	1	-
2 nd Deg 7202 - Biotechnologie-Biologie	1	0	100%	1	1	-	100%	1	0%
2 nd Deg 7300 - Sciences Et Techniques Médico-Sociales	2	0	100%	2	1	-	100%	1	-50%
2 nd Deg 8010- Économie Gestion	16	24	40%	40	13	22	37%	35	-13%
2 nd Deg 8011 - Communication	1	0	100%	1	1	-	100%	1	0%
2 nd Deg 8013 - Vente	1	0	100%	1	1	-	100%	1	0%
2 nd Deg 8030 - Informatique Et Gestion	2	3	40%	5	1	1	50%	2	-60%
2 nd Deg 8031 - Eco.info.d	1	1	50%	2	1	1	50%	2	0%
2 nd Deg 8036 - Économie Gestion Comptabilité Générale	0	1	0%	1	-	1	0%	1	0%
2 nd Deg 8051 - Eco. Ge. Cf	-	-	-	-	1	-	100%	1	-
Histoire Et Éducation Civique : Contemporaine	1	0	100%	1	-	-	-	-	-100%
Littérature Espagnole	1	0	100%	1	-	-	-	-	-100%
Total Général	191	195	24,83%	386	180	185	49%	365	-5%

La discipline majoritaire des enseignants du 2nd degré est l'anglais.

44% des effectifs du 2nd degré enseignent dans 3 disciplines : l'anglais, l'éducation physique et sportive et l'économie-gestion sur une ventilation de 49 disciplines du 2nd degré.

On enregistre des recrutements dans 3 nouvelles disciplines : les arts appliqués, l'audiovisuel et la biochimie/génie biologique.

Sur cette population d'enseignants du 2nd degré, la parité homme/femme est constatée.

1-5-4 / Répartition des enseignants-chercheurs fonctionnaires par section CNU (en personnes physiques)

	Maître de conférences						Professeur des universités						Total général								
	2014			2015			2014			2015			2014			2015			% évolution 2014-2015		
			Total 2014			Total 2015			Total 2014			Total 2015			Total 2014	Part de femmes 2014				Total 2015	Part de femmes 2015
CNU 01 - Drt. priv. sc. crim.	31	23	54	29	21	50	11	16	27	11	17	28	42	39	81	52%	40	38	78	51%	-4%
CNU 02 - Drt. publ.	11	14	25	12	14	26	5	23	28	7	21	28	16	37	53	30%	19	35	54	35%	2%
CNU 03 - Hist. drt. & inst.	1	4	5	1	4	5		6	6	-	5	5	1	10	11	9%	1	9	10	10%	-9%
CNU 04 - Sc. politique	-	4	4	-	3	3	1	-	1	1	-	1	1	4	5	20%	1	3	4	25%	-20%
CNU 05 - Sc. économiques	25	23	48	22	22	44	2	32	34	3	29	32	27	55	82	33%	25	51	76	33%	-7%
CNU 06 - Sc. de gestion	46	24	70	47	22	69	11	17	28	10	17	27	57	41	98	58%	57	39	96	59%	-2%
CNU 07 - Sc. du langage	19	4	23	19	4	23	4	5	9	4	6	10	23	9	32	72%	23	10	33	70%	3%
CNU 08 - Lang. & litt. anc.	4	4	8	3	4	7	3	2	5	3	1	4	7	6	13	54%	6	5	11	55%	-15%
CNU 09 - Lang. & litt. franc.	14	10	24	14	11	25	3	8	11	4	8	12	17	18	35	49%	18	19	37	49%	6%
CNU 10 - Litt. comparées	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	4	2	6	67%	4	2	6	67%	0%
CNU 11 - Lang. & litt. ang.	19	16	35	19	16	35	10	5	15	10	5	15	29	21	50	58%	29	21	50	58%	0%
CNU 12 - Lang. & litt. germ.	8	-	8	7	1	8	2	-	2	2	1	3	10	0	10	100%	9	2	11	82%	10%
CNU 13 - Lang. & litt. slaves	3	-	3	3	-	3	-	2	2	-	2	2	3	2	5	60%	3	2	5	60%	0%
CNU 14 - Lang. & litt. roman.	20	7	27	21	6	27	6	9	15	6	9	15	26	16	42	62%	27	15	42	64%	0%
CNU 15 - Lang. & Litt. autres	8	9	17	7	9	16	1	8	9	1	8	9	9	17	26	35%	8	17	25	32%	-4%
CNU 16 - Psychologie	22	18	40	24	17	41	9	14	23	10	13	23	31	32	63	49%	34	30	64	53%	2%
CNU 17 - Philosophie	4	5	9	4	6	10	2	3	5	2	5	7	6	8	14	43%	6	11	17	35%	21%
CNU 18 - Arts	6	19	25	7	18	25	3	5	8	2	7	9	9	24	33	27%	9	25	34	26%	3%
CNU 19 - Socio., démographie	14	10	24	14	10	24	2	3	5	2	3	5	16	13	29	55%	16	13	29	55%	0%
CNU 20 - Anth., eth., préhis.	7	5	12	7	5	12	1	4	5	1	3	4	8	9	17	47%	8	8	16	50%	-6%
CNU 21 - His. & civ. : ancien	6	11	17	6	12	18	4	6	10	4	8	12	10	17	27	37%	10	20	30	33%	11%
CNU 22 - His. & civ. : cont.	15	10	25	14	9	23	7	8	15	7	6	13	22	18	40	55%	21	15	36	58%	-10%

15% de l'effectif des enseignants-chercheurs mono-appartenants est compris dans l'une de ces 3 sections CNU : Informatique, Sciences et Gestion et Milieux denses et matériaux, soit un total de 295 agents.

Les disciplines comprenant les plus fortes hausses en effectif parmi les disciplines comprenant plus de 50 enseignants-chercheurs (seuil minimum retenu) sont le droit public (6%), l'Informatique (5%).

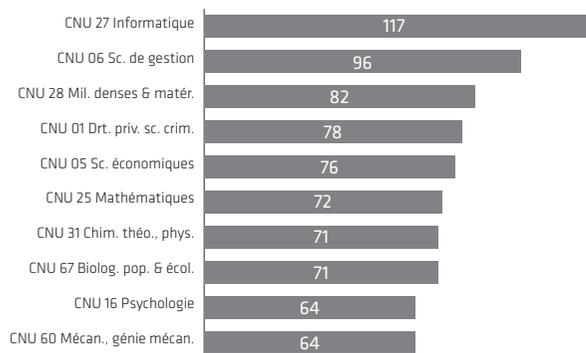
Les femmes représentent 38% des enseignants-chercheurs mono-appartenants (45% chez les maîtres de conférences et 23% chez les professeurs universitaires).

Les disciplines qui comptent le plus grand nombre de femmes parmi celles comprenant plus de 50 enseignants-chercheurs (seuil minimum retenu) sont les sciences de gestion (59%), la langue & la littérature anglaise (58%), la psychologie (53%).

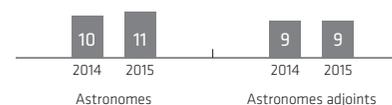
	Maître de conférences						Professeur des universités						Total général								
	2014			2015			2014			2015			2014				2015		% évolution 2014-2015		
			Total 2014			Total 2015			Total 2014			Total 2015			Total 2014	Part de femmes 2014				Total 2015	Part de femmes 2015
CNU 23 - Géo. phys. & autres	6	14	20	5	14	19	3	5	8	2	5	7	9	19	28	32%	7	19	26	27%	-7%
CNU 24 - Amén. espace, urbain	6	1	7	5	1	6	2	1	3	3	2	5	8	2	10	80%	8	3	11	73%	10%
CNU 25 - Mathématiques	9	34	43	9	33	42	3	30	33	3	27	30	12	64	76	16%	12	60	72	17%	-5%
CNU 26 - Maths. appliqués	13	24	37	13	24	37	6	13	19	6	15	21	19	37	56	34%	19	39	58	33%	4%
CNU 27 - Informatique	15	68	83	14	69	83	5	28	33	5	29	34	20	96	116	17%	19	98	117	16%	1%
CNU 28 - Mil. denses & matér.	21	33	54	21	32	53	4	25	29	5	24	29	25	58	83	30%	26	56	82	32%	-1%
CNU 29 - Const. élémentaires	4	6	10	4	6	10	-	23	23		20	20	4	29	33	12%	4	26	30	13%	-9%
CNU 30 - Mil. dilués & optiq.	8	25	33	8	26	34	3	9	12	3	11	14	11	34	45	24%	11	37	48	23%	7%
CNU 31 - Chim. théo., phys.	24	28	52	24	27	51	6	15	21	5	15	20	30	43	73	41%	29	42	71	41%	-3%
CNU 32 - Chim. org. min. ind.	12	30	42	12	27	39	2	14	16	3	15	18	14	44	58	24%	15	42	57	26%	-2%
CNU 33 - Chim. des matériaux	11	5	16	10	6	16	1	6	7	1	5	6	12	11	23	52%	11	11	22	50%	-4%
CNU 34 - Astron. astrophys.	3	3	6	3	3	6	2	1	3	2	1	3	10	18	28	36%	10	19	29	34%	4%
CNU 35 - Struc. évol. Terre	9	13	22	6	12	18	2	7	9	3	7	10	11	20	31	35%	9	19	28	32%	-10%
CNU 36 - Terre solide	3	5	8	3	5	8	-	2	2	-	3	3	3	7	10	30%	3	8	11	27%	10%
CNU 37 - Météo océanographie	3	3	6	3	3	6	-	3	3	-	3	3	3	6	9	33%	3	6	9	33%	0%
CNU 39 - Sc. phys-ch., autres	10	7	17	9	7	16	-	5	5	-	5	5	10	12	22	45%	9	12	21	43%	-5%
CNU 40 - Sc. du médicament	8	8	16	8	8	16	2	2	4	2	2	4	10	10	20	50%	10	10	20	50%	0%
CNU 41 - Sc. Biologiques phar.	13	7	20	13	6	19	1	1	2	1	2	3	14	8	22	64%	14	8	22	64%	0%
CNU 43 01 - Bioph. Med. nucl	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	0	-	-
CNU 44 - Physiologie	7	6	13	5	6	11	-	-	-	-	-	0	7	6	13	54%	5	6	11	45%	-15%
CNU 45 01 - Bactériologie	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	0	-	-
CNU 60 - Mécan., génie mécan.	3	35	38	3	35	38	-	25	25	-	26	26	3	60	63	5%	3	61	64	5%	2%

	Maître de conférences						Professeur des universités						Total général								
	2014			2015			2014			2015			2014				2015				
	♀	♂	Total 2014	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2014	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2014	Part de femmes 2014	♀	♂	Total 2015	Part de femmes 2015	% évolution 2014-2015
CNU 61 - Génie informatique	8	19	27	8	18	26	1	6	7	1	7	8	9	25	34	26%	9	25	34	26%	0%
CNU 62 - Energ., génie procéd.	12	26	38	12	25	37	2	15	17	2	15	17	14	41	55	25%	14	40	54	26%	-2%
CNU 63 - Electronique	11	34	45	11	33	44	-	16	16	-	18	18	11	50	61	18%	11	51	62	18%	2%
CNU 64 - Biochimie, biologie	20	14	34	20	15	35	1	13	14	1	12	13	21	27	48	44%	21	27	48	44%	0%
CNU 65 - Biologie cellulaire	27	16	43	26	15	41	4	16	20	5	14	19	31	32	63	49%	31	29	60	52%	-5%
CNU 67 - Biolog. pop. & écol.	30	28	58	29	30	59	3	9	12	3	9	12	33	37	70	47%	32	39	71	45%	1%
CNU 68 - Biolog. organismes	5	4	9	5	4	9	1	2	3	1	2	3	6	6	12	50%	6	6	12	50%	0%
CNU 69 - Neurosciences	15	20	35	15	20	35	2	12	14	2	11	13	17	32	49	35%	17	31	48	35%	-2%
CNU 70 - Sc. de l'éducation	15	7	22	17	9	26	3	4	7	4	4	8	18	11	29	62%	21	13	34	62%	17%
CNU 71 - Sc. info. communic.	6	16	22	8	14	22	4	1	5	5	1	6	10	17	27	37%	13	15	28	46%	4%
CNU 72 - Epis., his. sc. tec.	1	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	0	1	-	1	100%	1	-	1	100%	0%
CNU 73 - Cult. & lang. rég.	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	2	2	0%	-	2	2	0%	0%
CNU 74 - Sc. & tec. act. phy.	13	13	26	15	14	29	-	11	11	-	12	12	13	24	37	35%	15	26	41	37%	11%
Total général	636	774	1410	627	763	1390	152	498	650	160	498	658	793	1286	2079	38%	792	1276	2068	38%	-1%

Les 10 sections CNU comptant le plus d'enseignants-chercheurs (en nombre d'agents)



Astronomes et astronomes adjoints
CNU 34 - Astron. astrophys.
(en nombre d'agents)



1-5-5 / Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires fonctionnaires (bi-appartenants médecine, odontologie et pharmacie) par section CNU (en personnes physiques)

	MCF Hospitalo-Dentaires				MCF Prat Hosp				MCUPH Pharma				Prof prat Hospitalo-Dentaires				Prof Univ Prat Hosp				PUPH Pharma				TOTAL					% évolution 2014-2015	
	2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014			2015			
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	% 2014	♀	♂		% 2015
CNU 39 - Sc. phys-ch., autres Bioanalyse, métrolog	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	50%	0	1	0%	-50%
CNU 40 - Sc. du médicament	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4	-	2	8	8	50%	0	4	0%	-75%
CNU 42 01 - Anatomie	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	5	-	-	-	-	1	5	17%	1	5	17%	0%
CNU 42 02 - Histo. Embryo. Cyto.	-	-	-	-	2	1	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	3	40%	-
CNU 42 03 - Anat. cytol. path.	-	-	-	-	4	1	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	2	3	-	-	-	-	7	4	64%	5	5	50%	-9%
CNU 43 01 - Biophys. méd. nucl.	-	-	-	-	-	3	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	-	-	-	-	6	0%	0	5	0%	-17%
CNU 43 02 - Radiol. imag. médi.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8	2	8	-	-	-	-	2	8	20%	2	8	20%	0%
CNU 44 01 - Bioch. biol. moléc.	-	-	-	-	1	4	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	1	4	-	-	-	-	2	8	20%	2	6	25%	-20%
CNU 44 02 - Physiologie	-	-	-	-	6	3	5	3	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	3	-	-	-	-	8	5	62%	7	6	54%	0%
CNU 44 03 - Biol. Cellulaire	-	-	-	-	3	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	3	-	-	-	-	4	3	57%	4	3	57%	0%
CNU 44 04 - Nutrition	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4	-	-	-	-	-	4	0%	-	4	0%	0%
CNU 45 01 - Bact-vir ; Hyg.hosp.	-	-	-	-	2	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	1	6	-	-	-	-	3	6	33%	3	7	30%	11%
CNU 45 02 - Parasit. mycologie	-	-	-	-	2	3	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	2	4	33%	3	4	43%	17%
CNU 45 03 - Mal. infect. ; trop.	-	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	-	-	-	-	4	0%	0	5	0%	25%
CNU 46 01 - Epid., éco. santé	-	-	-	-	2	1	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	1	4	-	-	-	-	3	5	38%	3	5	38%	0%

	MCF Hospitalo-Dentaires				MCF Prat Hosp				MCUPH Pharma				Prof prat Hospitalo-Dentaires				Prof Univ Prat Hosp				PUPH Pharma				TOTAL						% évolution 2014-2015	
	2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015					
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	% 2014	♀	♂	% 2015		
CNU 46 02 - Méd.& santé au trav.	-	-	-	-	2	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	2	2	50%	2	2	50%	0%	
	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	4	4	0	0	4	4	0	0	4	4	0	0	4	4				
CNU 46 03 - Méd. lég. & dr.santé	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	1	-	-	-	-	1	2	33%	2	2	50%	33%	
	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	3	4	1	1	2	1	0	0	3	4	0	0	3	4				
CNU 46 04 - Biostat. inf.méd. TC	-	-	-	-	-	6	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	8	0%	-	8	0%	0%	
	0	0	6	6	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	8	8	0	0	2	2	0	0	8	8	0	0	8	8				
CNU 47 01 - Hémato ; transfusion	-	-	-	-	6	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	8	1	6	-	-	-	-	7	8	47%	7	6	54%	-13%	
	0	0	6	6	0	0	0	0	0	0	9	7	0	0	15	13	1	8	1	6	0	0	7	6	7	8	47%	7	6	54%		
CNU 47 02 - Cancéro ; radiothér.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	1	7	-	-	-	-	1	6	14%	1	7	13%	14%	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	8	0	0	7	8	1	6	1	7	0	0	7	8	1	6	14%	1	7	13%		
CNU 47 03 - Immunologie	-	-	-	-	2	3	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	5	-	-	-	-	2	8	20%	2	8	20%	0%	
	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	10	10	0	0	5	5	0	0	10	10	0	0	10	10				
CNU 47 04 - Génétique	-	-	-	-	3	1	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	-	-	-	-	5	3	63%	5	3	63%	0%	
	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	8	8	2	2	2	2	0	0	8	8	63%	63%	8	8				
CNU 48 01 - Anesth réa urgence	-	-	-	-	2	4	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	-	9	-	-	-	-	1	10	9%	2	10	17%	9%	
	0	0	6	3	0	0	0	0	0	0	16	9	0	0	11	12	0	0	16	9	0	0	11	12	9%	17%	11	12				
CNU 48 02 - Réanimation urgence	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4	-	-	-	-	-	5	0%	-	5	0%	0%	
	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	5	5	0	0	4	4	0	0	5	5	0%	0%	5	5				
CNU 48 03 - Pharm. fond. ; clin.	-	-	-	-	2	1	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2	-	3	-	-	-	-	3	3	50%	2	5	29%	17%	
	0	0	3	3	0	1	0	0	0	0	3	3	0	0	6	7	1	2	3	3	0	0	6	7	50%	29%	6	7				
CNU 48 04 - Thérapeutique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0%	-	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0%	0%	1	1
CNU 49 01 - Neurologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	7	-	-	-	-	-	8	0%	-	7	0%	-13%	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	7	0	0	8	7	0	0	8	7	0	0	8	7	0%	0%	8	7				
CNU 49 02 - Neurochirurgie	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	5	-	-	-	-	-	7	0%	-	6	0%	-14%	
	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	6	5	0	0	7	6	0	0	6	5	0	0	7	6	0%	0%	7	6				
CNU 49 03 - Psychiat. d'adultes	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4	-	-	-	-	-	4	0%	-	5	0%	25%	
	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	4	5	0	0	4	4	0	0	4	5	0%	0%	4	5				
CNU 49 04 - Pédiopsychiatrie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	2	0%	-	2	0%	0%	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0%	0%	2	2				
CNU 49 05 - Méd. phys. réadapt.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	-	-	-	-	3	0%	-	3	0%	0%	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3	0	0	3	3	0	0	3	3	0%	0%	3	3				

	MCF Hospitalo-Dentaires				MCF Prat Hosp				MCUPH Pharma				Prof prat Hospitalo-Dentaires				Prof Univ Prat Hosp				PUPH Pharma				TOTAL					% évolution 2014-2015		
	2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014			2015				
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	%	♀	♂		%	♀
CNU 50 01 - Rhumatologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	-	-	-	-	2	2	50%	2	2	50%	0%	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	4	4	0	0	4	4	0	0	4	4	50%	4	4	50%		
CNU 50 02 - Chir. ortho. traum.	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-	7	-	-	-	-	-	8	0%	-	8	0%	0%	
	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	7	7	0	0	7	7	0	0	0	0	0	0	8	8	0%	8	8	0%		
CNU 50 03 - Derm.-vénérologie	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	1	2	-	-	-	-	2	2	50%	2	2	50%	0%	
	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	4	4	50%	4	4	50%		
CNU 50 04 - Chir. plast. ; brûl.	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	-	-	-	1	3	25%	1	3	25%	0%	
	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	4	4	25%	4	4	25%		
CNU 51 01 - Pneumologie	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	1	4	-	-	-	-	1	5	17%	2	5	29%	17%	
	0	0	1	2	2	2	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	6	7	17%	7	7	29%		
CNU 51 02 - Cardiologie	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-	8	-	-	-	-	-	8	0%	-	9	0%	13%	
	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	7	8	0	0	7	8	0	0	0	0	0	0	8	9	0%	9	9	0%		
CNU 51 03 - Chir.thor. & cardio.	-	-	-	-	2	1	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-	6	-	-	-	-	2	8	20%	2	7	22%	-10%	
	0	0	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	7	6	0	0	7	6	0	0	0	0	0	0	10	9	20%	9	9	22%		
CNU 51 04 - Chir vasc ; méd vasc	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	5	-	-	-	-	-	5	0%	1	5	17%	20%	
	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	5	6	0%	6	6	17%		
CNU 52 01 - Gastroentér ; hépat.	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	6	3	6	-	-	-	-	3	6	33%	3	6	33%	0%	
	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	9	0	0	8	9	0	0	0	0	0	0	9	9	33%	9	9	33%		
CNU 52 02 - Chir. digestive	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	6	-	-	-	-	-	7	0%	-	7	0%	0%	
	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	6	6	0	0	6	6	0	0	0	0	0	0	7	7	0%	7	7	0%		
CNU 52 03 - Néphrologie	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	1	5	-	-	-	-	1	6	14%	2	5	29%	0%	
	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	6	6	0	0	6	6	1	5	0	0	0	0	7	7	14%	7	7	29%		
CNU 52 04 - Urologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	4	-	-	-	-	-	6	0%	-	4	0%	-33%	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4	0	0	6	4	0	0	0	0	0	0	6	4	0%	4	4	0%		
CNU 53 00 - Méd int. ; gériatrie ch	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	2	0%	-	
	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0%	2	2	0%		
CNU 53 01 - Méd int. ; gériatrie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	12	2	8	-	-	-	-	2	12	14%	2	8	20%	-29%	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	10	0	0	14	10	2	8	0	0	0	0	14	10	14%	10	10	20%		
CNU 53 02 - Chir. générale	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	3	-	-	-	-	-	3	0%	-	4	0%	33%	
	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	2	3	-	3	0	0	0	0	3	4	0%	4	4	0%		
CNU 54 00 - Dev. Path. Enf. Gyn	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0%	-	
	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	3	1	-	1	0	0	0	0	0	1	0%	1	1	0%		

	MCF Hospitalo-Dentaires				MCF Prat Hosp				MCUPH Pharma				Prof prat Hospitalo-Dentaires				Prof Univ Prat Hosp				PUPH Pharma				TOTAL					% évolution 2014-2015	
	2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014			2015			
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	%	♀	♂		%
CNU 54 01 - Pédiatrie	-	-	-	-	1	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	6	2	7	-	-	-	-	3	8	27%	4	9	31%	18%
	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	8	9	0	0	11		13														
CNU 54 02 - Chir. infantile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	7	1	7	-	-	-	-	1	7	13%	1	7	13%	0%
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	8	0	0	8		8														
CNU 54 03 - Gyn-obst ; gyn. méd	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	1	4	-	-	-	-	2	4	33%	2	4	33%	0%
	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	6		6														
CNU 54 04 - Endo. diab.mal. métab	-	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	1	1	-	-	-	-	2	3	40%	2	2	50%	-20%
	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	5		4														
CNU 54 05 - Biol. & méd. dévelpt.	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	100%	2	-	100%	0%
	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2		2														
CNU 55 01 - O.R.L.	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	7	-	-	-	-	-	7	0%	-	7	0%	0%
	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	7	0	0	7		7														
CNU 55 02 - Ophtalmologie	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	1	2	-	-	-	-	1	3	25%	1	3	25%	0%
	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	4		4														
CNU 55 03 - Chir. maxill. & stom	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	-	-	-	-	3	0%	-	3	0%	0%
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	3		3														
CNU 56 01 - Pédodontie	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	33%	1	2	33%	0%
	2	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3		3														
CNU 56 02 - Orth. dento_faciale	3	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	50%	3	3	50%	0%
	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6		6														
CNU 56 03 - Prév., épid., autres	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	33%	1	1	50%	-33%
	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3		2														
CNU 57 01 - Parodontologie	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100%	1	-	100%	0%
	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1		1														
CNU 57 02 - Chir. buc., autres	-	3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0%	-	3	0%	0%
	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3		3														
CNU 57 03 - Sc. biologiques	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0%	-	1	0%	0%
	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		1														
CNU 58 01 - Odont.cons., endod.	1	6	1	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	7	13%	1	7	13%	0%
	7	7	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	8		8														
CNU 58 02 - Prothèses	-	8	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	0%	-	8	0%	-11%
	8	8	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	9		8														

	MCF Hospitalo-Dentaires				MCF Prat Hosp				MCUPH Pharma				Prof prat Hospitalo-Dentaires				Prof Univ Prat Hosp				PUPH Pharma				TOTAL						% évolution 2014-2015		
	2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014			2015									
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	% 2014	♀	♂	% 2015			
CNU 58 03 - Sc. anat. & autres	2	2	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4	33%	2	4	33%	0%		
	4	2	0	1	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	6	6	0	0	6	6	0	0	6	6	0	6	6	0			
CNU 80 008 - Sc. Phys-ch.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	50%	-		
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	2	0	2	2	0	2	2	0
CNU 81 012 - Sc. du médicament Pharmacochimie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	7	4	64%	-		
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	3	0	11	0	11	11	0	11	11	0
CNU 82 030 - Sc. Biologiques phar. Bioch. biol. moléc.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	-	-	-	8	1	89%	-		
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0	5	0	9	0	9	9	0	9	9	0
Total général	8	26	6	24	52	48	52	46	12	5	13	7	0	5	3	4	32	224	32	213	6	8	5	8	108	304	26%	111	302	17,15%	0%		
	34	30	100	98	17	20	6	7	256	245	14	13	412	412	26%	413	413	17,15%	0%														

Les 10 sections CNU comptant le plus d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (en nombre d'agents)

CNU 44 02 Physiologie	13
CNU 47 01 Hémato ; transfusion	13
CNU 54 01 Pédiatrie	13
CNU 48 01 Anesth réa urgence	11
CNU 81 012 Sc. du médicament Pharmacochimie	11
CNU 42 03 Anat. cytol. path.	10
CNU 43 02 Radiol. imag. médi.	10
CNU 45 01 Bact-vir ; Hyg.hosp.	10
CNU 47 03 Immunologie	10
CNU 53 01 Méd int. ; gériatrie	10

2 nouvelles sections CNU ont connu des recrutements cette année : Médecine interne, gériatrie, chirurgie générale et médecine générale et Sciences du médicament Pharmacochimie.

3 sections représentent 10% des effectifs des enseignants chercheurs bi-appartenants : la physiologie, l'hémato-transfusion et la pédiatrie.

Les sections CNU comprenant les plus fortes hausses parmi celles comprenant plus de 10 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires* sont la biostatistique, l'informatique médicale et les technologies de

communication (75%), la physiologie (18%), la pédiatrie (18%).

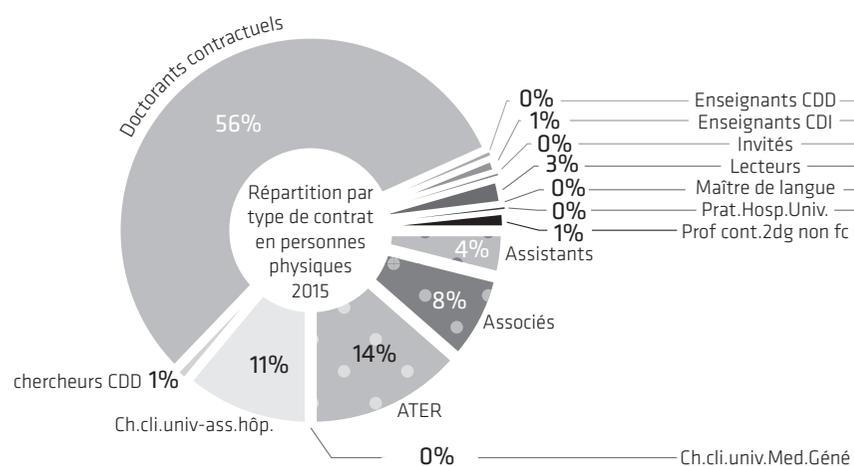
Les disciplines qui comptent le plus grand nombre de femmes parmi celles comprenant plus de 10 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires* sont l'anatomie et la cytologie pathologie (50%), la physiologie (54%), l'hémato et la transfusion (54%), et les sciences du médicament/pharmacochimie (64%).

*seuil minimum retenu

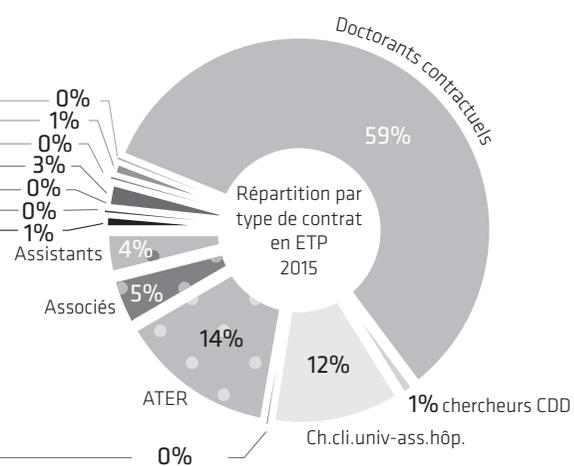
1-6 / Effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants contractuels par type de contrat

	En personnes physiques	En ETP
Assistants	57	56,98
Associés	113	62,5
ATER	198	193,5
Ch.cli.univ.Med.Géné	2	2
Ch.cli.univ-ass.hôp.	159	159
chercheurs CDD	19	19
Doctorants contractuels	822	816,12
Enseignants CDD	6	4,5
Enseignants CDI	21	18,5
Invités	4	4
Lecteurs	36	36
Maître de langue	1	1
Prat.Hosp.Univ.	3	3
Prof cont.2dg non fc	23	17
Total général	1464	1393,1

Répartition par type de contrat en personnes physiques 2015



Répartition par type de contrat en ETP 2015

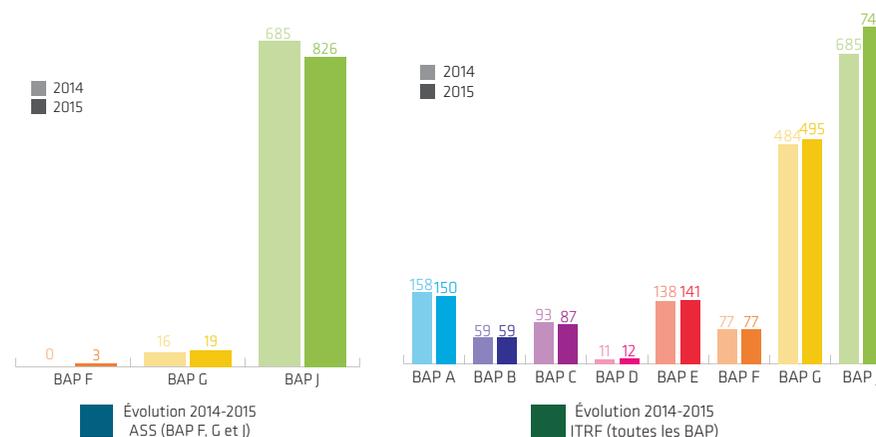
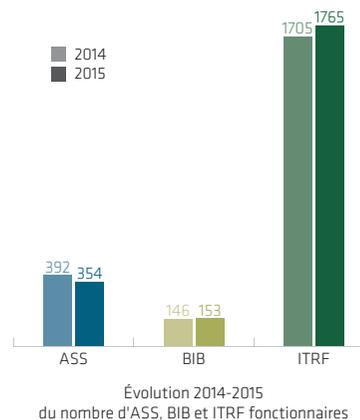


1-7 / Répartition des BIATSS fonctionnaires

1-7-1 / Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP, corps et catégorie fonction publique (en nombre d'agents)

	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		
	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2015	♀	♂	Total 2015
A	Directeur Général des Services																							
	Administrateur																							
	Agent Comptable																							
	Directeur de Service																							
	Attachés d'administration de l'État																							
	Infirmiers																							
B	Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur																							
	Assistants de Service Social																							
C	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur																							
Total ASS																								
A	Conservateur général des bibliothèques																							
	Conservateur des bibliothèques																							
	Bibliothécaire																							
B	BIBAS																							
C	Magasinier																							
Total BIB																								
A	IGR																							
	IGE																							
	ASI																							
B	TECH																							
C	ATRF																							
Total ITRF																								
Total général																								

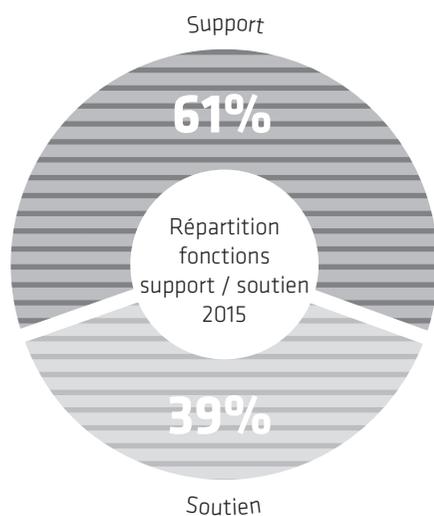
		Total 2015		Total général 2015	part des femmes	
		♀	♂			
ASS	A	Directeur Général des Services	1	0	1	100%
		Administrateur	3	4	7	43%
		Agent Comptable	1	0	1	100%
		Directeur de Service	2	0	2	100%
		Attachés d'administration de l'État	34	19	53	64%
	Infirmiers	15	0	15	100%	
	B	Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	70	10	80	88%
		Assistants de Service Social	1	0	1	100%
	C	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	180	14	194	93%
	Total ASS		307	47	354	87%
BIB	A	Conservateur général des bibliothèques	1	0	1	100%
		Conservateur des bibliothèques	17	11	28	100%
		Bibliothécaire	12	3	15	80%
	B	BIBAS	35	9	44	80%
C	Magasinier	46	19	65	71%	
Total BIB		111	42	153	73%	
ITRF	A	IGR	44	56	100	44%
		IGE	133	100	233	57%
		ASI	80	65	145	55%
	B	TECH	256	161	417	61%
	C	ATRF	556	314	870	64%
Total ITRF		1069	696	1765	61%	
Total général		1487	785	2272	65%	



- 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

Répartition fonctions support / soutien

Fonctions Soutien	893
Fonctions Support	1379



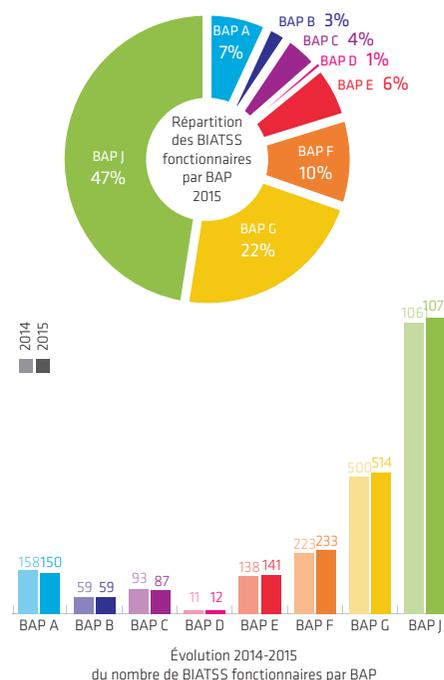
Pour les besoins de l'établissement en matière de pilotage, les activités des personnels BIATSS ont été distinguées entre fonctions soutien et support :

Les fonctions de support sont constituées de l'ensemble des compétences qui fournissent des services aux fonctions cœur de métier de l'établissement d'enseignement supérieur et de la recherche – 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, finance, patrimoniale, juridique, communication, les services généraux, le support aux fonctions électives et aux associations.

Les fonctions de support se distinguent des fonctions de 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.

1-7-2 / Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP

	2014	2015	Évolution 2014-2015
A sciences du vivant	158	150	-5,06%
B sciences chimiques et sciences des matériaux	59	59	0,00%
C sciences de l'ingénieur instrumentation	90	87	-3,33%
D sciences humaines et sociales	11	12	9,09%
E informatique stat. Et calc. Scientifique	138	141	2,17%
F info, doc, culture, édition, comm, TICE	223	233	4,48%
G patrimoine, logistique, prévention	500	514	2,80%
J gestion et pilotage	1061	1076	1,41%
Total général	2240	2272	1,43%



En effectuant une répartition des personnels ASS et BIB dans les BAP J/F/G, on constate pour l'ensemble des personnels BIATSS fonctionnaires, un taux global de femme de 65%.

Les BAP les plus féminines sont : la BAP J Gestion et pilotage (à 91%), F Information, Documentation, Culture, Communication, Édition, TICE (à 64%), A Science du vivant (à 63%) et D Sciences Humaines et Sociales (à 55%).

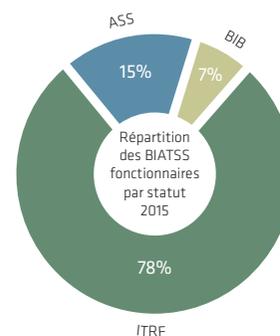
La filière ITRF est la plus importante (1765 agents en 2015). En 2 ans, elle a évolué positivement de 3,52%. Au sein de celle-ci, la catégorie A représente 27%, la catégorie B 23% et la catégorie C 50%. La filière des BIB a augmenté de 4,79% en 3 ans, soit +5 agents,

La répartition par BAP est sensiblement identique à l'année précédente. Depuis 2014, les hausses les plus importantes concernent les BAP D (+9,09%) et F (+4,48%).

L'agent BIATSS type est une femme âgée de 48 ans. Elle est fonctionnaire de catégorie C, plus précisément, ATRF de BAP J (Gestion et pilotage).

1-7-3 / Répartition des BIATSS fonctionnaires par statut

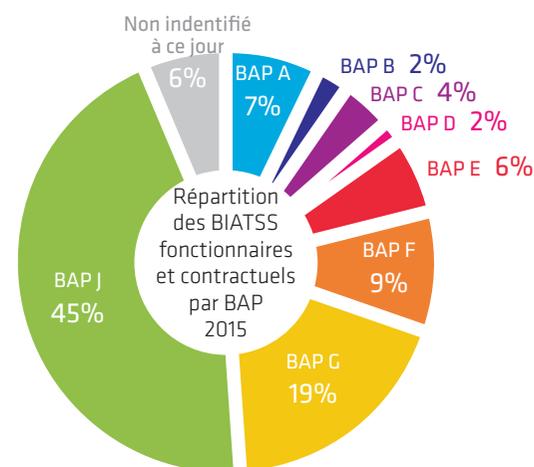
	2014	2015	Évolution 2014-2015
ASS	392	354	-9,69%
BIB	146	153	4,79%
ITRF	1705	1765	3,52%
Total général	2243	2272	1,29%



1-8 / Focus sur les BIATSS fonctionnaires et contractuels

1-8-1/ Cartographie des BAP

	Nb d'agents	en %
A sciences du vivant	272	7%
B sciences chimiques et sciences des matériaux	89	2%
C sciences de l'ingénieur instrumentation	140	4%
D sciences humaines et sociales	62	2%
E informatique stat. Et calc. Scientifique	205	6%
F info, doc, culture, édition, comm, TICE	333	9%
G patrimoine, logistique, prévention	675	19%
J gestion et pilotage	1624	45%
Non identifiée à ce jour*	227	6%
Total général	3627	100%



La BAP J représente presque la moitié des effectifs BIATSS. Les BAP J et G représentent 2/3 des agents BIATSS fonctionnaires et contractuels.

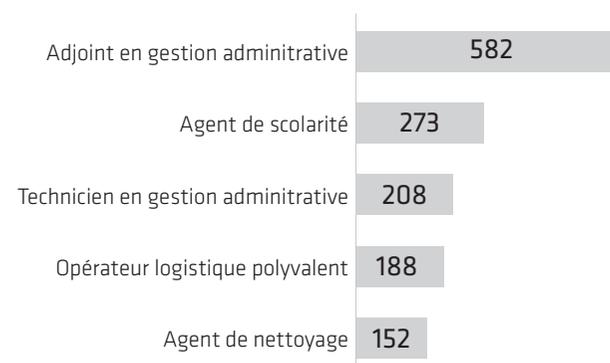
25% des effectifs BIATSS sont mobilisés par des fonctions support de catégorie C.

Les emplois type les plus représentés chez les catégories B et C sont : adjoint en gestion administrative et technicien en gestion administrative. Ces deux emplois type regroupent des thématiques métier nombreuses et se retrouvent dans l'ensemble les familles professionnelles de la BAP J (RH, finance, scolarité...)

*Le recensement de la BAP n'était pas connu à la date d'observation dans le SIRH.

1-8-2 / TOP 5 des emplois type qui regroupent le plus grand nombre d'agents

	Nb d'agents	en %
Adjoint en gestion administrative	582	16%
Agent de scolarité	273	8%
Technicien en gestion administrative	208	6%
Opérateur logistique polyvalent	188	5%
Agent de nettoyage	152	4%



1-9 / Répartition de l'effectif contractuel

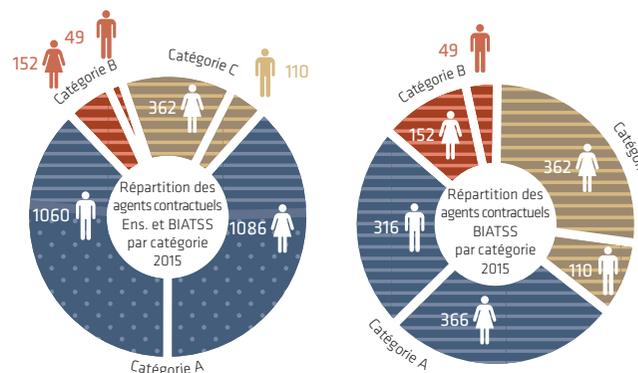
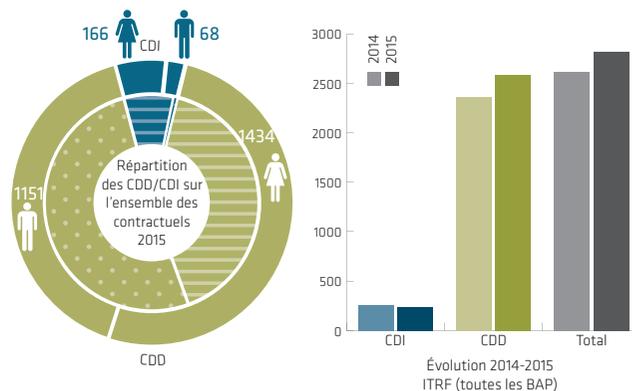
1-9-1/ Répartition de l'effectif contractuel (en personnes physiques)

Agents contractuels BIATSS et enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants							
dont	2014			2015			Évolution entre 2014 et 2015
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	
CDI	184	72	256	166	68	234	-9%
CDD	1331	1031	2362	1434	1151	2585	9%
Total général	1515	1103	2618	1600	1219	2819	8%

Agents contractuels par catégorie fonction publique				
dont		♀	♂	Total
BIATSS	EC			
	Catégorie A	720	744	1464
	Catégorie A	366	316	682
	Catégorie B	152	49	201
Catégorie C	362	110	472	
Total général		1600	1219	2819

Agents contractuels en CDI									
	BIATSS			EC, ens, chercheurs et doc			Total		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Catégorie A	48	32	80	13	8	21	61	40	101
Catégorie B	33	7	40			0	33	7	40
Catégorie C	72	21	93			0	72	21	93
Total général	153	60	213	13	8	21	166	68	234

Agents contractuels en CDD									
	BIATSS			EC, ens, chercheurs et doc			Total		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Catégorie A	318	284	602	707	736	1443	1025	1020	2045
Catégorie B	119	42	161			0	119	42	161
Catégorie C	290	89	379			0	270	89	379
Total général	727	415	1142	707	736	1443	1434	1151	2585



Répartition de l'effectif contractuel	
A	2146
B	201
C	472

Les BIATSS contractuels représentent 37% de l'effectif BIATSS de l'établissement.

Chez les personnels BIATSS, les contractuels représentent 53,16% de la population BIATSS de la catégorie A, 27% de la catégorie B et 29,5% de la catégorie C. 60% de ces contractuels sont des contractuels recherche recrutés sur un projet recherche pour une période déterminée. La population des BIATSS Recherche (489 A, 30 B et 13 C), constituée exclusivement d'agents contractuels, pèse largement sur le rapport fonctionnaires/contractuels et les ratios de la catégorie A.

Le nombre de contractuels en CDI est en baisse par rapport à 2014 (-22 CDI, soit une diminution de 9%). Cela s'explique par l'accès au statut de fonctionnaire par le biais d'un concours de droit commun ou de recrutement réservé (Sauvadet) et par des départs en retraite.

Le nombre de contractuels en CDD en revanche est en hausse constante (+9% par rapport à 2014) sous l'effet du dynamisme de l'établissement en matière de recherche.

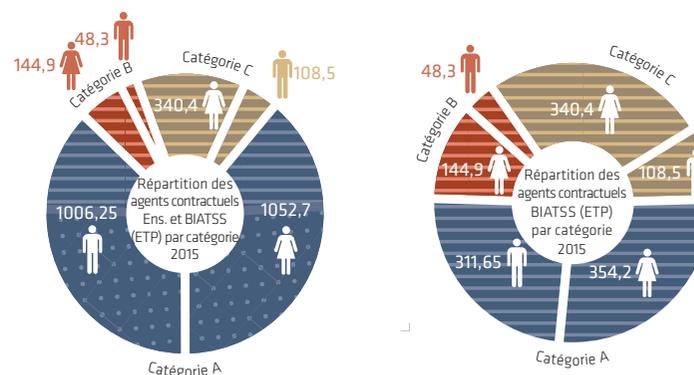
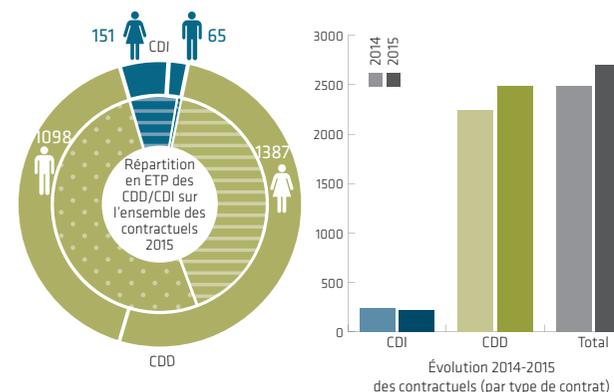
1-9-2 / Répartition de l'effectif contractuels (en ETP)

Agents contractuels BIATSS et enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants							
dont	2014			2015			Évolution entre 2014 et 2015
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	
CDI	170	70	240	151	65	216	-10%
CDD	1275	966	2241	1387	1098,05	2485	11%
Total général	1445	1036	2481	1538	1163	2701	9%

Agents contractuels par catégorie fonction publique				
dont		♀	♂	Total
EC	Catégorie A	698,5	694,6	1393,1
	Catégorie B	354,2	311,65	665,85
BIATSS	Catégorie B	144,9	48,3	193,2
	Catégorie C	340,4	108,5	448,99
Total général		1538	1163,05	2701,05

Agents contractuels en CDI									
dont	BIATSS			EC, ens, chercheurs et doc			Total		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Catégorie A	44,9	30,3	75,2	11,5	7	18,5	56	37	93,7
Catégorie B	30,2	7	37,2			0	30	7	37,2
Catégorie C	64,4	20,7	85,1			0	64	21	85,1
Total général	139,5	58	197,5	12	7	18,5	151	65	216

Agents contractuels en CDD									
dont	BIATSS			EC, ens, chercheurs et doc			Total		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Catégorie A	309,3	281,35	590,65	687	687,6	1374,6	996,3	968,9	1965,2
Catégorie B	114,7	41,3	156			0	114,7	41,3	156
Catégorie C	276	87,8	363,8			0	276	87,8	363,8
Total général	700	410,45	1110,45	687	687,6	1374,6	1387	1098	2485,05

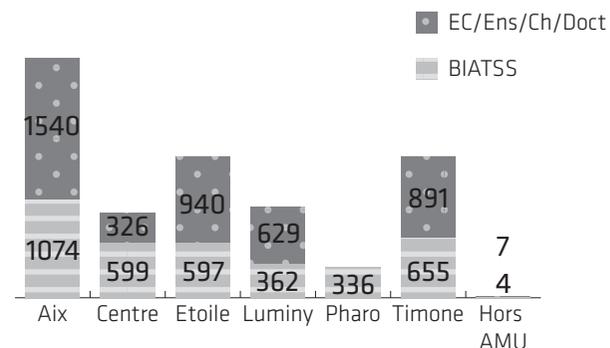


Répartition de l'effectif contractuel	
Catégorie A	2058,95
Catégorie B	193,2
Catégorie C	448,9

1-10 / Répartition géographique des agents AMU

1-10-1 / Répartition des agents AMU par campus

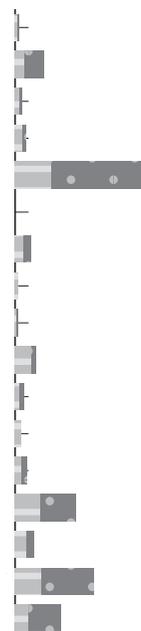
Campus	BIATSS	EC/Ens/Ch/Doct	Total général
AIX	1074	1540	2614
CENTRE	599	326	925
ETOILE	597	940	1537
LUMINY	362	629	991
PHARO*	336		336
TIMONE	655	891	1546
hors AMU	4	7	11
Total	3627	4333	7960



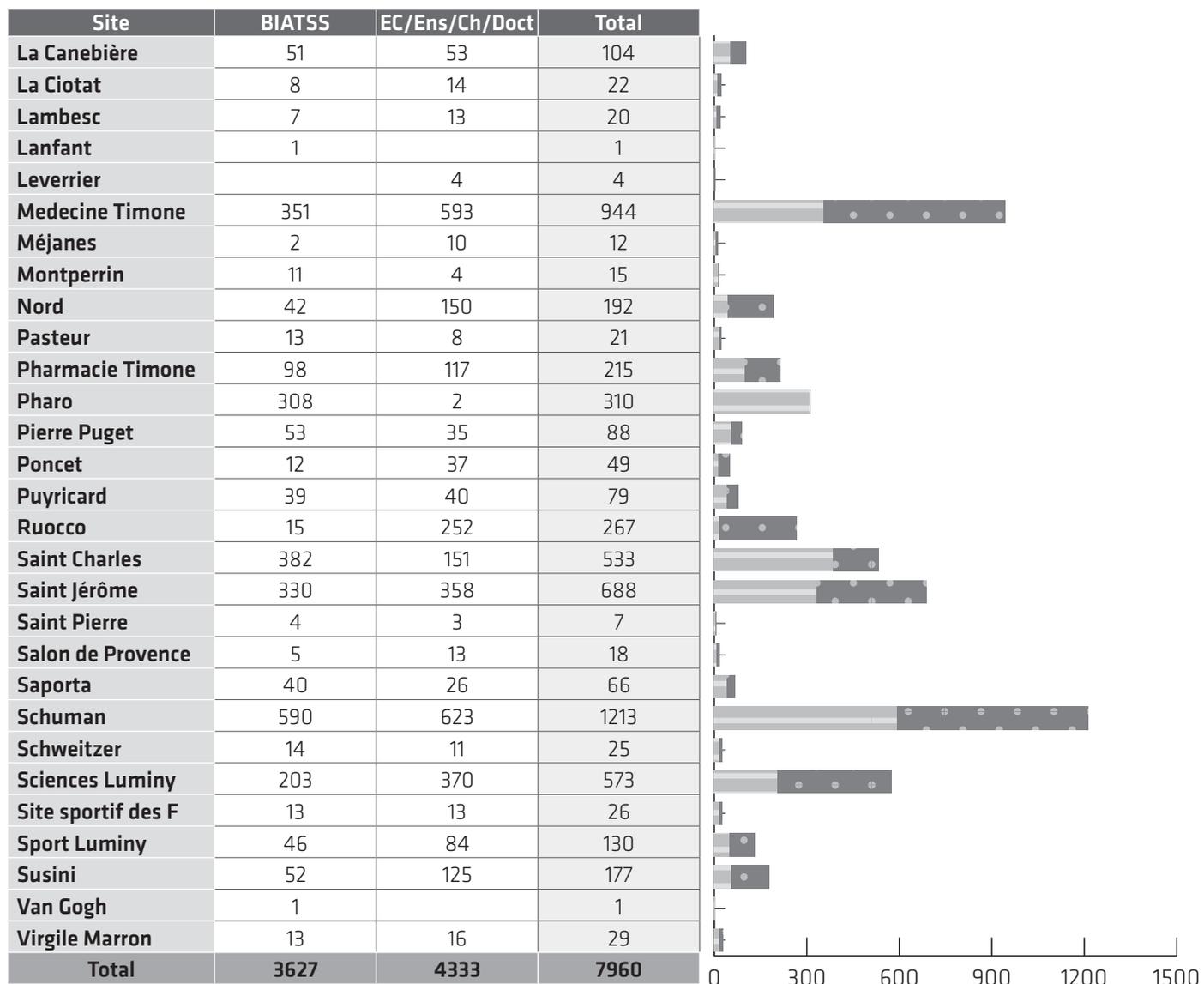
*Le campus Pharo est le siège social de l'Université. Il regroupe la gouvernance et certains services centraux. Les personnels enseignants-chercheurs, enseignants membres de la gouvernance sont rattachés aux autres campus par le biais de leurs composantes ou de leurs laboratoires de recherche.

1-10-2 / Répartition des agents AMU par site (telle que cartographiée dans Abyla*)

Site	BIATSS	EC/Ens/Ch/Doct	Total
Andréani	5	4	9
Arbois	24	56	80
Aubagne	9	9	18
Avignon	18	12	30
Château Gombert	98	274	372
Château Lafarge	0	0	0
Digne les bains	21	22	43
Edmond Rostand	7	0	7
Endoume	3	5	8
Eugène Cas	44	12	56
Follereau	9	15	24
Forbin	15	2	17
Gap	16	16	32
Gaston Berger	68	100	168
Jas de Bouffan	31	22	53
Jules Ferry	70	147	217
Jules Isaac	34	92	126



*Abyla est un logiciel de gestion technique du patrimoine immobilier utilisé par l'établissement et géré par la DDPI et la DEPIL.



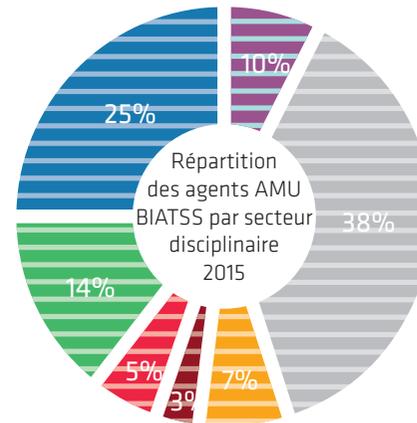
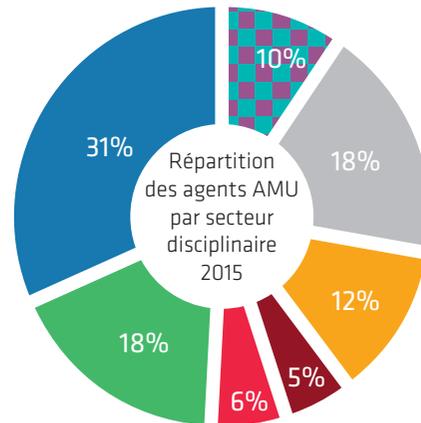
1-10-3 / Répartition des agents AMU par secteur disciplinaire en personnes physiques

Secteur disciplinaire	BIATSS	EC/Ens/Ch/Doct	Total général
Composantes pluridisciplinaires*	273	499	772
Hors secteurs disciplinaires**	1364	82	1446
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	250	712	962
Secteur droit et sciences politiques	127	295	422
Secteur économie et gestion	192	266	458
Secteur santé	515	886	1401
Secteur sciences et technologies	906	1593	2499
Total général	3627	4333	7960

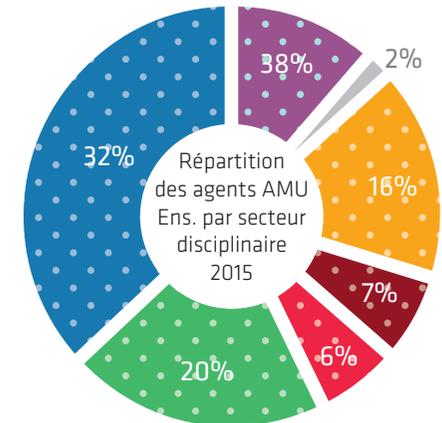
*IUT, ESPE

**Services Centraux, Services Communs, Fondations, Autres...

- Secteur sciences et technologies
- Secteur santé
- Secteur économie et gestion
- Secteur droit et sciences politiques
- Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines
- Hors secteurs disciplinaires**
- Composantes pluridisciplinaires*



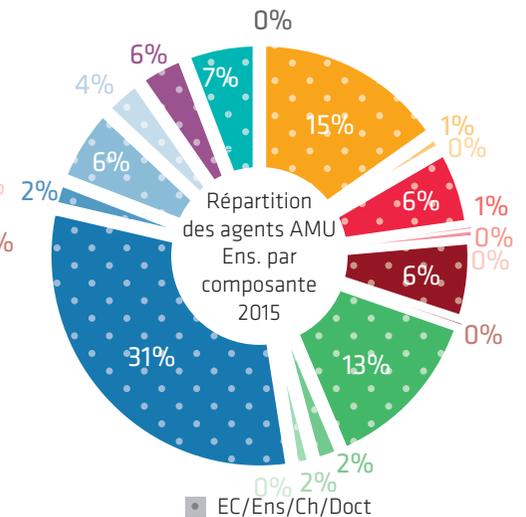
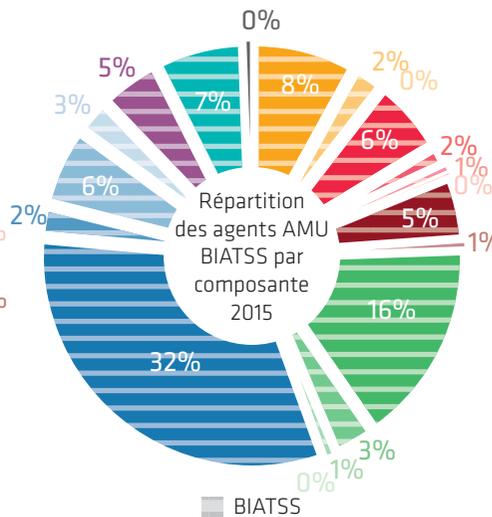
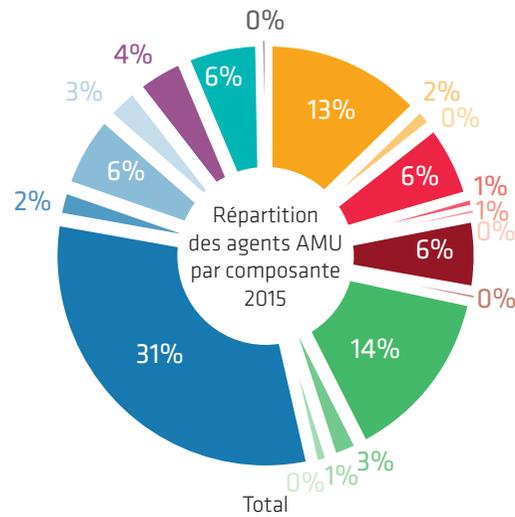
■ BIATSS



■ EC/Ens/Ch/Doct

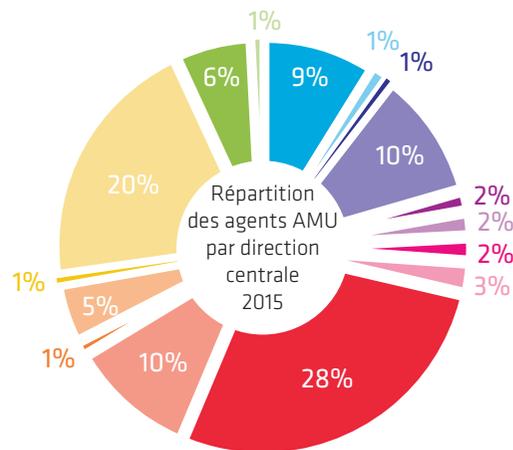
1-10-4 / Répartition des agents AMU en composante en personnes physiques

- POLE DE GAP
- IUT
- ESPE
- POLYTECH
- PYTHEAS
- FSS
- SCIENCES
- EU3M
- ODONTOLOGIE
- PHARMACIE
- MEDECINE
- IMPGT
- FDSP
- IRT
- EJCAM
- IAE
- FEG
- CFMI
- MMSH
- ALLSH



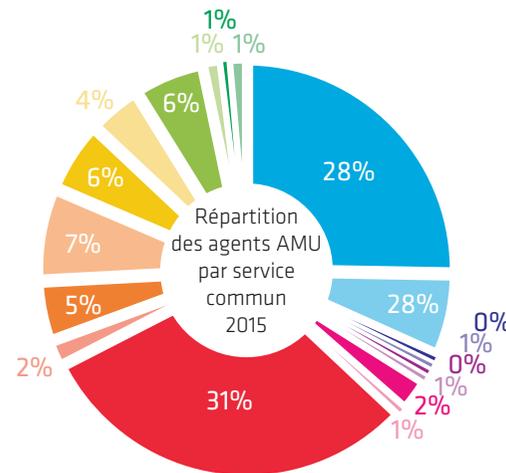
1-10-5 / Répartition des agents AMU en directions centrales en personnes physiques

- DVDUR
- DRV
- DRH
- DPCG
- DHSE
- DGS
- DEVE
- DEPIL
- AC
- CAB
- DACI
- DAF
- DAJI
- DCOM
- DCP
- DDPI



1-10-6 / Répartition des agents AMU en services communs en personnes physiques

- TETHYS
- SUMPP
- SUIO
- SUFLE
- SUFA
- SUAPS
- SIUMPPS
- SCPU
- SCD
- UTL
- DOSI
- DRI
- IECJ
- IMERA
- IREM
- MIRREL
- SCASC
- SCCDS



2 / Démographie

2-1 / Âge de l'ensemble des agents

2-1-1 / Répartition de l'ensemble des agents par tranche d'âge et par sexe (personnes physiques)

	15-19			20-24			25-29			30-34			35-39			40-44		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
BIATSS	1	2	3	47	31	78	237	153	390	286	186	472	274	166	440	319	195	514
dont contractuels	1	2	3	45	27	72	203	126	329	178	141	319	129	66	195	95	43	138
dont fonctionnaires				2	4	6	34	27	61	108	45	153	145	100	245	224	152	376
EC/Ens/Ch/Doct				104	111	215	379	358	737	217	231	448	197	269	466	227	285	512
dont contractuels				104	111	215	372	347	719	154	138	292	32	28	60	19	28	47
dont fonctionnaires							7	11	18	63	93	156	165	241	406	208	257	465
Total général	1	2	3	151	142	293	616	511	1127	503	417	920	471	435	906	546	480	1026

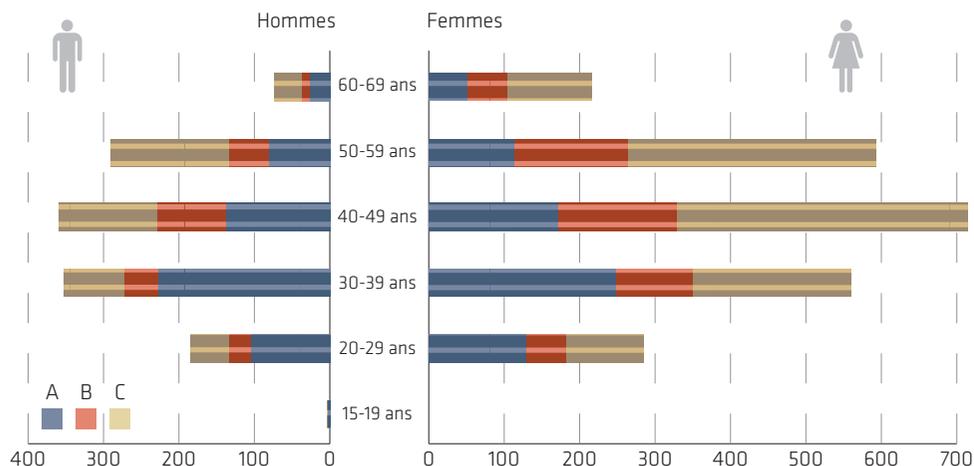
	45-49			50-54			55-59			60-64			65-69			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
BIATSS	395	164	559	294	158	452	298	132	430	197	65	262	19	8	27	3627
dont contractuels	83	19	102	63	29	92	48	14	62	30	8	38	5		5	1355
dont fonctionnaires	312	145	457	231	129	360	250	118	368	167	57	224	14	8	22	2272
EC/Ens/Ch/Doct	261	325	586	184	316	500	149	310	459	82	220	302	17	91	108	4333
dont contractuels	12	29	41	9	20	29	12	20	32	6	22	28		1	1	1464
dont fonctionnaires	249	296	545	175	296	471	137	290	427	76	198	274	17	90	107	2869
Total général	656	489	1145	478	474	952	447	442	889	279	285	564	36	99	135	7960

La part des moins de 26 ans reste stable par rapport à 2014. Ils représentent 6,7% de l'effectif global (533 agents). Parmi eux, seuls 2% sont fonctionnaires (contre 4% en 2014), et 24% sont des BIATSS. Au regard du nombre d'années d'études nécessaires, il est normal de ne pas avoir (ou très peu) d'enseignants fonctionnaires de moins de 30 ans ou de BIATSS fonctionnaires de catégorie A.

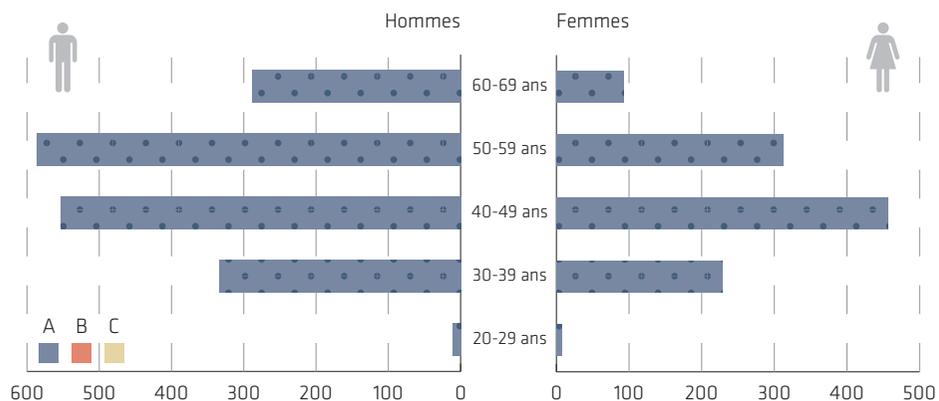
Chez les BIATSS, plus de la moitié des CDD ont entre 25 et 34 ans. Chez les EC/Ens/Ch/Doct, 50% des contractuels en CDD ont entre 25 et 29 ans, 65% ont moins de 29 ans, et 85% ont moins de 34 ans.

L'âge pivot auquel les EC/Ens/Ch/Doct fonctionnaires sont plus nombreux que les contractuels est de 33 ans. Pour les BIATSS, il est de 35 ans : 41 ans pour les agents en catégorie A, 31 ans pour les agents en catégorie B, et 32 ans pour les agents en catégorie C. Que ce soit pour les BIATSS ou pour les EC/Ens/Ch/Doct, on ne constate aucune différence entre les hommes et les femmes.

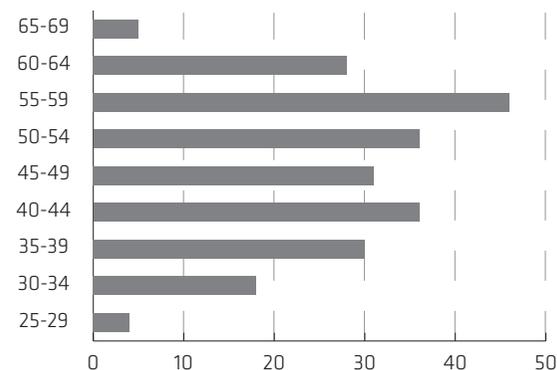
Répartition des BIATSS fonctionnaires par sexe et par tranche d'âge 2015



Répartition des EC/Ens/Ch/Doct fonctionnaires par sexe et par tranche d'âge 2015



Pyramide des âges des agents en CDI 2015



Au sein d'AMU, les agents de plus de 45 ans représentent 46,3% de l'effectif (48% BIATSS et 45% des EC/Ens/Ch/Doct ont plus de 45 ans).

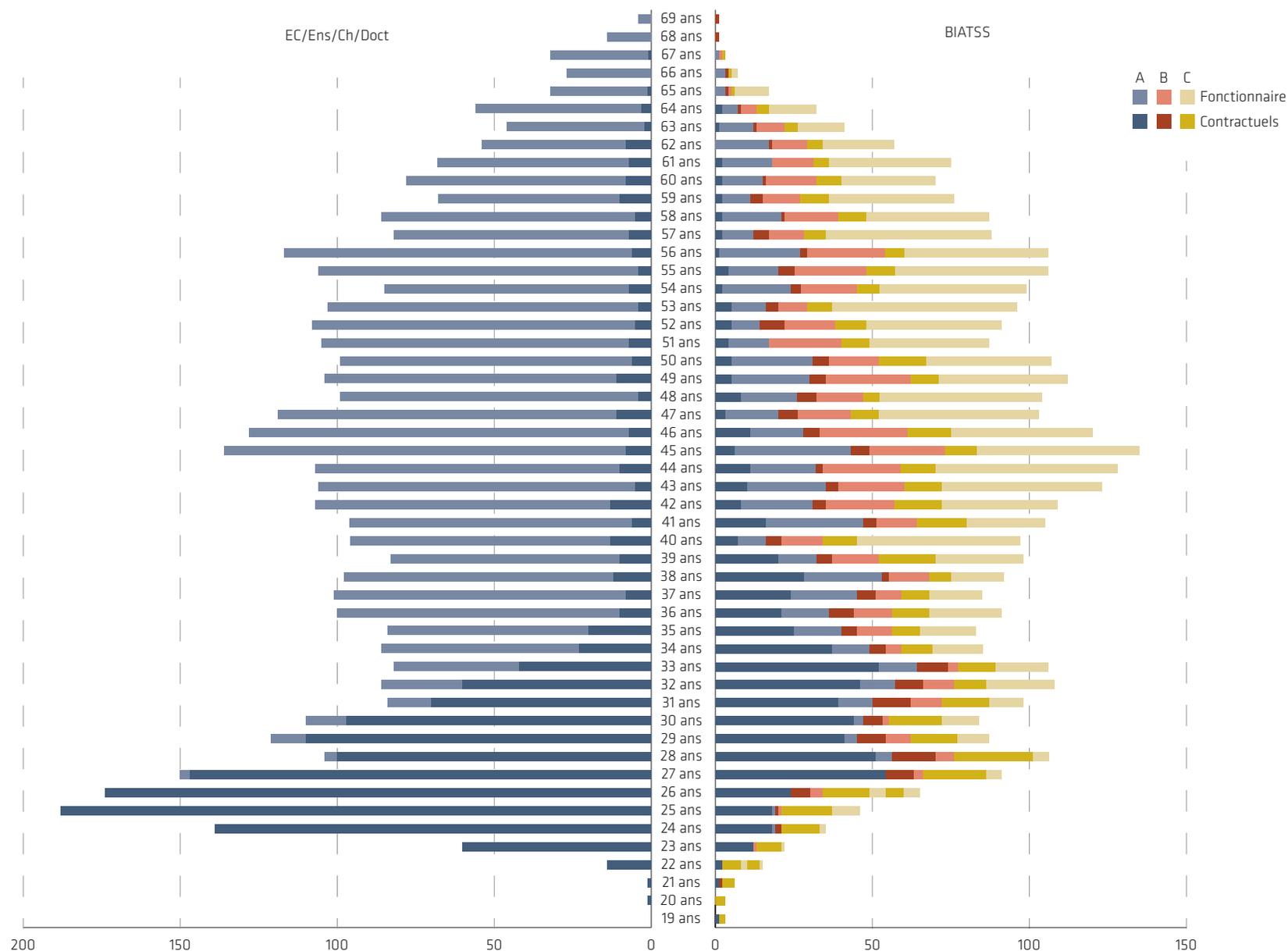
Chez les BIATSS : 70% des BIATSS de plus de 45 ans sont des femmes et 53% des BIATSS de plus de 45 ans sont de catégorie C.

Chez les EC/Ens/Ch/Doct : 35% des EC/Ens/Ch/Doct de plus de 45 ans sont des femmes.

Comme l'année précédente, les plus de 60 ans représentent 9% de l'effectif global (dont 2% ont de plus de 65 ans). La proportion BIATSS/EC/Ens/Ch/Doct (42/58) reste proche de la répartition globale. À partir de 65 ans, la part des EC/Ens/Ch/Doct augmente pour atteindre 84%.

Les plus de 60 ans sont fonctionnaires à 90%.

2-1-2 / Pyramide des âges de l'ensemble des agents (personnes physiques)



La pyramide des âges d'AMU laisse apparaître une répartition de la population sur toutes les tranches d'âge, ce qui signifie qu'il n'y a pas de départs massifs à prévoir dans les années à venir.

Toutes les classes d'âge sont représentées de manière homogène.

La pyramide des âges est en forme de poire côté enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs, doctorants contractuels si l'on regarde les fonctionnaires.

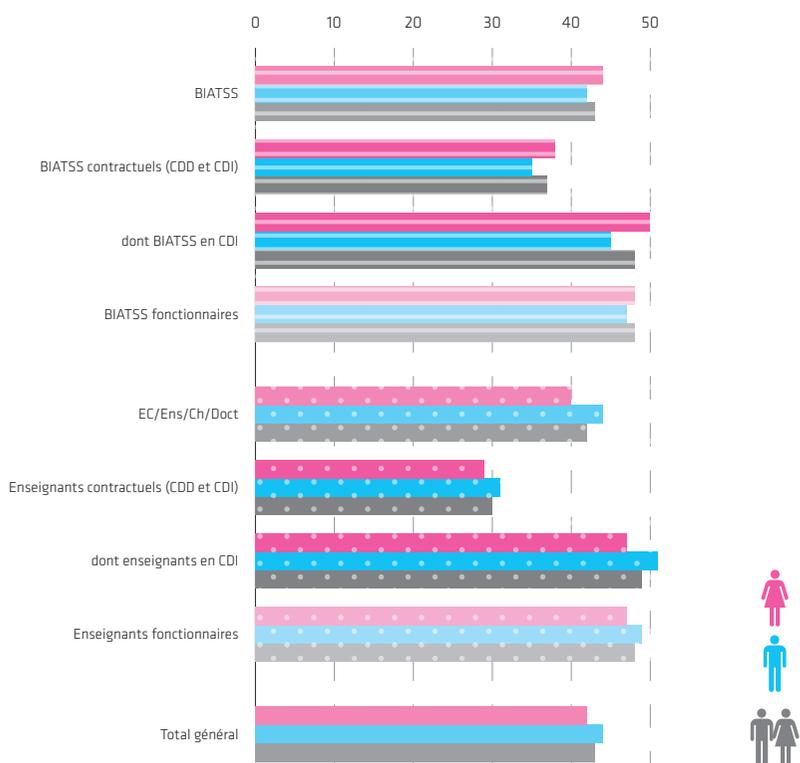
Du côté de la population recherche, elle est en forme pyramidale.

Il est intéressant de remarquer que globalement, la population est jeune, voire très jeune sous l'effet de la moyenne d'âge des enseignants contractuels (population nombreuse comme les 198 ATER avec une moyenne d'âge de 30 ans et les 822 doctorants contractuels avec une moyenne d'âge de 26 ans).

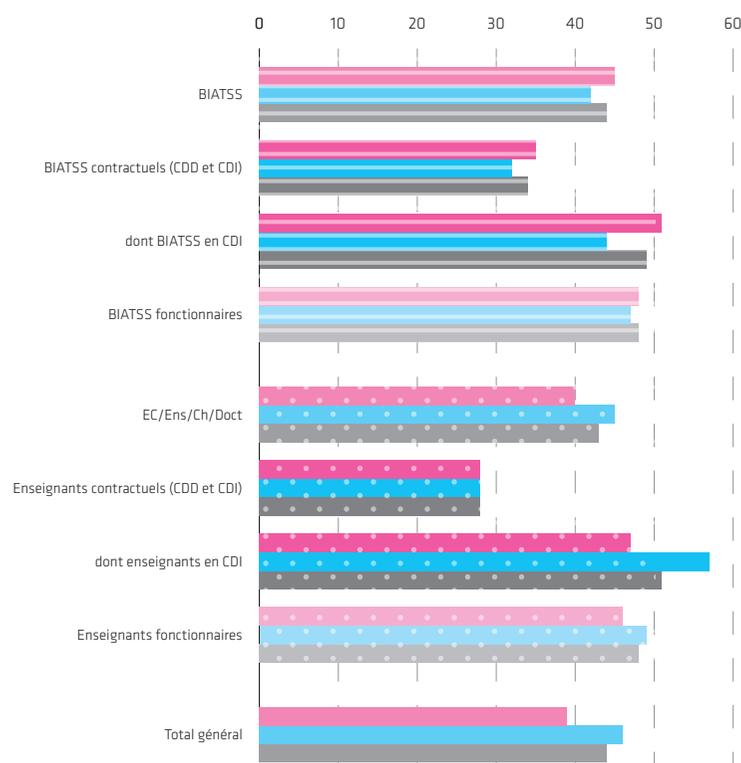
2-1-3 / Âges moyens et médians par statut et sexe

	Âge moyen			Âge médian		
	♀	♂	Ensemble	♀	♂	Ensemble
BIATSS	44	42	43	45	42	44
BIATSS contractuels (CDD et CDI)	38	35	37	35	32	34
<i>dont BIATSS en CDI</i>	50	45	48	51	44	49
BIATSS fonctionnaires	48	47	48	48	47	48
EC/Ens/Ch/Doct	40	44	42	40	45	43
Enseignants contractuels (CDD et CDI)	29	31	30	28	28	28
<i>dont enseignants en CDI</i>	47	51	49	47	57	51
Enseignants fonctionnaires	47	49	48	46	49	48
Total général	42	43	43	43	44	43

Âges moyens 2015



Âges médians 2015



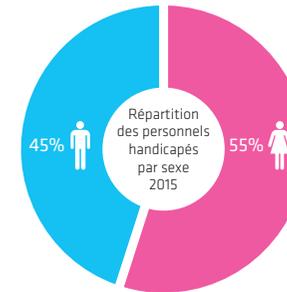
L'âge moyen est la somme des âges des agents divisée par le nombre d'agents. Il se distingue de l'âge médian qui divise la population en deux groupes numériques égaux.

2-2 / Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnels handicapés

2-2-1 / Taux d'agents en situation de handicap sur l'effectif global

	2014			2015		
			Total			Total
Effectif total rémunéré au 1^{er} janvier	4082	3672	7754	4184	3776	7960
nombre d'agents en situation de handicap	55	56	111	69	56	125
Taux d'emploi	1,35%	1,53%	1,43%	1,65%	1,48%	1,57%

	Effectifs AMU	Obligation des 6%	BOE
2014	7754	465	113
2015	7960	477	125



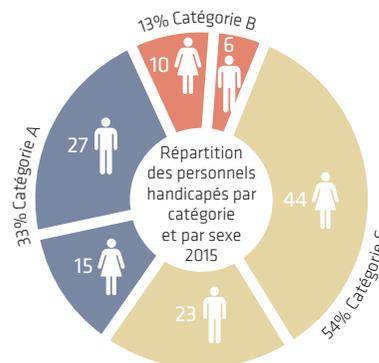
Le taux d'emploi des agents en situation de handicap est de 1,57%, en hausse par rapport à 2014.

76% des agents en situation de handicap à AMU sont des fonctionnaires.

En 2015, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à faire reconnaître leur handicap (elles sont 65% contre 50% en 2014).

2-2-2 / Répartition en nombre d'agents par catégorie fonction publique et sexe

	2014									2015									% évolution entre 2014 et 2015		
	Fonctionnaires			Contractuels			Total			Fonctionnaires			Contractuels			Total			Fonctionnaires	Contractuels	Total
			Total			Total			Total général			Total			Total			Total général			
Catégorie A	11	21	32	3	4	7	14	25	39	10	20	30	5	7	12	15	27	42	-6%	71%	8%
Catégorie B	7	9	16	4	0	4	11	9	20	6	5	11	4	1	5	10	6	16	-31%	25%	-20%
Catégorie C	26	21	47	6	1	7	32	22	54	33	21	54	11	2	13	44	23	67	15%	86%	24%
Total	44	51	95	13	5	18	57	56	113	49	46	95	20	10	30	69	56	125	0%	67%	11%

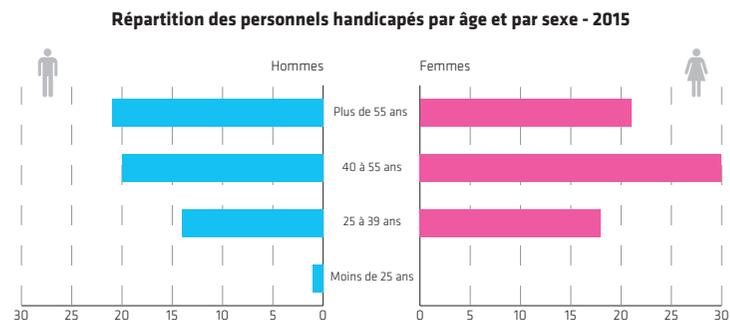


Sur l'ensemble de l'effectif AMU, les agents en situation de handicap représentent :

- 0,7% des effectifs de catégorie A ;
- 2,2% des effectifs de catégorie B ;
- 4,2% des effectifs de catégorie C ;

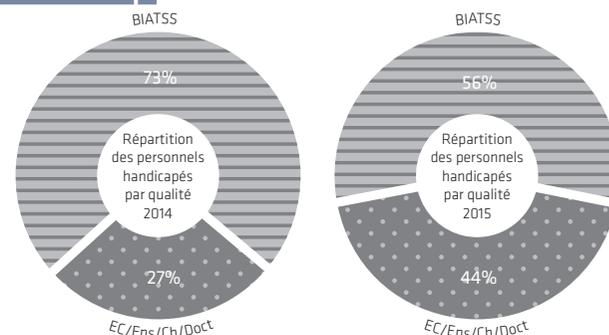
2-2-3 / Répartition en nombre d'agents en situation de handicap par tranche d'âge et par sexe

	2014			2015			% évolution entre 2014 et 2015
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	
Moins de 25 ans	0	2	2	0	1	1	-50%
25 à 39 ans	9	10	19	18	14	32	68%
40 à 55 ans	26	16	42	30	20	50	19%
Plus de 55 ans	22	28	50	21	21	42	-16%
Total	57	56	113	69	56	125	11%



2-2-4 / Répartition EC/Ens/Ch/Doct/BIATSS en situation de handicap

	2014		2015		% évolution entre 2014 et 2015
	En nombre d'agents	En %	En nombre d'agents	En %	
EC/Ens/Ch/Doct	31	27%	55	44%	77%
BIATSS	82	73%	70	56%	-15%
Total	113	100%	125	100%	11



2-2-5 / Agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste

	2014			2015			% évolution entre 2014 et 2015
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	
Catégorie A	4	2	6	6	1	7	17%
Catégorie B	2	0	2	1	1	2	0%
Catégorie C	7	2	9	1	1	2	-78%
Total	13	4	17	8	3	11	-35%

Il s'agit uniquement d'aménagements individuels du poste de travail, les travaux d'accessibilité ne sont pas considérés comme des aménagement de postes.

La majorité des nouveaux BOE sont des personnels déjà en poste au sein de l'établissement et la déclaration de leur situation ne nécessite pas d'aménagement de poste.

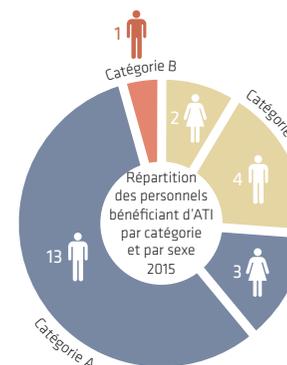
Les types de population qui nécessitent majoritairement un aménagement de poste sont les primo-entrants et les agents pour lesquels il y a déclaration ou évolution d'un handicap.

2-3 / Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

2-3-1 / Répartition des ATI par catégorie et par sexe

Catégorie	ATI	Effectifs féminin AMU 2015	Part des ATI femmes sur l'effectif AMU féminin	ATI	Effectifs masculin AMU	Part des ATI Hommes sur l'effectif AMU global masculin	Total ATI	Effectifs AMU 2015	Part des ATI femmes sur l'effectif AMU féminin
A	3	2 526	0,1%	13	3 090	0,4%	16	5 616	0,3%
B	0	515	0,0%	1	229	0,4%	1	744	0,1%
C	2	1 143	0,2%	4	457	0,9%	6	1 600	0,4%
Total	5	4 184	0,1%	18	3 776	0,5%	23	7 960	0,3%

Catégorie	2014	2015	% évolution 2014-2015
A	18	16	-11%
B	5	1	-80%
C	6	6	0%
Total	29	23	-21%

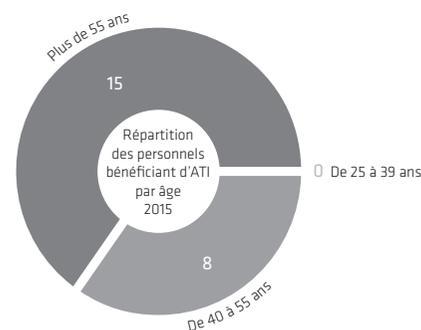
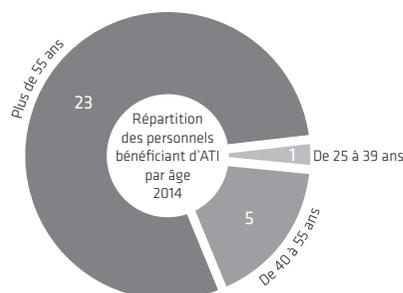


Un agent bénéficiaire d'une Allocation Temporaire d'Invalidité est un fonctionnaire atteint d'une invalidité résultant d'un accident de service (ou de trajet) ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% (régime de la preuve) ou d'une maladie professionnelle (sous certaines conditions).

L'allocation est attribuée pour 5 ans et fait l'objet d'une révision à l'expiration de cette période selon la même procédure que lors de l'attribution initiale. Lorsqu'elle est reconduite, elle est alors concédée à titre définitif.

2-3-2 / Répartition des ATI par âge

Âge	Effectif en nombre d'agents		% effectif global féminin 2014
	2014	2015	
25 à 39	1	0	-100%
40 à 55	5	8	60%
plus 55	23	15	-35%
Total	29	23	-21%



3 / Focus BIATSS

3-1 / Recrutements

3-1-1 / Recrutement des BIATSS par concours (externe-interne-BOE-pacte)

Indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux

Répartition des agents recrutés par catégorie (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours internes, externes, troisième voie, personnels handicapés, recrutements sans concours, PACTE, emplois réservés)

Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits, présents, admissibles, admis)

Indicateurs de réussite par sexe.

Sources : statistiques issues de l'applicatif seniorita 2015 (Ministère)

Corps		2015											
		Nombre d'emplois*	Nb de préinscrits	Nb d'inscrits	Nb de recevables	Nb de présents à l'admissibilité	Nb d'admissibles	Nb de candidats présents à l'admission	Nb d'admis sur liste principale		Nb d'admis sur liste complémentaire		Emplois non pourvus
									Homme	Femme	Homme	Femme	
Cat A+	Interne	1	19	9	9	9	3	1	0	1	0	0	0
	Externe	1	42	25	24	24	16	7	1	0	0	1	0
	Réservé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total IGR (Cat. A+)	2	61	34	33	33	19	8	1	1	0	1	0
Cat A	Interne	5	141	105	105	105	31	16	2	3	0	0	0
	Externe	3	292	182	181	181	52	22	0	2	0	4	1
	Réservé	5	9	5	5	5	5	5	2	2	0	0	1
	Total IGE	13	442	292	291	291	88	43	4	7	0	4	2
	Interne	5	147	101	101	101	37	25	1	4	1	0	0
	Externe	5	385	262	262	158	53	28	1	2	1	1	2
	Réservé	6	8	7	7	7	7	7	2	3	0	0	1
Total ASI	16	540	370	370	266	97	60	4	9	2	1	3	
Total Cat. A et A +	31	1043	696	694	590	204	111	9	17	2	6	5	
Cat B	Interne	9 (dont 7 AMU)	178	121	120	120	34	29	1	8	0	4	0
	Externe	6 (dont 5 AMU)	228	150	149	71	29	27	2	3	1	2	1
	Réservé	17 (dont 15 AMU)	22	9	8	0	0	6	5	1	0	0	11
	Total TCH (Cat. B)	32	428	280	277	191	63	62	8	12	1	6	12

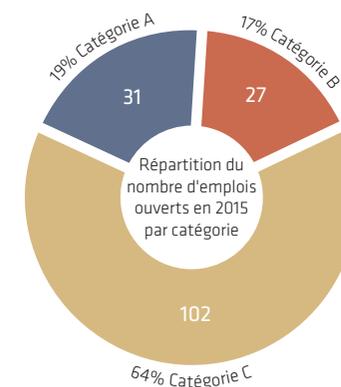
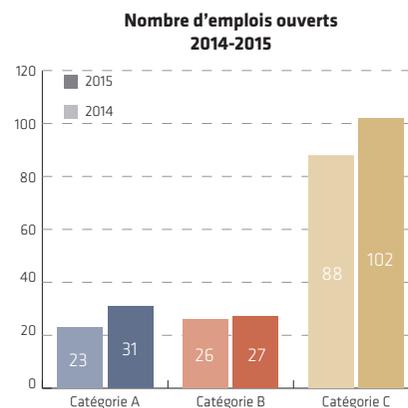
Corps		2015											
		Nombre d'emplois*	Nb de préinscrits	Nb d'inscrits	Nb de recevables	Nb de présents à l'admissibilité	Nb d'admissibles	Nb de candidats présents à l'admission	Nb d'admis sur liste principale		Nb d'admis sur liste complémentaire		Emplois non pourvus
									Homme	Femme	Homme	Femme	
Cat C	Interne	5	92	64	64	64	22	21	0	5	1	5	0
	Externe	7 (dont 6 AMU)	236	140	137	118	27	22	5	2	2	3	0
	Réservé	39	40	25	25	0	0	23	2	21	0	0	16
	BOE	3	12	12	12	12	8	8	1	1	0	0	1
	Total ATRF	54	380	241	238	194	57	74	8	29	3	8	17
	Réservé	39	17	17	17	0	0	16	5	11	0	0	23
	Direct	2	6	6	6	6	3	3	2	0	0	0	0
	PACTE	1	8	8	8	8	5	3	0	0	0	0	1
	Total ATRF 2C	42	31	31	31	14	8	22	7	11	0	0	24
	Réservé	3	2	2	2	0	0	2	2	0	0	0	1
	Direct	4	77	77	77	77	20	18	1	3	0	4	0
	Total MAG	7	79	79	79	77	20	20	3	3	0	4	1
	Total ATRF (Cat. C)	103	490	351	348	285	85	116	18	43	3	12	42
TOTAL	166	1961	1327	1319	1066	352	289	35	72	6	24	59	

Il n'y a pas d'épreuve d'admissibilité pour les concours de catégorie B et C réservés. Tous les candidats des concours réservés recevables sont directement convoqués à l'admission.

*Nombre d'emplois : certains concours sont organisés pour d'autres universités.

Nombre d'emplois ouverts au sein d'AMU en 2014 et 2015

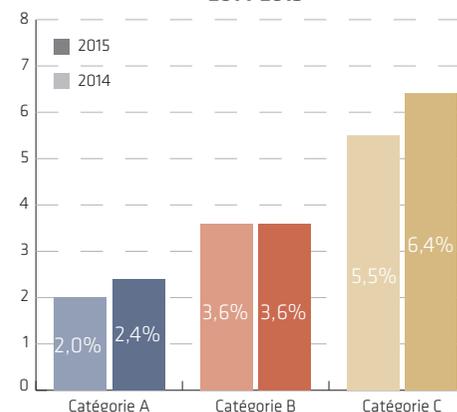
	2014		2015		Évolution 2014-2015	% Évolution 2014-2015
	Nb	%	Nb	%		
Catégorie A	23	17%	31	19%	8	35%
Catégorie B	26	19%	27	17%	1	4%
Catégorie C	88	64%	102	64%	14	16%
Total	137	100%	160	100%	23	17%



Ratio du nombre de postes ouverts sur les effectifs AMU BIATSS

	2014			2015		
	Postes ouverts	Effectif BIATSS AMU (fonctionnaires et contractuels)	Ratio postes ouverts/ effectifs concernés	Postes ouverts	Effectif BIATSS AMU (fonctionnaires et contractuels)	Ratio postes ouverts/ effectifs concernés
Catégorie A	23	1128	2%	31	1283	2%
Catégorie B	26	725	4%	27	744	4%
Catégorie C	88	1594	6%	102	1600	6%
Total	137	3447	4%	160	3627	4%

Évolution du ratio des postes ouverts sur les effectifs BIATSS par catégorie 2014-2015



En 2015, AMU a ouvert aux concours 17% de postes en plus par rapport à 2014. La majorité des postes ouverts aux concours sont de catégorie C.

L'établissement a ouvert 160 postes en 2015, ce qui représente 4% de l'effectif BIATSS. 1327 personnes ont candidaté et 103 agents ont été admis sur liste principale.

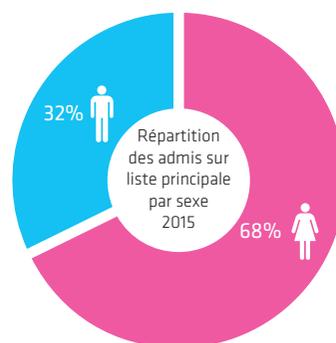
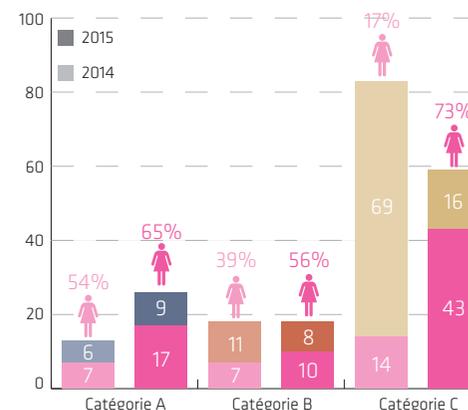
Les femmes représentent 68% des lauréats.

La campagne Sauvadet 2015 augmente à la fois le nombre de postes ouverts en catégorie C et le taux de réussite.

Nombre d'admis sur liste principale

	2014				2015			
	Admis femmes	Admis hommes	Total Admis	Part des femmes 2014	Admis femmes	Admis hommes	Total Admis	Part des femmes 2015
Catégorie A	7	6	13	54%	17	9	26	65%
Catégorie B	7	11	18	39%	10	8	18	56%
Catégorie C	14	69	83	17%	43	16	59	73%
Total	28	86	114	25%	70	33	103	68%

Évolution de la part des femmes admises sur liste principale par catégorie 2014-2015



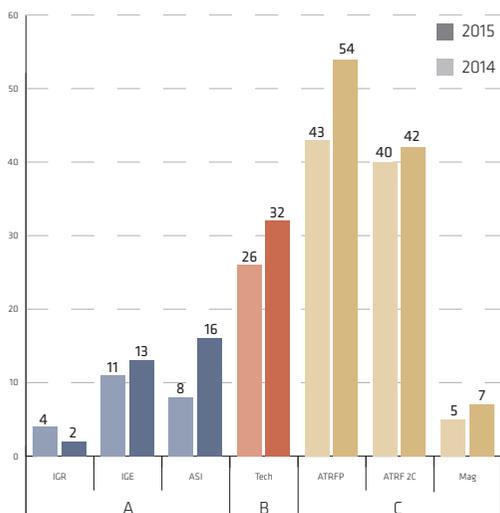
Recrutement des BIATSS par concours (évolution 2014-2015)

		Nombre d'emplois*		Nb d'inscrits		Nb d'admissibles		Nb de candidats présents à l'admission		Nb d'admis LP		Nb d'admis LC	
		2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Cat A+ IGR	Interne	1	1	1	9	1	3	1	1	1	1	0	0
	Externe	2	1	64	25	37	16	17	7	2	1	2	1
	Réservé	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total IGR	4	2	67	34	38	19	18	8	3	2	2	1
Cat A IGE	Interne	3	5	25	105	13	31	9	16	3	5	4	0
	Externe	2	3	80	182	17	52	8	22	2	2	4	4
	Réservé	6	5	3	5	2	5	2	5	1	4	0	0
	Total IGE	11	13	108	292	32	88	19	43	6	11	8	4
Cat A ASI	Interne	1	5	8	101	3	37	1	25	0	5	0	1
	Externe	2	5	73	262	21	53	10	28	2	3	2	2
	Réservé	5	6	8	7	5	7	4	7	2	5	0	0
	Total ASI	8	16	89	370	29	97	15	60	4	13	2	3
Total CAT. A et A +		23	31	264	696	99	204	52	111	13	26	12	8
Cat B Tech	Interne	2	9 (dont 7 AMU)	7	121	4	34	3	29	2	9	1	4
	Externe	3	6 (dont 5 AMU)	45	150	10	29	9	27	3	5	2	3
	Réservé	21 (dont 15 postes AMU)	17 (dont 15 AMU)	18 (dont 11 postes AMU)	9	0	0	17	6	13	6	1	0
	Total Tech	26	32	70	280	14	63	29	62	18	20	4	7

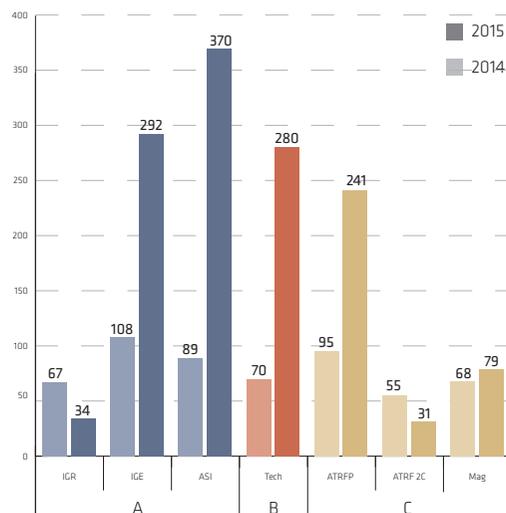
		Nombre d'emplois*		Nb d'inscrits		Nb d'admissibles		Nb de candidats présents à l'admission		Nb d'admis LP		Nb d'admis LC		
		2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	
		Cat C ATRFP		Interne	0	5	0	64	0	22	0	21	0	5
Cat C ATRFP	Externe	2 (dont 1 poste AMU)	7 (dont 6 AMU)	34	140	7	27	6	22	2	7	4	5	
	Réservé	40 (37 AMU + 1 École Centrale + 2 AMU infructueux)	39	51	25	0	0	50	23	38	23	0	0	
	BOE	1	3	10	12	5	8	5	8	1	2	2	0	
Total ATRFP		43	54	95	241	12	57	61	74	41	37	6	11	
Cat C ATRF2C	Réservé	39	39	51	17	0	0	49	16	38	16	0	0	
	Direct	0	2	0	6	0	3	0	3	0	2	0	0	
	PACTE	1	1	4	8	4	5	3	3	0	0	0	0	
Total ATRF 2C		40	42	55	31	4	8	52	22	38	18	0	0	
Cat C Mag	Réservé	3	3	2	2	0	0	2	2	2	2	0	0	
	Direct	2	4	66	77	19	20		18	2	4	2	4	
Total mag		5	7	68	79	19	20	2	20	4	6	2	4	
Total ATRF (CAT C)		88	103	218	351	35	85	115	116	83	61	8	15	
TOTAL		137	166	552	1327	148	352	196	289	114	107	24	30	

*Nombre d'emplois : certains concours sont organisés pour d'autres universités.

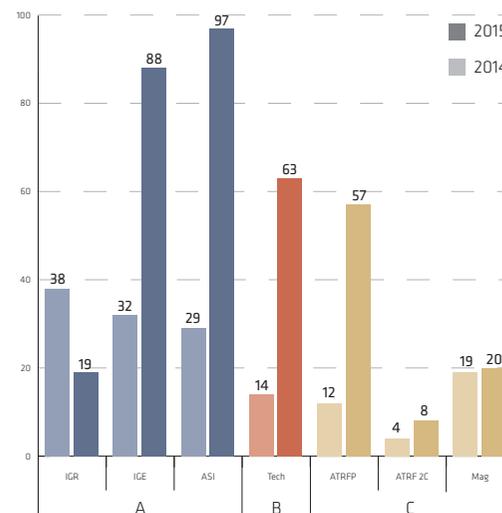
Nombre d'emplois ouverts aux concours par corps 2014-2015



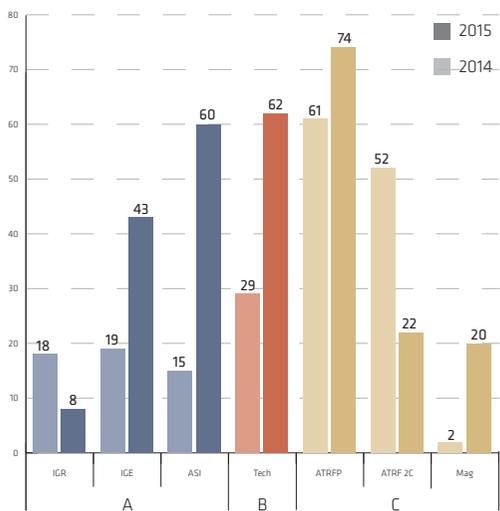
Nombre d'inscrits aux concours par corps 2014-2015



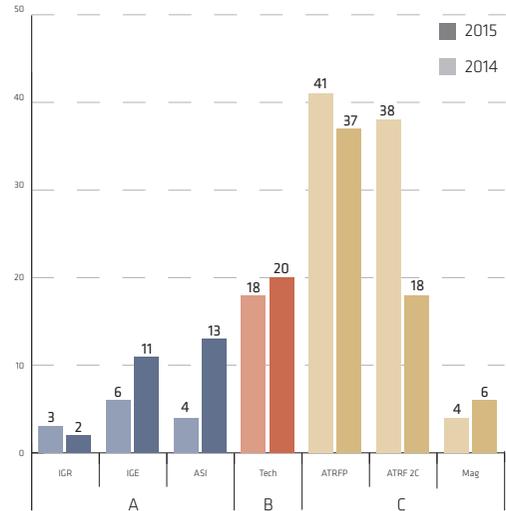
Nombre d'admissibles aux concours par corps 2014-2015



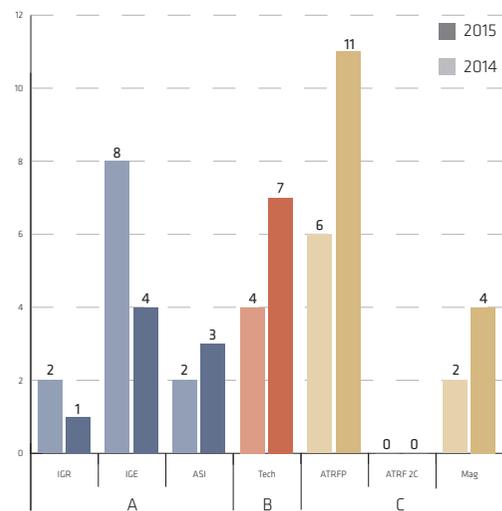
Nombre de candidats présents à l'admission des concours par corps 2014-2015



Nombre d'admis sur liste principale aux concours par corps 2014-2015



Nombre d'admis sur liste complémentaire aux concours par corps 2014-2015



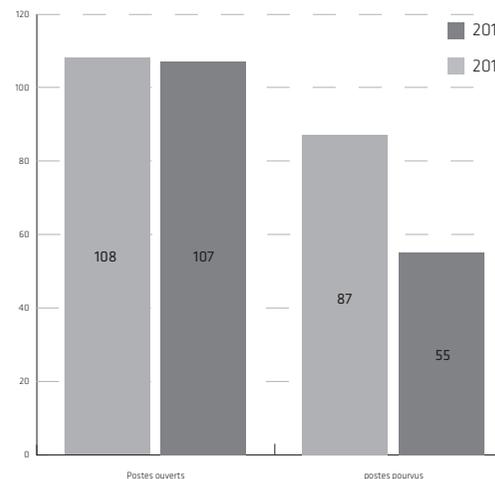
3-1-2 / Recrutement des contractuels

Agents éligibles au protocole SAUVADET et postes ouverts et pourvus en 2014

Nombre d'agents éligibles au protocole SAUVADET 394

	2014	2015	Évolution en nombre de postes	Évolution en %
Nombre de postes ouverts	108	107	-1	-1%
Nombres de postes pourvus	87	55	-32	-37%
Part de postes pourvus sur le nombre de postes ouverts	81%	51%		

Nombre de postes ouverts et pourvus au protocole SAUVADET - 2014-2015



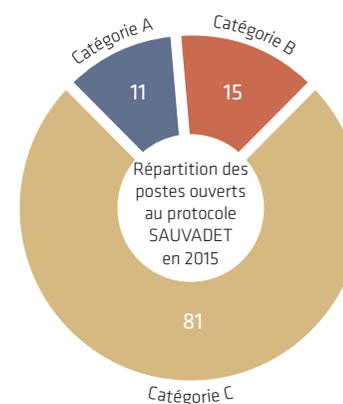
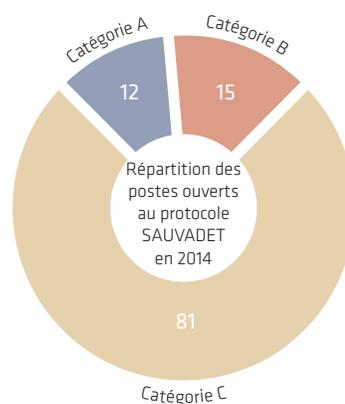
Destinée à réduire la précarité des agents publics contractuels, la loi du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » favorise l'accès au statut de fonctionnaire des agents contractuels et la transformation de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (« CDIisation »). Les agents sont éligibles selon les conditions décrites par la loi. Pour AMU, 394 emplois ont été concernés par ce dispositif, répartis sur 4 années.

Le nombre de postes pourvus en 2015 est de 1 sur 2.

Les postes non pourvus résultent principalement du faible nombre d'agents inscrits et se présentant aux épreuves.

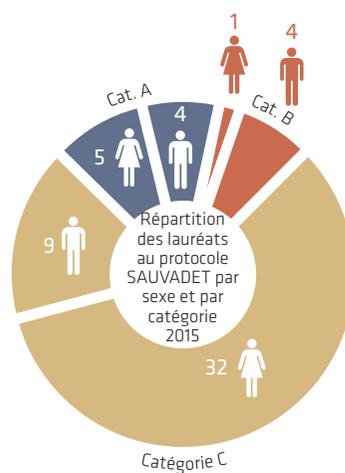
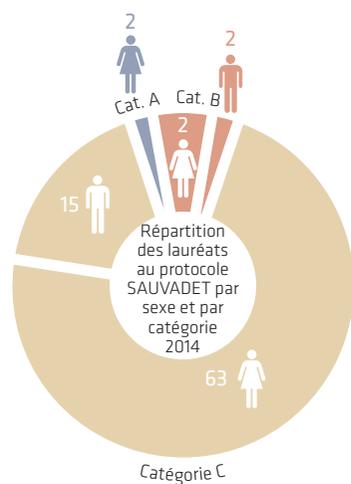
Répartition des postes ouverts en 2014 et 2015 par catégorie

	2014	2015
Catégorie A	12	11
Catégorie B	15	15
Catégorie C	81	81
Nombre de postes ouverts	108	107



Répartition des lauréats au protocole SAUVADET par sexe et par catégorie

	2014				2015				Évolution 2014-2015	
	Homme	Femme	Part des femmes	Total	Homme	Femme	Part des femmes	Total	En nombre d'agents	En %
Catégorie A	0	2	100%	2	4	5	56%	9	7	350%
Catégorie B	2	5	71%	7	4	1	20%	5	-2	-29%
Catégorie C	15	63	81%	78	9	32	78%	41	-37	-47%
Nombre de postes pourvus	17	70	80%	87	17	38	69%	55	-32	-37%



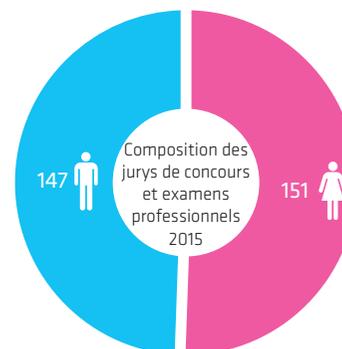
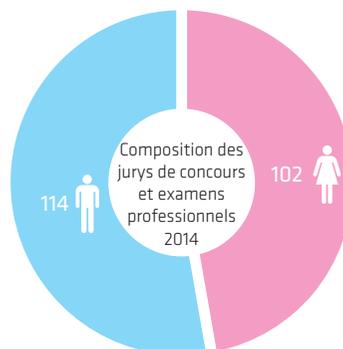
Autres contractuels

	2014	2015
Nombre d'apprentis recrutés dans l'année	2	1

3-1-3 / Jurys de concours et examens professionnels pour les BIATSS

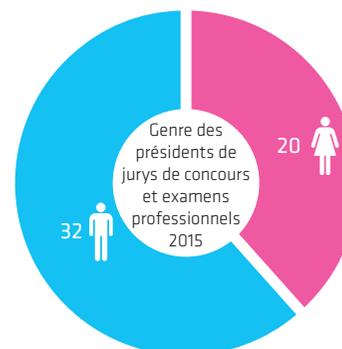
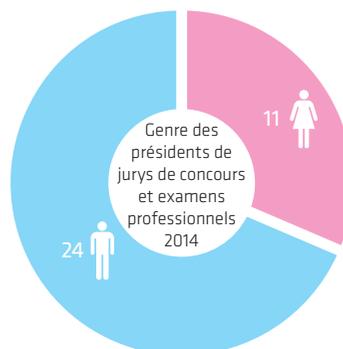
Répartition par sexe des membre des jurys de concours et examens professionnels ouverts aux BIATSS en 2014 et 2015

	2014		2015	
	Nombre	%	Nombre	%
	102	47%	151	51%
	114	53%	147	49%
Total	216	100%	298	100%



Répartition par sexe des présidents de jurys de concours et examens professionnels pour les BIATSS en 2014 et 2015

	2014		2015	
	Nombre	%	Nombre	%
	11	31%	20	38%
	24	69%	32	62%
Total	35	100%	52	100%



L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi fonctionnaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique prévoit à partir de 2015 une parité 50/50 des représentants Hommes et Femmes au lieu de 1/3 précédemment.

AMU respecte la parité dans la composition de ses jurys de concours. Concernant les présidents de jury, on constate une amélioration (+6%) par rapport à 2014.

3-1-4 / Recrutements par les plateformes d'emplois

Recrutements BIEP et BRIEP en 2014 et 2015

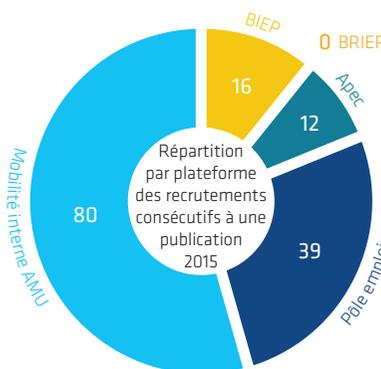
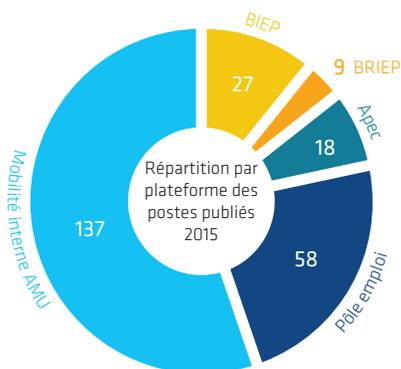
	BIEP		BRIEP	
	2014	2015	2014	2015
Nombre de postes publiés sur la plateforme concernée	36	27	51	9
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la plateforme concernée	6	16	12	0
% de recrutements consécutifs à une publication sur la plateforme concernée	17%	59%	24%	0%

Parmi les postes publiés par l'établissement, 11% ont été publiés sur la BIEP, 4% sur la BRIEP.

Recrutements sur les autres plateformes d'emplois en 2015 (hors BIEP et BRIEP)

	Apec	Pôle emploi	Mobilité interne AMU
Nombre de postes publiés sur la plateforme concernée	18	58	137
% postes publiés sur la plateforme concernée sur le total de postes publiés par l'établissement	7%	23%	55%
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la plateforme concernée	12	39	80
% de recrutements consécutifs à une publication sur la plateforme concernée	67%	67%	58%

Nombre de postes publiés toutes plateformes confondues : 249



La bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) est complémentaire des bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP) actuellement mises en ligne par les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

Ces bourses régionales d'emplois proposent les emplois vacants de l'ensemble des ministères et de leurs établissements publics afin de favoriser la mobilité des agents. Elles sont ouvertes à l'ensemble des agents des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) ainsi qu'aux personnes handicapées qui postulent pour un recrutement par contrat donnant lieu à titularisation.

(Lien : <http://biep.gouv.fr/>)

Au regard de la volumétrie de postes dans le contexte d'Origanu et des spécificités métier, des publications massives ont été réalisées sur les sites dédiés à la fonction publique.

Les postes, pour lesquels le financement est non pérenne ou de courte durée, ne sont pas proposés à la mobilité interne et sont directement proposés au recrutement externe.

3-2 / Mobilité des BIATSS

3-2-1/ Mobilité générale des BIATSS par affectation, catégorie fonction publique et sexe

Composante / service	Mobilité interne							Recrutement externe							Détachement entrant et mutation							Total Général 2015	Part des mobilités de la structure concernée sur l'ensemble des mobilités	Part des BIATSS concernés par une mobilité sur le nombre total de BIATSS au sein de la structure (hors BIATSS Recherche)	
	A		B		C		Total	A		B		C		Total	A		B		C		Total				
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme					
Agence comptable							0							4	4							0	4	1%	6%
Direction de la Commande Publique							0							0				1				1	1	0%	8%
Direction de la Communication							0	1						1								0	1	0%	8%
Direction de la Recherche et de la Valorisation							0		1				1	2	2							2	4	1%	10%
Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique					2	1	3	1	1			2	1	5								0	8	3%	4%
Direction De l'Audit et du Contrôle Interne							0							0								0	0	0%	0%
Direction des Affaires Financières				1			1	3		3				6								0	7	3%	10%
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles							0	1						1								0	1	0%	8%
Direction des Études et de la Vie Etudiante			1	3			4	3		1		4	8	1							1	13	5%	18%	
Direction des Ressources Humaines							0	1	3		2	13	19	1	2	1	1				5	24	9%	17%	
Direction du Développement du Patrimoine Immobilier							0	2		1			3								0	3	1%	17%	
Direction du Développement Durable							0						0								0	0	0%	0%	
Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion							0						0								0	0	0%	0%	
Direction Générale des Services							0						0								0	0	0%	0%	
Direction Hygiène Sécurité Environnement		1					1					1	1								0	2	1%	6%	
Présidence							0	1					1								0	1	0%	14%	

La mobilité interne se définit par le mouvement des personnels affectés, employés et rémunérés par AMU. Il concerne des personnels déjà en fonction au sein de l'établissement qui candidatent sur un poste vacant d'une autre structure.

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 non pérenne non diffusée en interne.

Le détachement entrant est la situation dans laquelle un fonctionnaire est placé dans un statut et/ou un établissement d'un autre ministère ou d'une autre fonction publique. La mutation quant à elle concerne une mobilité au sein d'un même ministère.

[...]

Composante / service	Mobilité interne							Recrutement externe						Détachement entrant et mutation						Total Général 2015	Part des mobilités de la structure concernée sur l'ensemble des mobilités	Part des BIATSS concernés par une mobilité sur le nombre total de BIATSS au sein de la structure (hors BIATSS Recherche)		
	A		B		C		Total	A		B		C		Total	A		B		C				Total	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀		♂	♀	♂	♀	♂	♀		♂	♀	♂	♀	♂					♀
Direction des Relations Internationales		1		2		1	4				2			2							0	6	2%	14%
Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information		1	2				3	2	1	6	1			10							0	13	5%	8%
Institut de recherche pour l'enseignement des mathématiques						1	1							0							0	1	0%	33%
Institut Inter-universitaire d'Études et de Culture Juives							0							0							0	0	0%	0%
Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches en Langues							0							0							0	0	0%	0%
Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles							0			2		1	3								0	3	1%	19%
Service Commun de Documentation	1					4	5				4	4	8								0	13	5%	7%
Service Commun des Presses Universitaires							0		1				1								0	1	0%	8%
Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé							0		1				1								0	1	0%	3%
Service Universitaire de Formation tout Au long de la vie							0		1				1								0	1	0%	3%
Service Universitaire de Français Langue Étrangère						1	1						0								0	1	0%	13%
Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels							0					1	1								0	1	0%	11%
Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation		2					2			1	1	1	3								0	5	2%	13%
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives							0						0								0	0	0%	0%
Université du Temps Libre							0					2	2								0	2	1%	25%

[...]

4 structures enregistrent un nombre élevé de mobilités pour deux années consécutives. Il s'agit de la DRH, la faculté des sciences, ALLSH et la faculté de médecine. Sur 2 ans, ces 4 structures représentent 35% des mobilités.

Parmi les structures ayant une population supérieure ou égale à 20 BIATSS hors recherche, 5 ont un taux de nouveaux agents particulièrement important :

- Maison Méditerranéenne des sciences de l'Homme (24% des BIATSS de la structure)

- Polytech Marseille (20% des BIATSS de la structure)
- Direction des Études et de la Vie Étudiante (18% des BIATSS de la structure)
- DRH (17% des BIATSS de la structure)
- Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines (15% des BIATSS de la structure)
- Direction des Relations Internationales (14% des BIATSS de la structure)
- Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation (13% des BIATSS de la structure)

À l'inverse, si la faculté des sciences est fortement impactée en mobilité en valeur absolue, l'impact est relatif au regard de l'ensemble de la population (soit 6% des BIATSS de la structure).

[...]

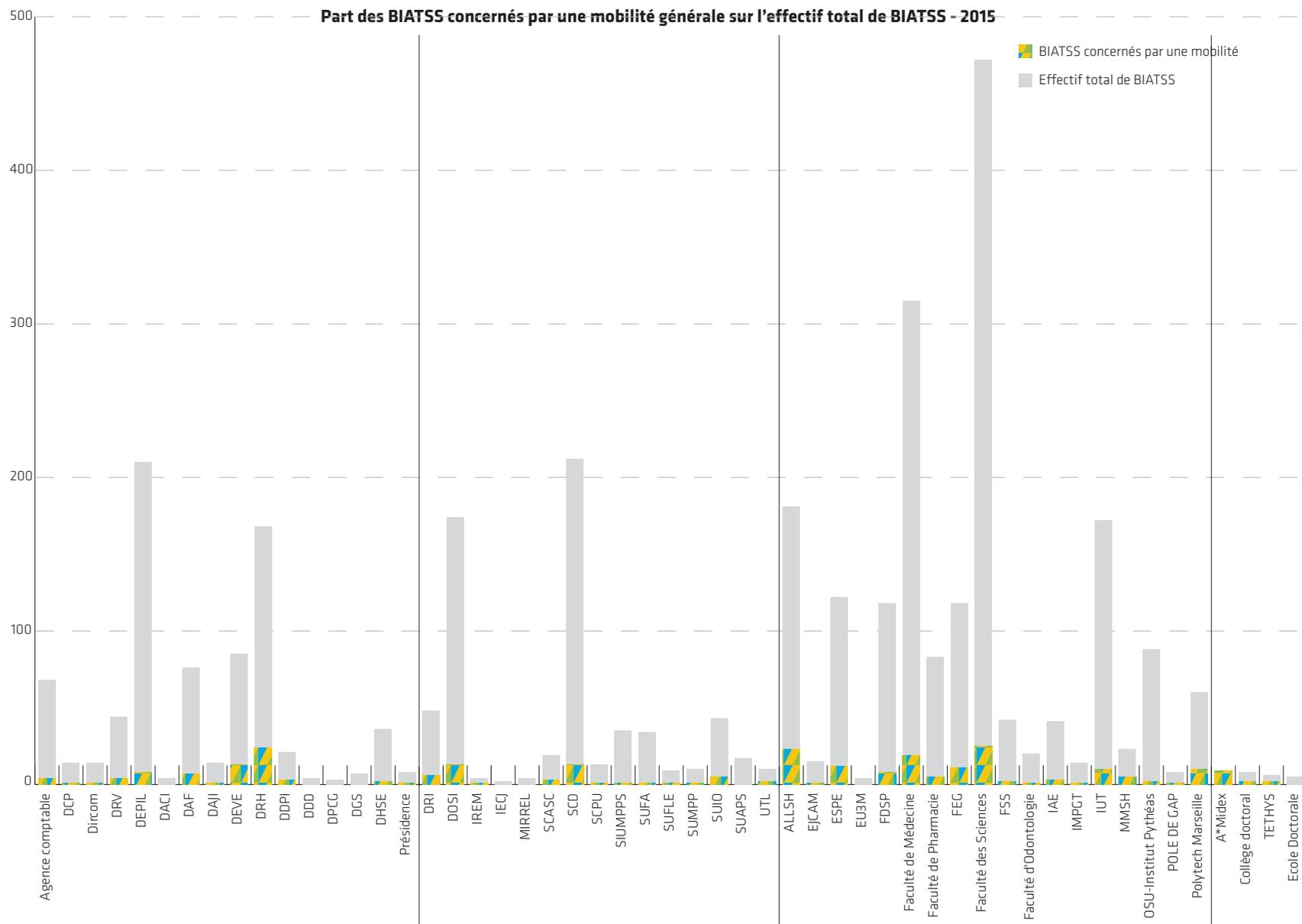
Composante / service	Mobilité interne							Recrutement externe							Détachement entrant et mutation							Total Général 2015	Part des mobilités de la structure concernée sur l'ensemble des mobilités	Part des BIATSS concernés par une mobilité sur le nombre total de BIATSS au sein de la structure (hors BIATSS Recherche)	
	A		B		C		Total	A		B		C		Total	A		B		C		Total				
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme					
Composantes				2		2	4	1	1				17	19								0	23	9%	15%
Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines							0	1						1								0	1	0%	7%
École de Journalisme et de Communication d'Aix Marseille		1				4	5		1		2		3	6				1				1	12	4%	11%
École Supérieure du Professorat et de l'Éducation							0							0								0	0	0%	0%
École Universitaire de Maïeutique		1		1			2						5	5							1	1	8	3%	7%
Faculté de Droit et de Science Politique						4	4	1	2	1	2	5	4	15								0	19	7%	6%
Faculté de Médecine					1	1	2					2	2	4								0	5	2%	6%
Faculté de Pharmacie							0		1		3	2	5	11								0	11	4%	10%
Faculté d'Économie et de Gestion		2	1		2	3	8	2		2	1	5	6	16	1							1	25	9%	6%
Faculté des Sciences						1	1							0					1			1	2	1%	5%
Faculté des Sciences du Sport							0					1		1								0	1	0%	5%
Faculté d'Odontologie		1			1	1	3							0								0	3	1%	8%
Institut d'Administration des Entreprises							1							1									1	0%	8%
Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale				2			2	2		1	2	2	1	8								0	10	4%	6%
Institut Universitaire de Technologie							0					1	3	4	1							1	5	2%	28%
Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme							0				2			2								0	2	1%	2%
Observatoire des Sciences de l'Univers - Institut PYTHEAS							0					1		1								0	1	0%	14%
Pôle de Gap				1	2		3		2			1	1	4	1	2						3	10	4%	20%
Polytech Marseille							0	1	2	1	2	3	9								0	9	3%	-	
Autres							0				1	1	2								0	2	1%	33%	
A*Midex							0		1		1		2								0	2	1%	50%	
Collège doctoral							0							0								0	0	0%	0%
Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)							0							0								0	0	0%	0%
École Doctorale							0							0								0	0	0%	0%
Total	1	10	4	11	6	26	58	15	28	12	28	27	84	194	4	7	1	3	1	1	17	269	100%	9%	

[...]

D'un point de vue général, les composantes ont peu de *turn-over*, pour autant elles sont attractives en ce qui concerne la mobilité interne aux dépens des services communs et cen-

traux. Les services centraux qui ont été fortement impactés en 2014 par la restructuration administrative ORIGAMU connaissent une période de stabilisation en 2015, sauf certaines fonctions support : RH et Finance, que l'on retrouve

dans les directions suivantes : DRH, DAF, Agence Comptable. Ces structures offrent de nombreux postes à la mobilité interne et au recrutement externe.



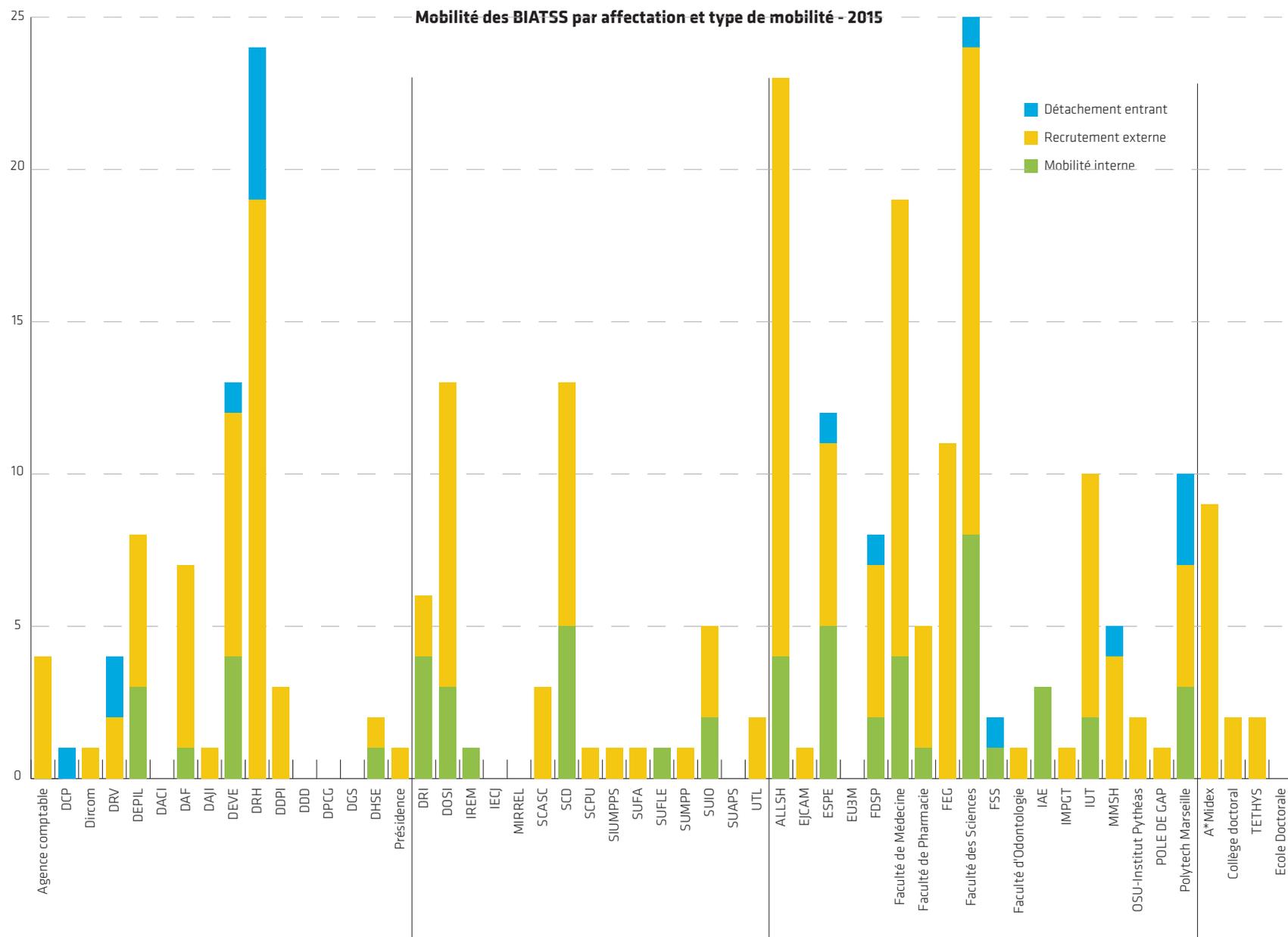
3-2-2 / Mobilité des BIATSS par affectation

Composante / service		Mobilité interne	Recrutement externe	Détachement entrant	Total Général 2015
Services centraux	Agence comptable	0	4	0	4
	Direction de la Commande Publique	0	0	1	1
	Direction de la Communication	0	1	0	1
	Direction de la Recherche et de la Valorisation	0	2	2	4
	Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique	3	5	0	8
	Direction De l'Audit et du Contrôle Interne	0	0	0	0
	Direction des Affaires Financières	1	6	0	7
	Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles	0	1	0	1
	Direction des Études et de la Vie Etudiante	4	8	1	13
	Direction des Ressources Humaines	0	19	5	24
	Direction du Développement du Patrimoine Immobilier	0	3	0	3
	Direction du Développement Durable	0	0	0	0
	Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion	0	0	0	0
	Direction Générale des Services	0	0	0	0
	Direction Hygiène Sécurité Environnement	1	1	0	2
Présidence	0	1	0	1	
Services communs	Direction des Relations Internationales	4	2	0	6
	Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information	3	10	0	13
	Institut de recherche pour l'enseignement des mathématiques	1	0	0	1
	Institut Inter-universitaire d'Études et de Culture Juives	0	0	0	0
	Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches en Langues	0	0	0	0
	Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles	0	3	0	3
	Service Commun de Documentation	5	8	0	13
	Service Commun des Presses Universitaires	0	1	0	1
	Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	0	1	0	1
	Service Universitaire de Formation tout Au long de la vie	0	1	0	1
	Service Universitaire de Français Langue Étrangère	1	0	0	1
	Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels	0	1	0	1
	Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation	2	3	0	5
	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives	0	0	0	0
	Université du Temps Libre	0	2	0	2

Les mobilités augmentent de +8% entre 2014 et 2015, avec des taux très disparates selon la structure.

Les structures qui enregistrent les plus fortes hausses sont les suivantes : l'École supérieure du professorat et de l'éducation, la faculté de droit et de science politique, la faculté de pharmacie, et la Maison méditerranéenne des sciences de l'homme.

Composante / service		Mobilité interne	Recrutement externe	Détachement entrant	Total Général 2015
Composantes	Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines	4	19	0	23
	École de Journalisme et de Communication d'Aix Marseille	0	1	0	1
	École Supérieure du Professorat et de l'Éducation	5	6	1	12
	École Universitaire de Maïeutique	0	0	0	0
	Faculté de Droit et de Science Politique	2	5	1	8
	Faculté de Médecine	4	15	0	19
	Faculté de Pharmacie	1	4	0	5
	Faculté d'Économie et de Gestion	0	11	0	11
	Faculté des Sciences	8	16	1	25
	Faculté des Sciences du Sport	1	0	1	2
	Faculté d'Odontologie	0	1	0	1
	Institut d'Administration des Entreprises	3	0	0	3
	Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale	0	1	0	1
	Institut Universitaire de Technologie	2	8	0	10
	Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme	0	4	1	5
	Observatoire des Sciences de l'Univers - Institut PYTHEAS	0	2	0	2
	Pôle de Gap	0	1	0	1
	Polytech Marseille	3	4	3	10
Autres	A*Midex	0	9	0	9
	Collège doctoral	0	2	0	2
	Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)	0	2	0	2
	École Doctorale	0	0	0	0
Total		58	194	17	269



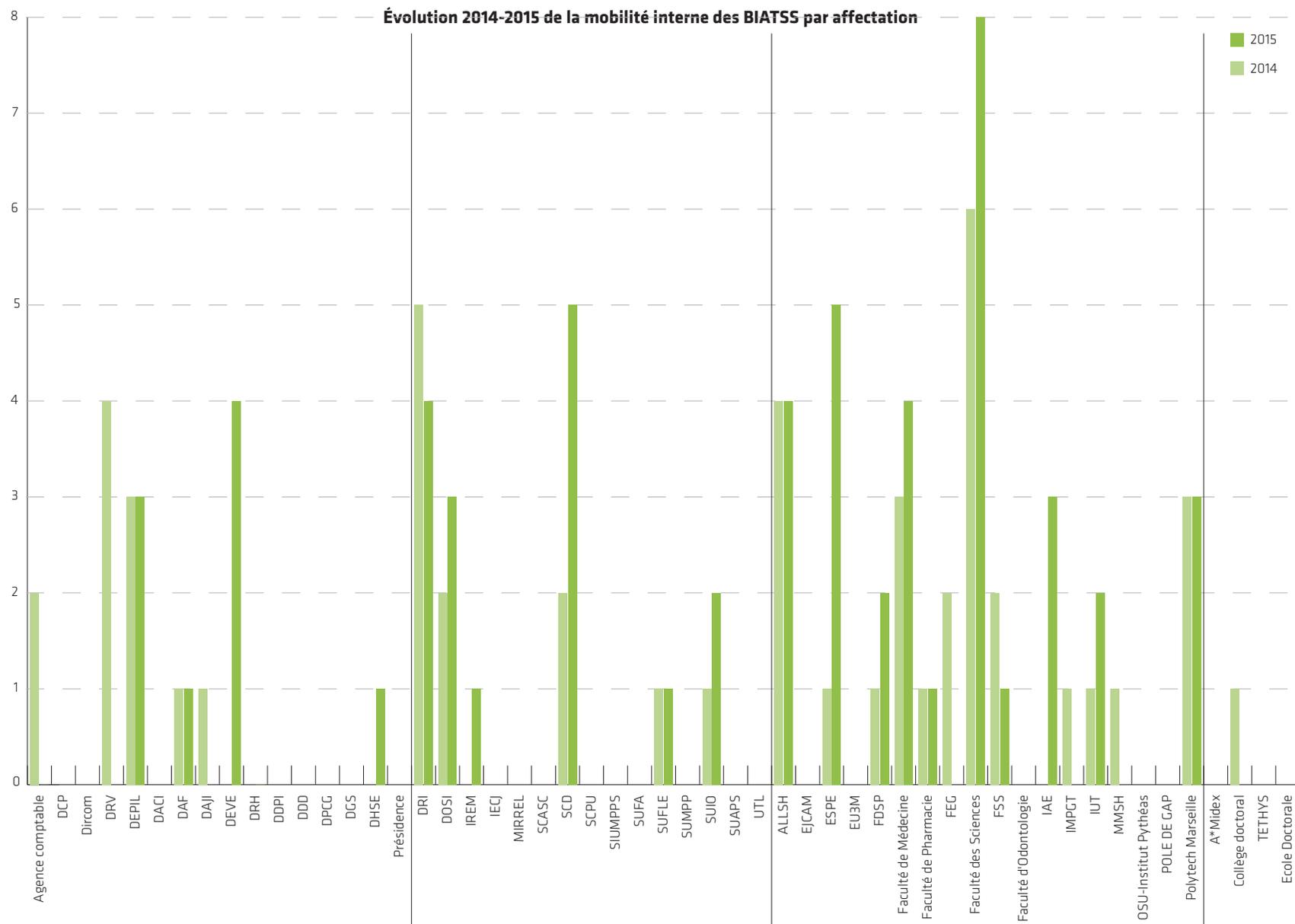
3-2-3 / Mobilité des BIATSS par affectation - Évolution 2014-2015

Composante / service	Mobilité interne		Recrutement externe		Détachement entrant et mutation		Total Général		Évolution 2014-2015	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	en nb d'agents	en %
Agence comptable	2	1	14	3	3		19	4	-15	-79%
Direction de la Commande Publique			1			1	1	1	0	0%
Direction de la Communication			1	1			1	1	0	0%
Direction de la Recherche et de la Valorisation	4		6	2	1	2	11	4	-7	-64%
Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique	3	3	6	5			9	8	-1	-11%
Direction De l'Audit et du Contrôle Interne			1				1	0	-1	-100%
Direction des Affaires Financières	1	1	9	6	1		11	7	-4	-36%
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles	1		1	1	1		3	1	-2	-67%
Direction des Études et de la Vie Etudiante		4	5	8		1	5	13	8	160%
Direction des Ressources Humaines			36	16	9	4	45	25	-20	-44%
Direction du Développement du Patrimoine Immobilier			7	3			7	3	-4	-57%
Direction du Développement Durable							0	0	0	-
Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion			2				2	0	-2	-100%
Direction Générale des Services					1		1	0	-1	-100%
Direction Hygiène Sécurité Environnement		1		1			0	2	2	-
Présidence			3	1			3	1	-2	-67%

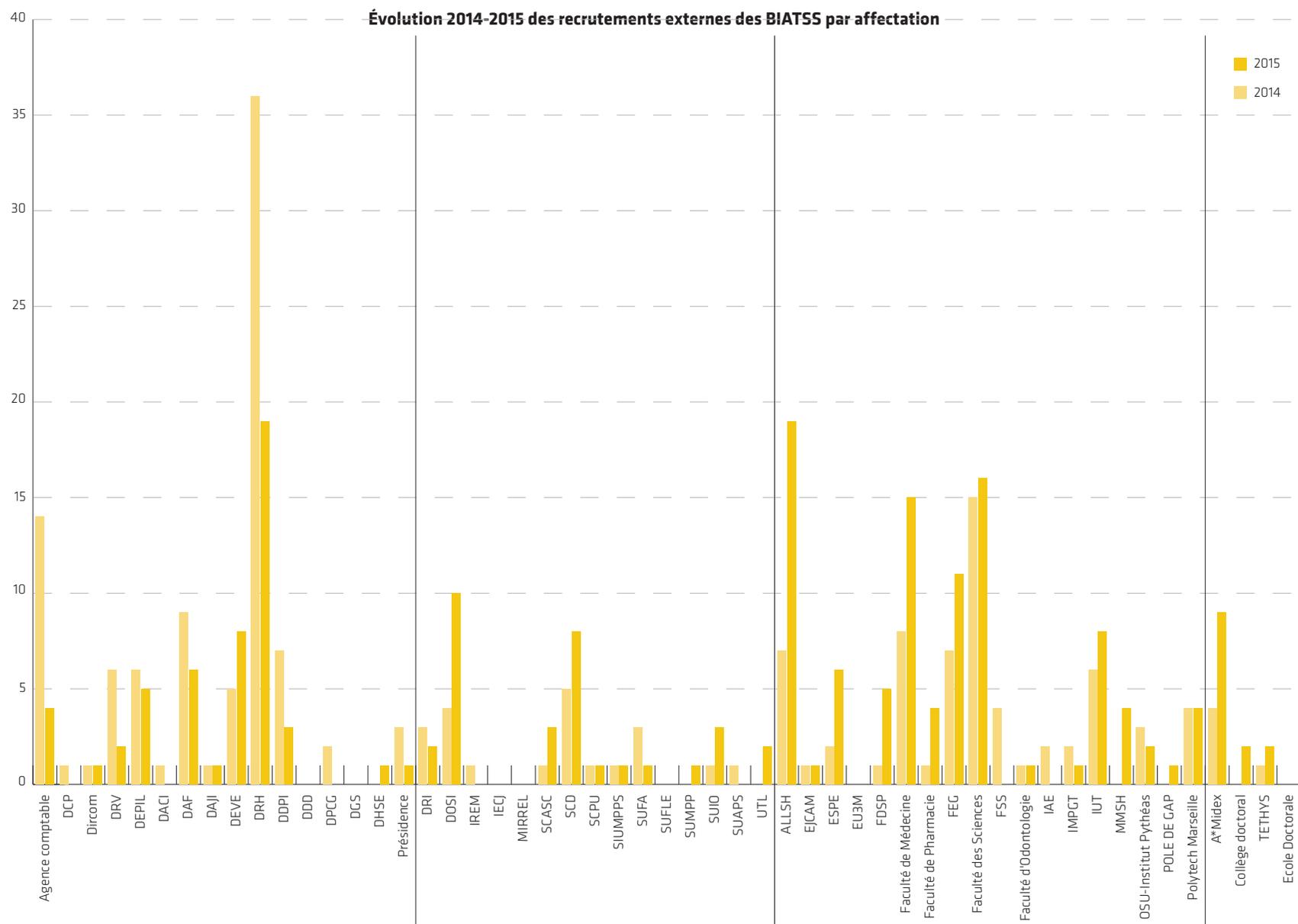
Composante / service		Mobilité interne		Recrutement externe		Détachement entrant et mutation		Total Général		Évolution 2014-2015	
		2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	en nb d'agents	en %
Services communs	Direction des Relations Internationales	5	4	3	2			8	6	-2	-25%
	Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information	2	3	4	10	1		7	13	6	86%
	Institut de recherche pour l'enseignement des mathématiques		1	1				1	1	0	0%
	Institut Inter-universitaire d'Études et de Culture Juives							0	0	0	-
	Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches en Langues							0	0	0	-
	Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles			1	3	2		3	3	0	0%
	Service Commun de Documentation	2	5	5	8			7	13	6	86%
	Service Commun des Presses Universitaires			1	1			1	1	0	0%
	Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé			1	1			1	1	0	0%
	Service Universitaire de Formation tout Au long de la vie			3	1			3	1	-2	-67%
	Service Universitaire de Français Langue Étrangère	1	1					1	1	0	0%
	Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels				1			0	1	1	-
	Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation	1	2	1	3			2	5	3	150%
	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives			1				1		-1	-100%
	Université du Temps Libre				2			0	2	2	-

Composante / service		Mobilité interne		Recrutement externe		Détachement entrant et mutation		Total Général		Évolution 2014-2015	
		2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	en nb d'agents	en %
Composantes	Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines	4	4	7	19			11	23	12	109%
	École de Journalisme et de Communication d'Aix Marseille			1	1			1	1	0	0%
	École Supérieure du Professorat et de l'Éducation	1	5	2	6		1	3	12	9	300%
	École Universitaire de Maïeutique							0	0	0	-
	Faculté de Droit et de Science Politique	1	2	1	5		1	2	8	6	300%
	Faculté de Médecine	3	4	8	15			11	19	8	73%
	Faculté de Pharmacie	1	1	1	4			2	5	3	150%
	Faculté d'Économie et de Gestion	2		7	11	1		10	11	1	10%
	Faculté des Sciences	6	8	15	16		1	21	25	4	19%
	Faculté des Sciences du Sport	2	1	4			1	6	2	-4	-67%
	Faculté d'Odontologie			1	1			1	1	0	0%
	Institut d'Administration des Entreprises		3	2				2	3	1	50%
	Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale	1		2	1			3	1	-2	-67%
	Institut Universitaire de Technologie	1	2	6	8			7	10	3	43%
	Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme	1			4		1	1	5	4	400%
	Observatoire des Sciences de l'Univers - Institut PYTHEAS			3	2			3	2	-1	-33%
	Pôle de Gap				1			0	1	1	-
Polytech Marseille	3	3	4	4		3	7	10	3	43%	
Autres	A*Midex			4	9			4	9	5	125%
	Collège doctoral	1			2			1	2	1	100%
	Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)			1	2			1	2	1	100%
	École Doctorale							0	0	0	-
Total		49	64	182	190	20	16	251	270	19	8%

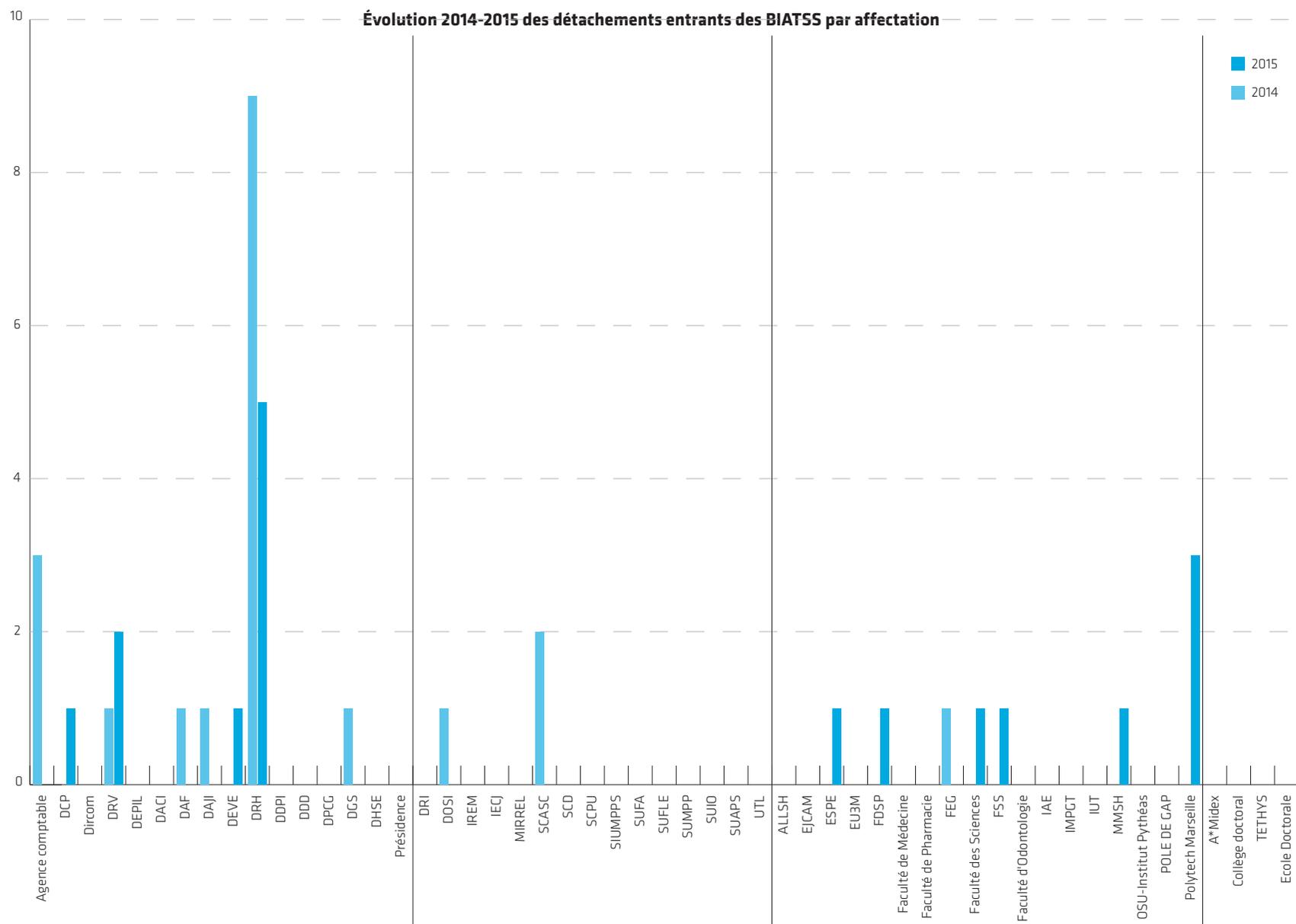
3-2-4 / Mobilité interne - Évolution sur 2014-2015



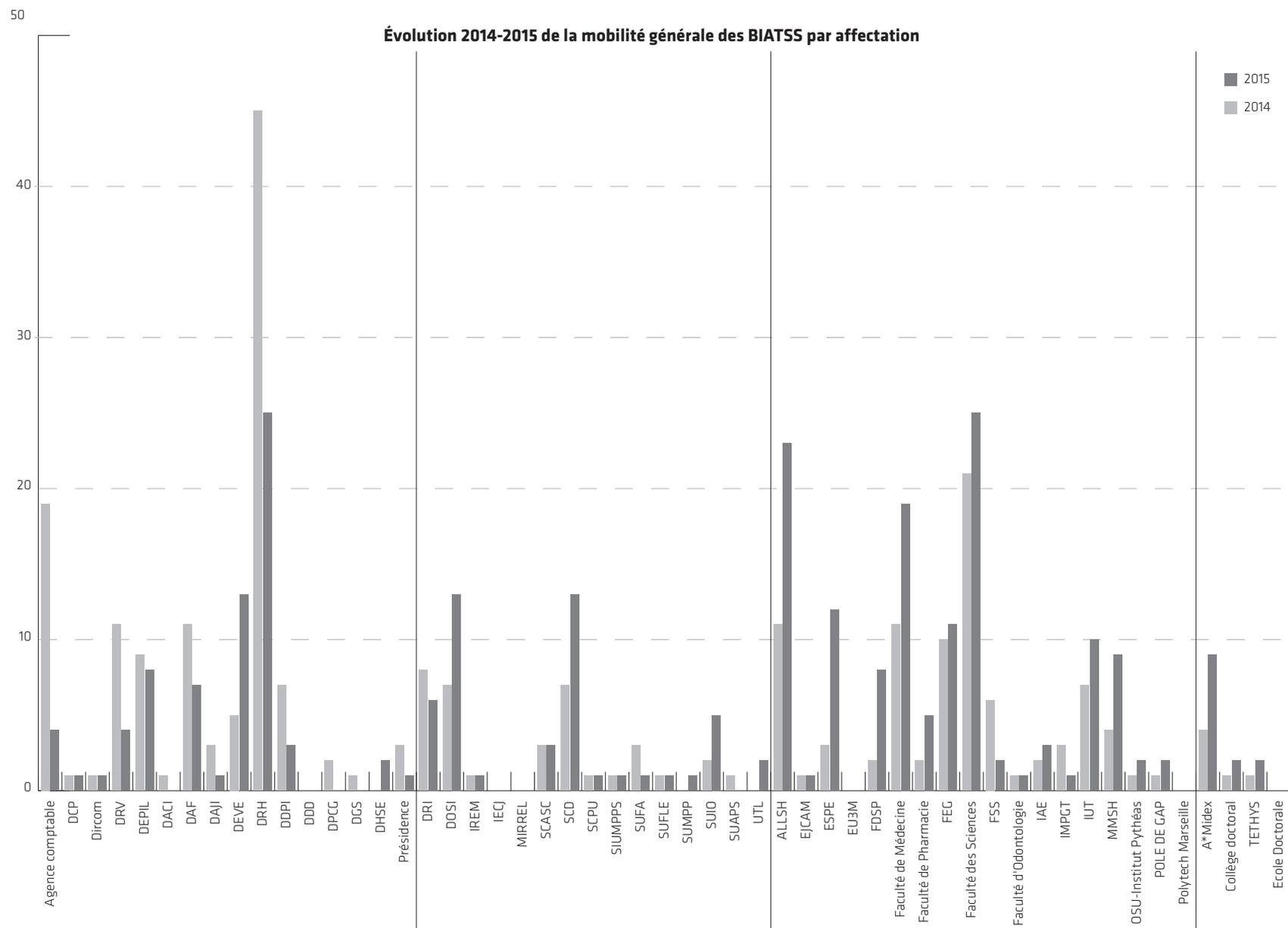
3-2-5 / Recrutement externe - Évolution sur 2014-2015



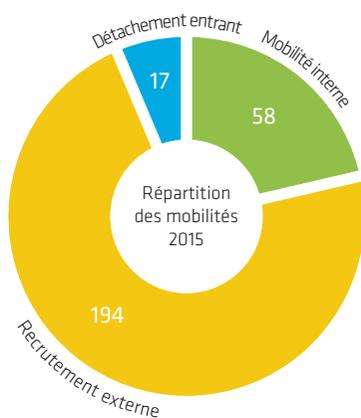
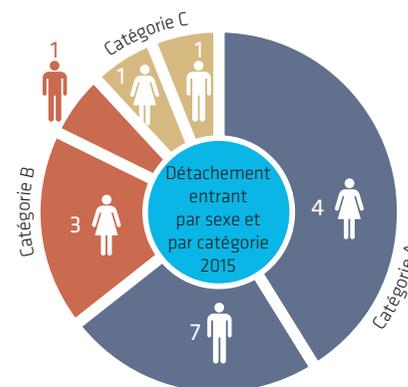
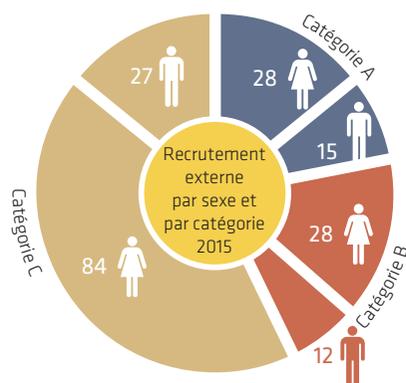
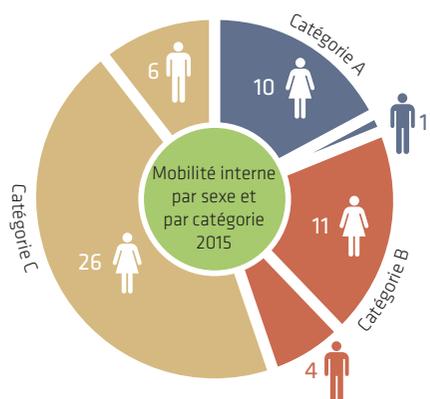
3-2-6 / Détachements entrants - Évolution sur 2014-2015



3-2-7 / Mobilité générale - Évolution sur 2014-2015

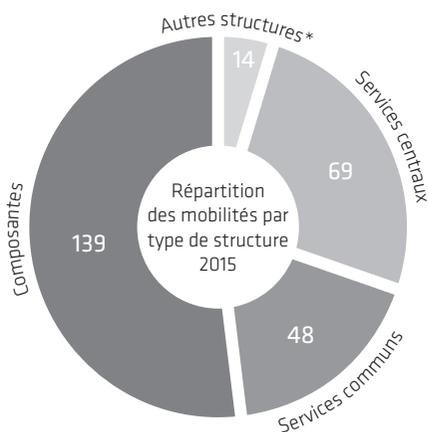
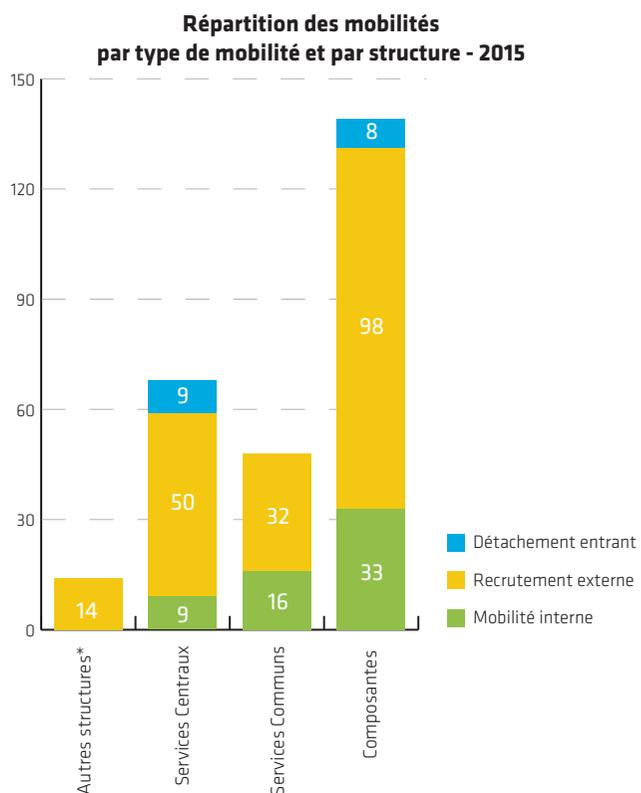


3-2-8 / Répartition de la mobilité par nature et par sexe

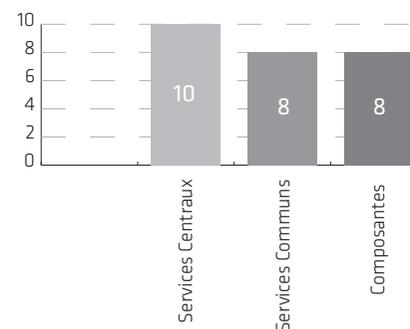


Les mobilités internes et les recrutements externes concernent davantage les agents de catégorie C (entre 55% et 56% des agents), les deux autres catégories représentant chacune environ 1/4 des mouvements. Les détachements entrants concernent principalement les agents de catégorie A (62%).

3-2-9 / Répartition de la mobilité par type de structure



Part des BIATSS concernés par une mobilité sur le nombre total de BIATSS par type de structure en 2015



***autres structures :**

Amidex, Collège doctoral/ Consortium des universités Euro-méditerranéennes (THÉTYS), école Doctorale.

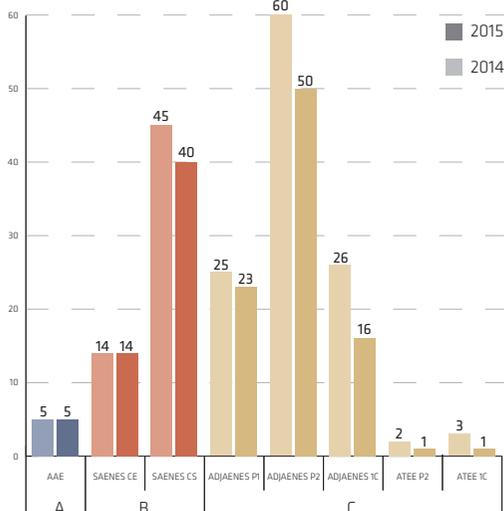
3-3 / Promotions des BIATSS

3-3-1/ ASS

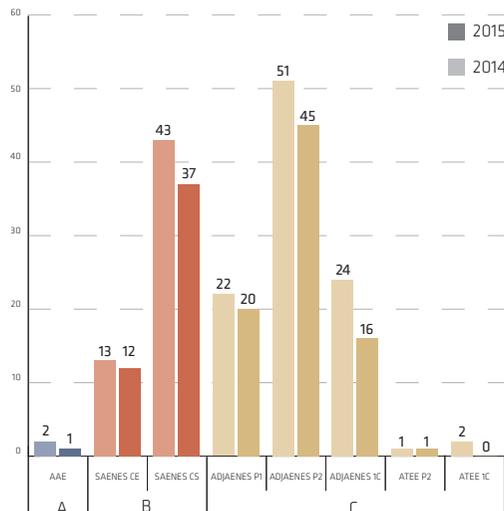
Tableaux d'avancement (TA)

		A	B		C					ASS		Évolution ABC	
		AAE	SAENES CE	SAENES CS	ADJAENES P1	ADJAENES P2	ADJAENES 1C	ATEE P2	ATEE 1C	INF CS	INF HC	nb d'agents	en %
Promouvables	2014	5	14	45	25	60	26	2	3	-	-	175	-15%
	2015	5	14	40	23	50	16	1	1	5	4	148	
Candidats	2014	2	13	43	22	51	24	1	2	-	-	155	-15%
	2015	1	12	37	20	45	16	1	0	5	4	131	
Part de candidats sur le nombre de promouvables	2014	40%	93%	96%	88%	85%	92%	50%	67%	-	-	-	-
	2015	20%	86%	93%	87%	90%	100%	100%	0%	100%	100%	-	
Classés	2014	2	1	2	6	13	12	1	2	-	-	36	0%
	2015	1	2	2	6	13	12	1	0	5	4	36	
Part classés sur le nombre de candidats	2014	100%	8%	5%	27%	25%	50%	100%	100%	-	-	-	-
	2015	100%	17%	5%	30%	29%	75%	100%	-	100%	100%	-	
Promus Hommes	2014	0	0	0	1	0	0	-	-	-	-	-	-
	2015	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	-	
Promus Femmes	2014	0	1	2	5	13	12	-	-	-	-	-	-
	2015	0	1	2	5	11	11	0	0	2	1	-	
Promus Total	2014	0	1	2	6	13	12	1	2	-	-	34	-9%
	2015	0	1	2	5	12	11	0	0	2	1	31	
% de femmes sur les promus	2014	-	100%	100%	83%	100%	100%	-	-	-	-	-	-
	2015	-	100%	100%	100%	92%	100%	-	-	100%	100%	-	
Part de promus sur le nombre de promouvables	2014	0%	7%	4%	24%	22%	46%	50%	67%	-	-	-	-
	2015	0%	7%	5%	22%	24%	69%	0%	0%	40%	25%	-	
Part de promus sur le nombre de candidats	2014	0%	8%	5%	27%	25%	50%	100%	100%	-	-	-	-
	2015	0%	8%	5%	25%	27%	69%	0%	-	40%	25%	-	
Contingent AMU	2014	-	1	2	6	13	12	-	-	-	-	-	-
	2015	-	1	2	5	12	11	-	-	-	-	-	

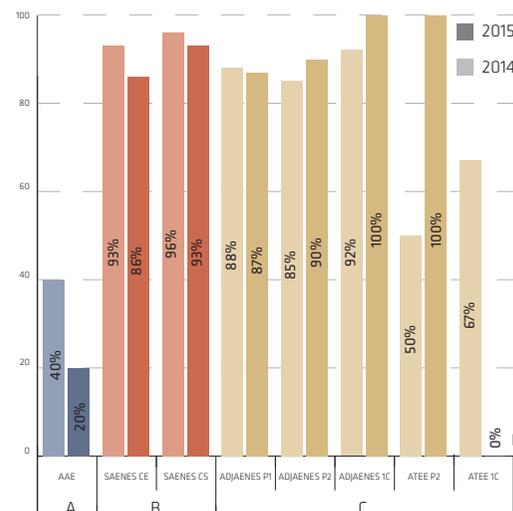
Nombre de promouvables (ASS) 2014-2015



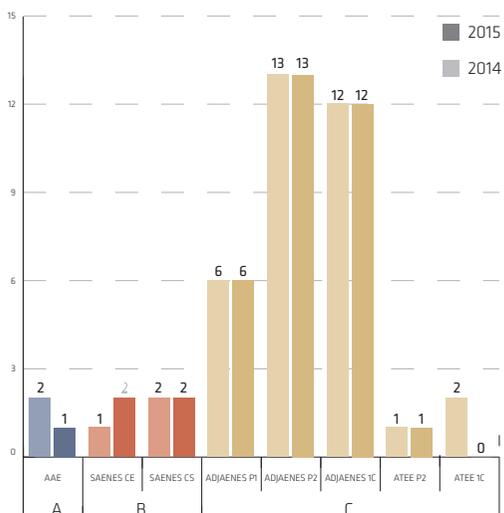
Nombre de candidats (ASS) 2014-2015



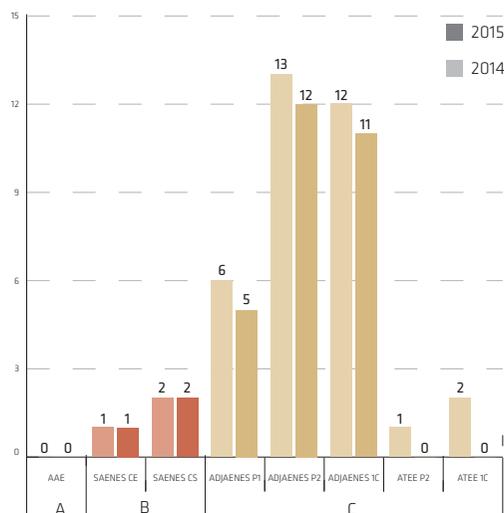
Part de candidats sur le nombre de promouvables (ASS) 2014-2015



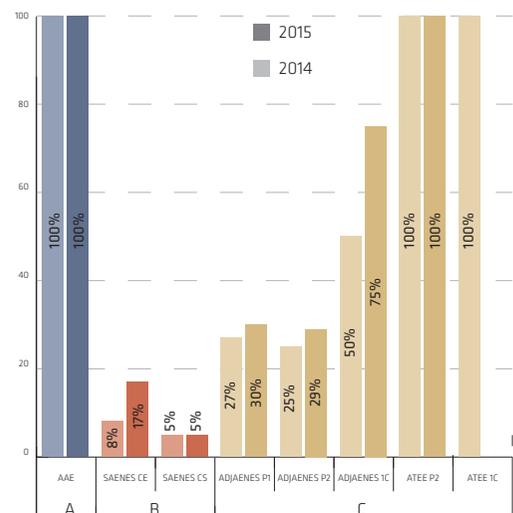
Nombre de classés (ASS) 2014-2015



Nombre de promus (ASS) 2014-2015



Part de classés sur le nombre de candidats (ASS) 2014-2015

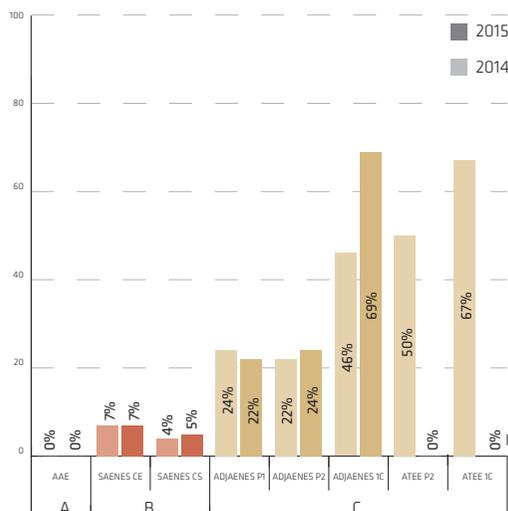


La part des femmes est de 97% sur l'ensemble des populations (sauf les AAE qui ne comptent pas de promus). Elles représentent 100% des promus SAENES et ADJAENES P2 et 1C. Pour les ADJAENES P2, elles représentent 92% (sur 12 agents promus, 11 sont femmes).

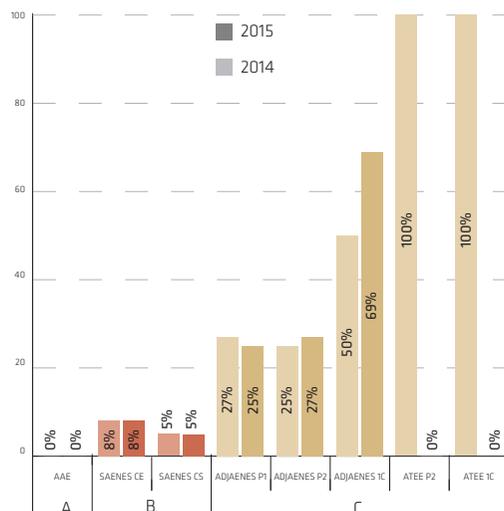
La part des agents promus est de 9% de l'effectif total en 2015. Si on regarde le nombre de promotions augmente pour atteindre 26%. Le grade qui obtient, parmi les candidats, le taux de promotion le plus fort en 2015 est ADJAENES 1C avec 69%

[...]

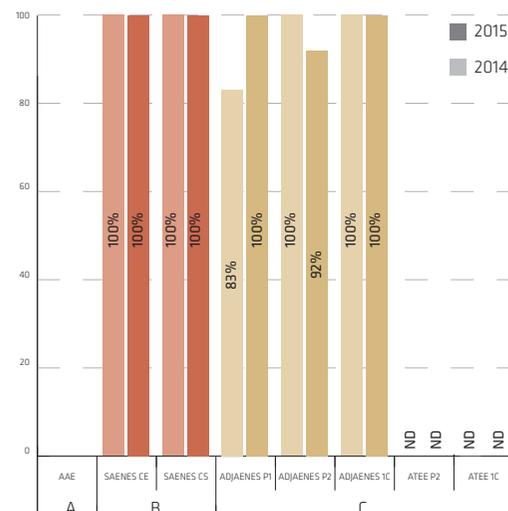
Part de promus sur le nombre de promouvables
(ASS) 2014-2015



Part de promus sur le nombre de candidats
(ASS) 2014-2015



% de femmes sur le nombre de promus
(ASS) 2014-2015



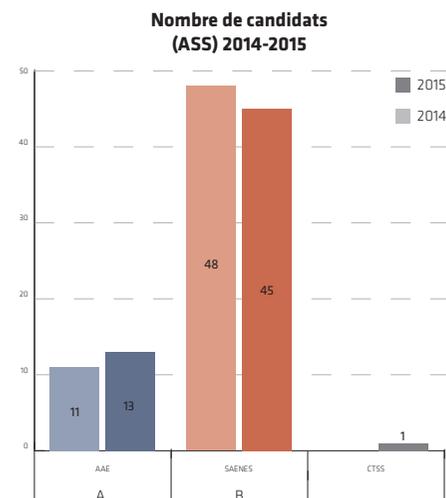
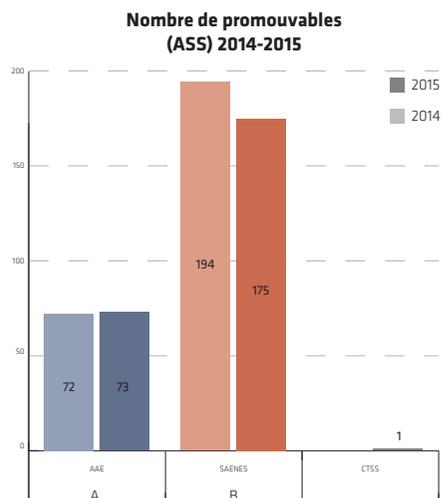
[...]

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

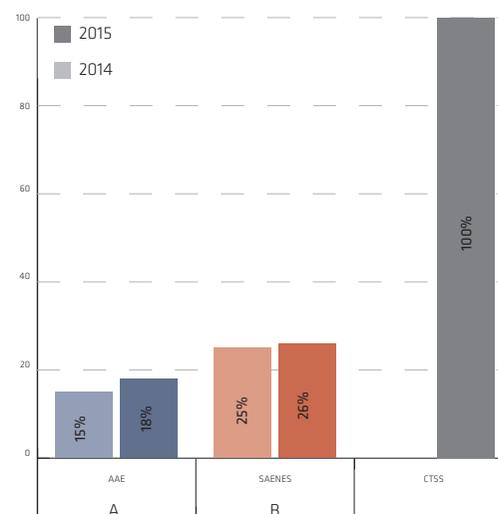
Le dossier est remis à la direction de la composante/direction/service pour transmission à la DRH qui réunit la Commission Paritaire d'Établissement (CPE). Les dossiers classés en CPE sont ensuite transmis à chacune des autorités compétentes à l'égard du corps concerné (Ministère ou Rectorat). Le rectorat détermine le contingent alloué à AMU. En revanche au niveau des CAPN, il n'y a pas de contingent : les dossiers sont classés sur leur qualité et comparés à ceux des autres établissements.

Listes d'aptitude (LA)

		A	B	
		AAE	SAENES	CTSS
Promouvables	2014	72	194	
	2015	73	175	1
Candidats	2014	11	48	
	2015	13	45	1
Part de candidats sur le nombre de promouvables	2014	15%	25%	
	2015	18%	26%	100%
Classés	2014	4	4	
	2015	3	4	1
Part classés sur le nombre de candidats	2014	36%	8%	
	2015	23%	9%	100%
Promus Hommes	2014			
	2015			
Promus Femmes	2014	1	1	
	2015	1	2	
Promus Total	2014	1	1	
	2015	1	2	
% de femmes sur les promus	2014	100%	100%	
	2015	100%	100%	
Part de promus sur le nombre de promouvables	2014	1%	1%	
	2015	1%	1%	
Part de promus sur le nombre de candidats	2014	9%	2%	
	2015	8%	4%	



Part de candidats sur le nombre de promouvables (ASS) 2014-2015

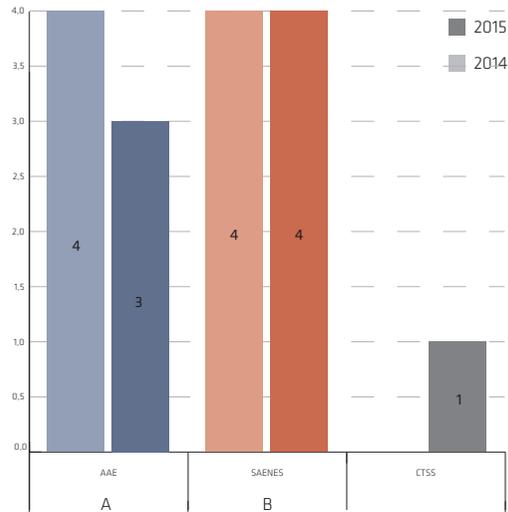


18% des agents promouvables ont candidaté à une liste d'aptitude en 2015.

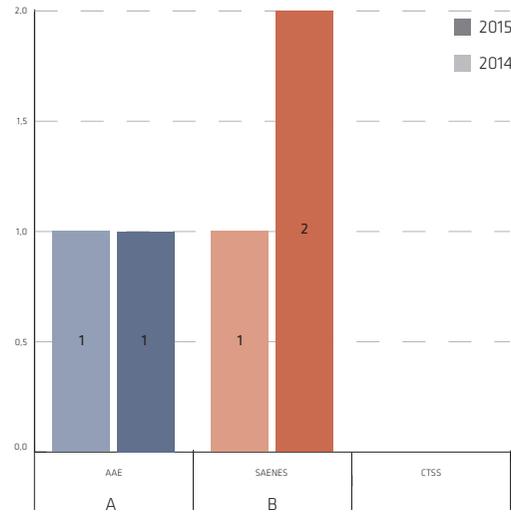
Le taux de promotion parmi les candidats est de 5% en 2015, soit une augmentation de 1,5 point par rapport à 2014.

Le corps obtenant le taux de promotion le plus fort en 2015 est celui des AAE avec 8%.

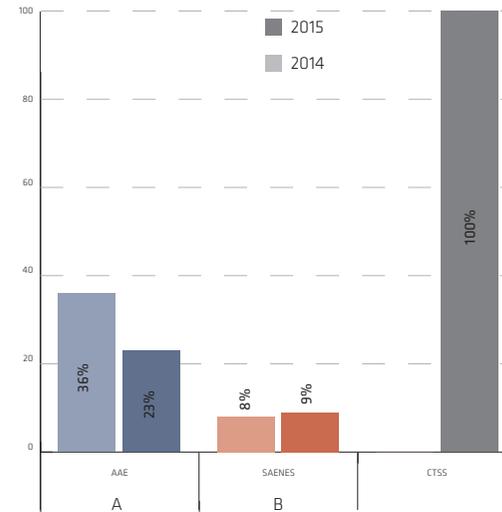
**Nombre de classés
(ASS) 2014-2015**



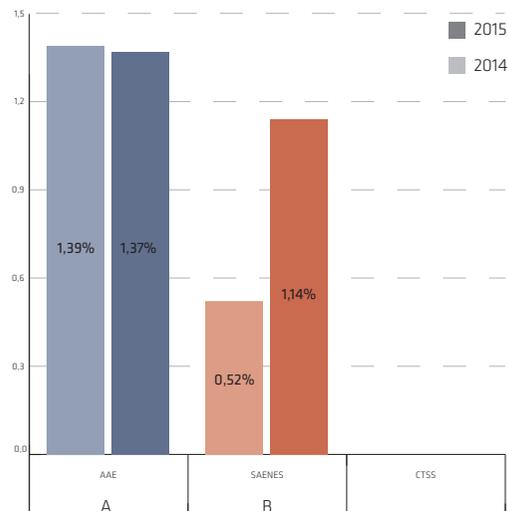
**Nombre de promus
(ASS) 2014-2015**



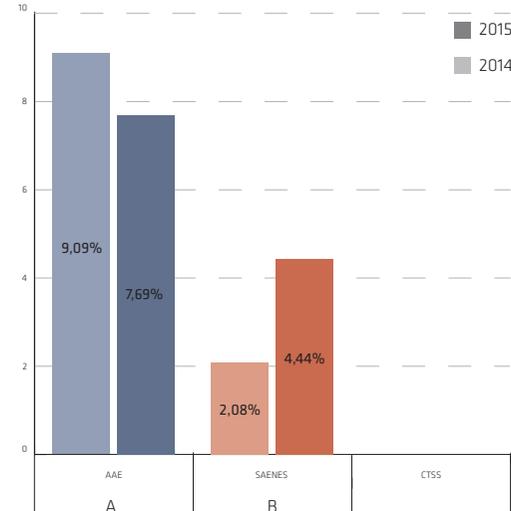
**Part de classés sur le nombre de candidats
(ASS) 2014-2015**



**Part de promus sur le nombre de promouvables
(ASS) 2014-2015**



**Part de promus sur le nombre de candidats
(ASS) 2014-2015**

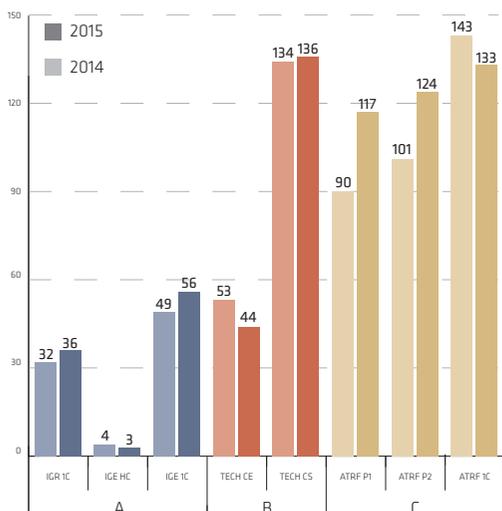


3-3-2 / Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

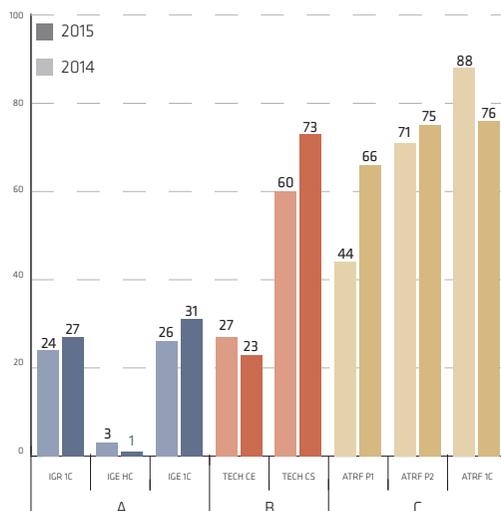
Tableaux d'avancement (TA)

		A			B		C			Total			
		IGR 1C	IGE HC	IGE 1C	TECH CE	TECH CS	ATRF P1	ATRF P2	ATRF 1C	Total	A	B	C
Promouvables	2014	32	4	49	53	134	90	101	143	606	85	187	334
	2015	36	3	56	44	136	117	124	133	649	95	180	374
Candidats	2014	24	3	26	27	60	44	71	88	343	53	87	203
	2015	27	1	31	23	73	66	75	76	372	59	96	217
Part de candidats sur le nombre de promouvables	2014	75%	75%	53%	51%	45%	49%	70%	62%	57%	62%	47%	61%
	2015	75%	33%	55%	52%	54%	56%	60%	57%	57%	62%	53%	58%
Classés	2014	6	3	9	7	11	23	7	23	89	18	18	53
	2015	7	1	9	6	9	16	9	21	78	17	15	46
Part de classés sur le nombre de candidats	2014	25%	100%	35%	26%	18%	52%	10%	26%	26%	34%	21%	26%
	2015	26%	100%	29%	26%	12%	24%	12%	28%	21%	29%	16%	21%
Promus Hommes	2014	5	0	2	0	0	7	3	6	23	7	0	16
	2015	4	1	4	2	1	3	3	6	24	9	3	12
Promus Femmes	2014	1	1	6	3	5	6	4	13	39	8	8	23
	2015	1	0	5	3	5	10	6	10	40	6	8	26
Promus Total	2014	6	1	8	4	5	13	7	19	63	15	9	39
	2015	5	1	9	5	6	13	9	16	64	15	11	38
Part de femmes sur les promus	2014	17%	100%	75%	75%	100%	46%	57%	68%	62%	53%	89%	59%
	2015	20%	0%	56%	60%	83%	77%	67%	63%	63%	40%	73%	68%
Part de promus sur le nombre de promouvables	2014	19%	25%	16%	8%	4%	14%	7%	13%	10%	18%	5%	12%
	2015	14%	33%	16%	11%	4%	11%	7%	12%	10%	16%	6%	10%
Part de promus sur le nombre de candidats	2014	25%	33%	31%	15%	8%	30%	10%	22%	18%	28%	10%	19%
	2015	19%	100%	29%	22%	8%	20%	12%	21%	17%	25%	11%	18%
Contingent	2014	138	54	346	120	274	17	14	19	982	538	394	50
	2015	137	57	364	129	282	13	9	16	1007	558	411	38
Type de contingent		Contingent National					Contingent Académique						

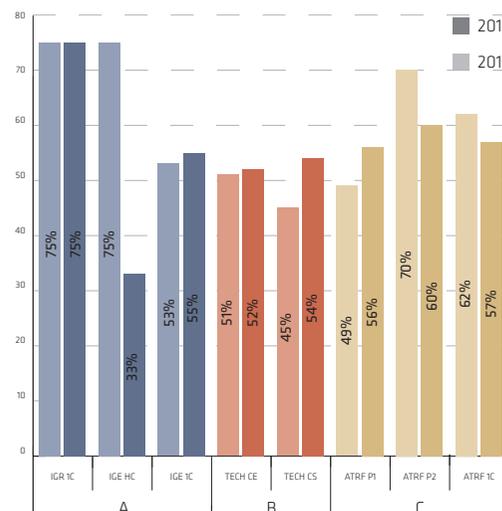
Nombre de promouvables (ITRF) 2014-2015



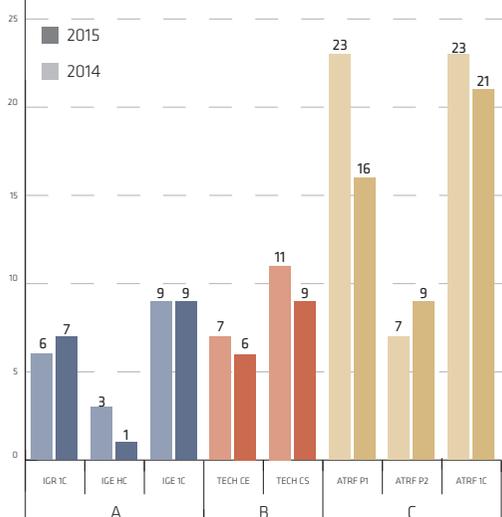
Nombre de candidats (ITRF) 2014-2015



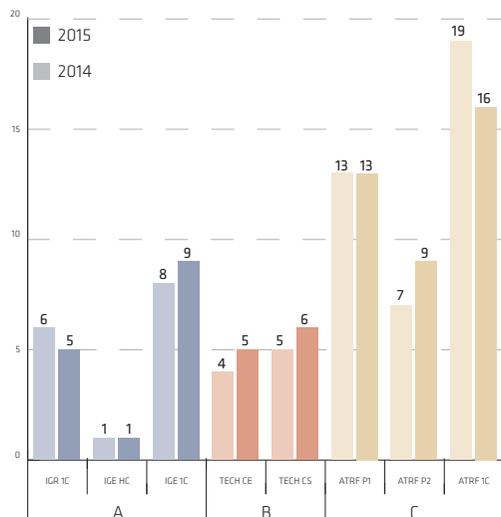
Part de candidats sur le nombre de promouvables (ITRF) 2014-2015



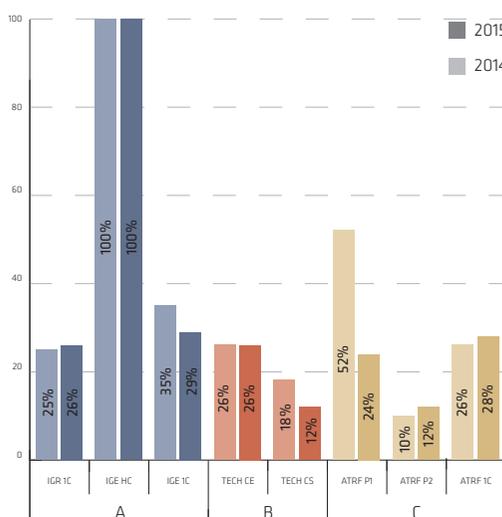
Nombre de classés (ITRF) 2014-2015



Nombre de promus (ITRF) 2014-2015



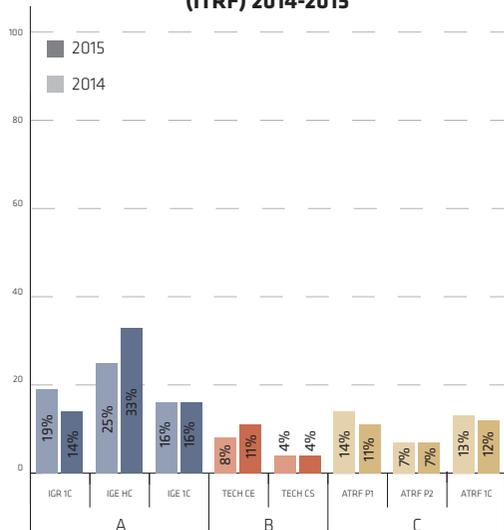
Part de classés sur le nombre de candidats (ITRF) 2014-2015



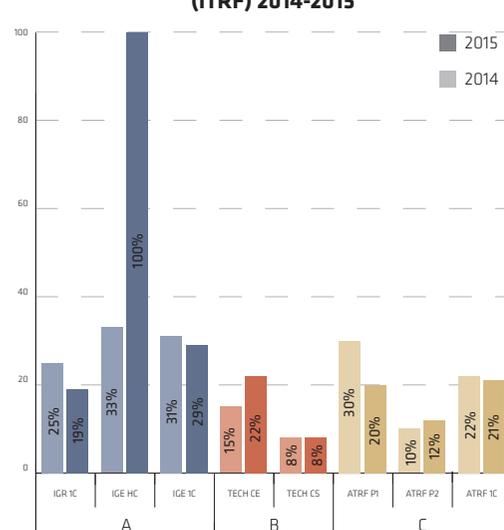
57% des agents promouvables ont candidaté à un tableau d'avancement en 2015. Le taux de promotion parmi les candidats est de 17%.

Le grade qui obtient le meilleur taux de promotion en 2015 est celui des IGE Hors Classe avec 100%.

Part de promus sur le nombre de promouvables (ITRF) 2014-2015



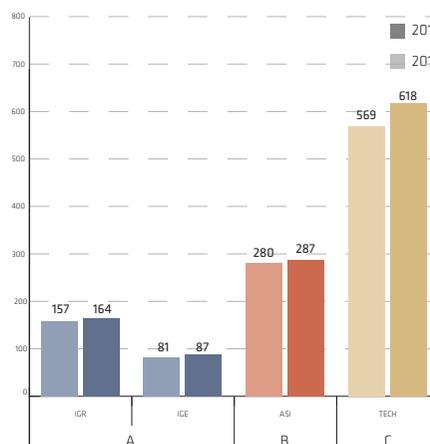
Part de promus sur le nombre de candidats (ITRF) 2014-2015



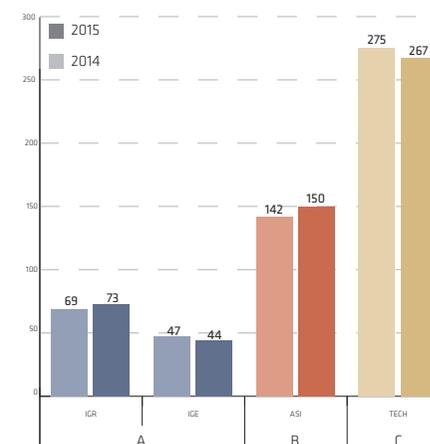
Listes d'aptitude (LA)

		A		B	C	Total
		IGR	IGE	ASI	TECH	
Promouvables	2014	157	81	280	569	1087
	2015	164	87	287	618	1156
Candidats	2014	69	47	142	275	533
	2015	73	44	150	267	534
Part de candidats sur le nombre de promouvables	2014	44%	58%	51%	48%	49%
	2015	45%	51%	52%	43%	46%
Classés	2014	2	6	8	11	27
	2015	3	6	5	12	26
Part de classés sur le nombre de candidats	2014	3%	13%	6%	4%	5%
	2015	4%	14%	3%	4%	5%
Promus Hommes	2014	0	2	2	2	6
	2015	1	0	1	3	5
Promus Femmes	2014	1	1	1	4	7
	2015	0	2	0	5	7
Promus total	2013	1	3	3	6	13
	2015	1	2	1	8	12
Part de femmes sur les promus	2014	100%	33%	33%	67%	54%
	2015	0%	100%	0%	63%	58%
Part de promus sur le nombre de promouvables	2014	1%	4%	1%	1%	1%
	2015	1%	2%	0%	1%	1%
Part de promus sur le nombre de candidats	2014	1%	6%	2%	2%	2%
	2015	1%	5%	1%	3%	2%
Contingent	2014	28	103	68	245	444
	2015	27	102	97	230	456

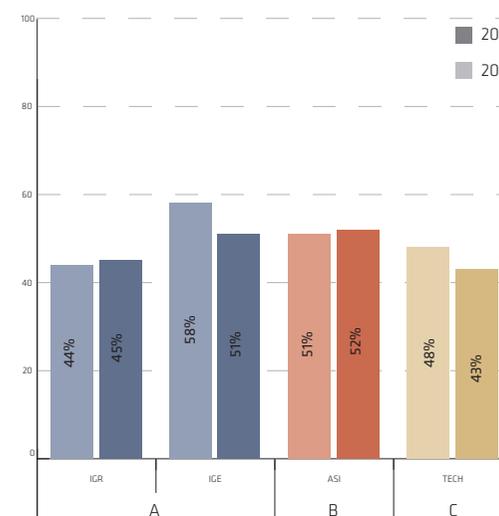
Nombre de promouvables (ITRF) 2014-2015



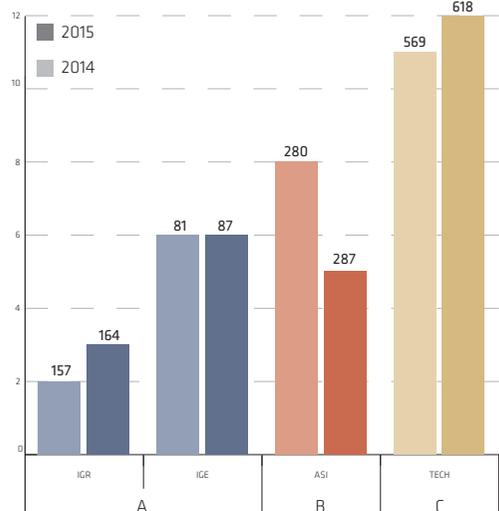
Nombre de candidats (ITRF) 2014-2015



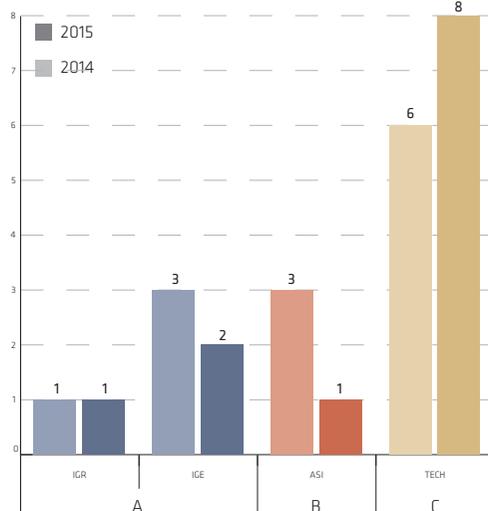
Part de candidats sur le nombre de promouvables (ITRF) 2014-2015



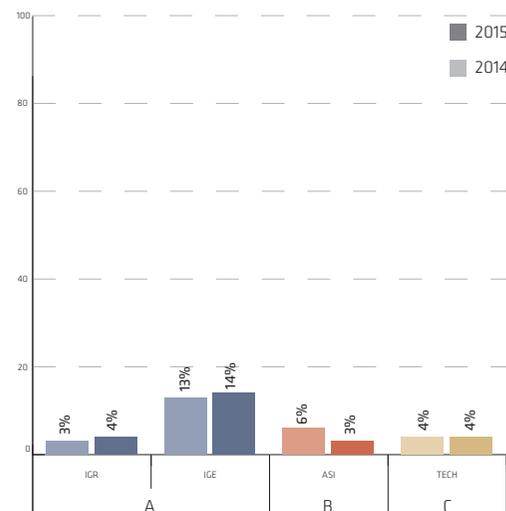
Nombre de classés (ITRF) 2014-2015



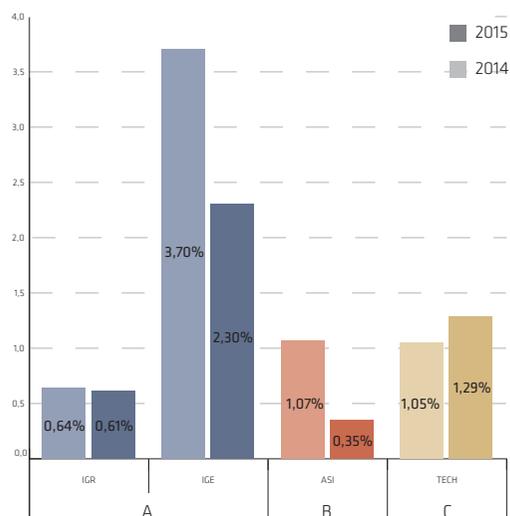
Nombre de promus (ITRF) 2014-2015



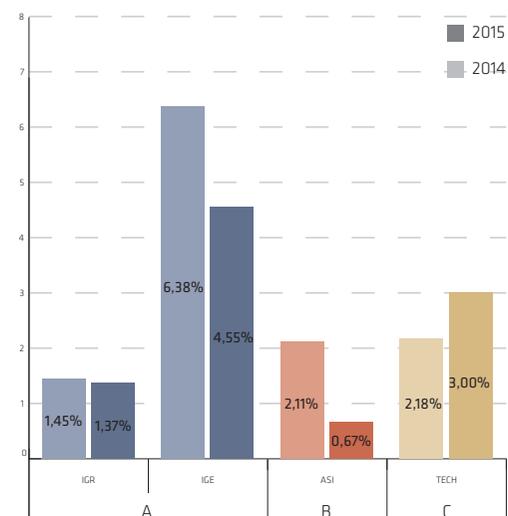
Part de classés sur le nombre de candidats (ITRF) 2014-2015



Part de promus sur le nombre de promouvables (ITRF) 2014-2015



Part de promus sur le nombre de candidats (ITRF) 2014-2015



46% des agents promouvables ont candidaté à une liste d'aptitude en 2015. Le taux de promotion parmi les candidats est de 2%.

Le corps obtenant le taux de promotion le plus fort en 2015 est celui des IGE avec 5%.

3-3-3 / Bibliothécaires (Bib)

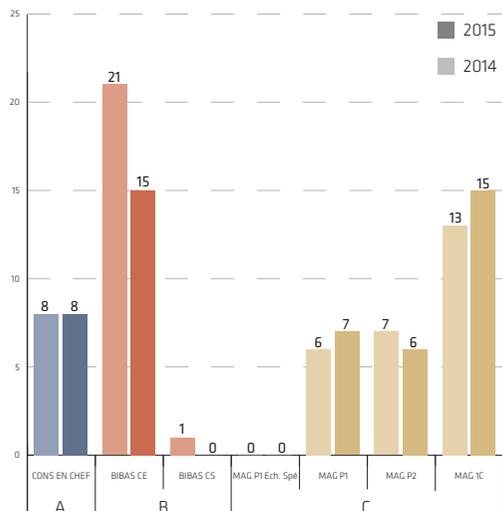
Tableaux d'Avancement (TA)

		A		B		C		
		CONS EN CHEF	BIBAS CE	BIBAS CS	MAG P1 Ech. Spé	MAG P1	MAG P2	MAG 1C
Promouvables	2014	8	21	1	0	6	7	13
	2015	8	15	0	0	7	6	15
Candidats	2014	8	21	1	0	5	6	9
	2015	5	12	0	0	7	5	13
Part de candidats sur le nombre de promouvables	2014	100%	100%	100%		83%	86%	69%
	2015	63%	57%	0%		117%	71%	100%
Classés	2014	2	4	1	0	2	3	2
	2015	3	3	0	0	2	3	2
Part classés sur le nombre de candidats	2014	25%	19%	100%		40%	50%	22%
	2015	60%	25%			29%	60%	15%
Promus Hommes	2014	0	1	0	0	0	0	0
	2015	2	0	0	0	0	1	1
Promus Femmes	2014	0	0	0	0	1	1	2
	2015	0	1	0	0	1	2	1
Promus Total	2014	0	1	0	0	1	1	2
	2015	2	1	0	0	1	3	2
% de femmes sur les promus	2014		0%			100%	100%	100%
	2015	0%	100%			100%	67%	50%
Part de promus sur le nombre de promouvables	2014	0%	5%	0%		17%	14%	15%
	2015	25%	7%			14%	50%	13%
Part de promus sur le nombre de candidats	2014	0%	5%	0%		20%	17%	22%
	2015	40%	8%			14%	60%	15%

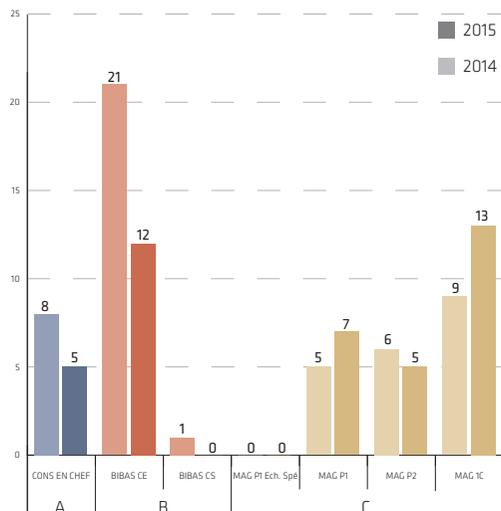
82% des agents promouvables ont candidaté à un tableau d'avancement en 2015. Le taux de promotion parmi les candidats est de 21%

Parmi les candidats, le corps obtenant le taux de promotion le plus fort en 2015 est celui des MAG P2.

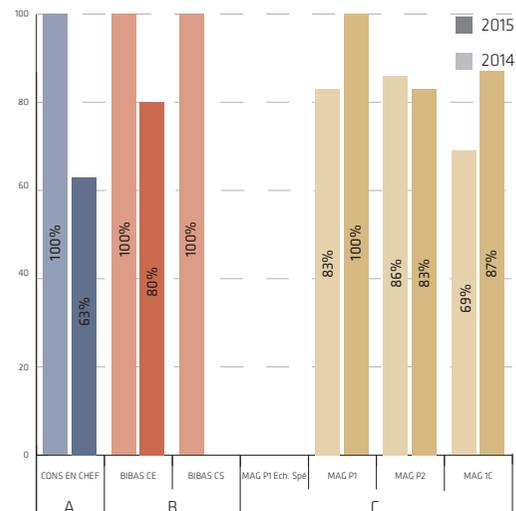
Nombre de promouvables (BIB) 2014-2015



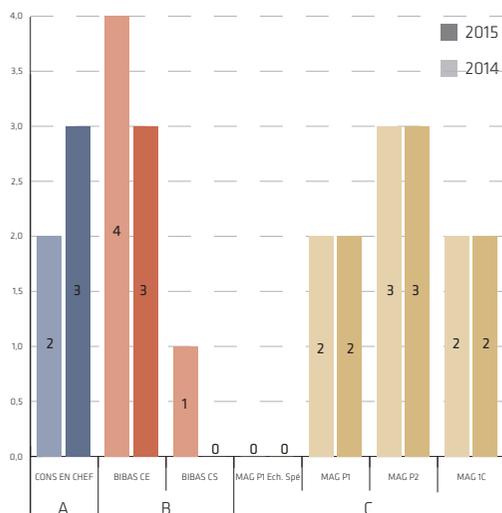
Nombre de candidats (BIB) 2014-2015



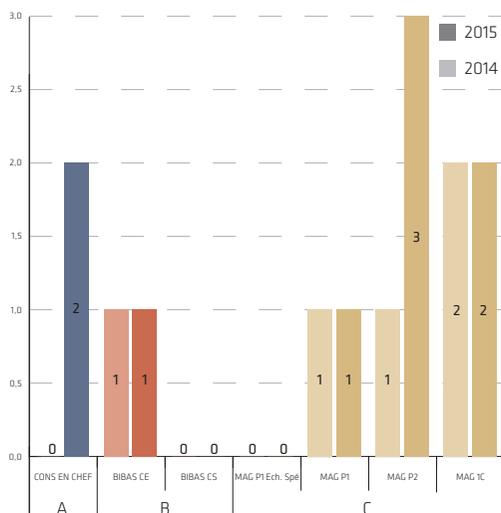
Part de candidats sur le nombre de promouvables (BIB) 2014-2015



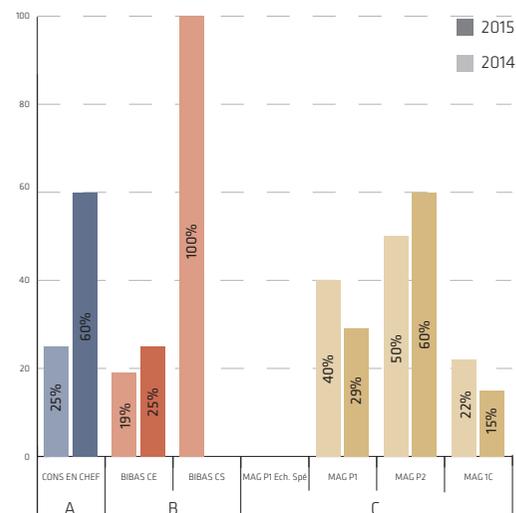
Nombre de classés (BIB) 2014-2015



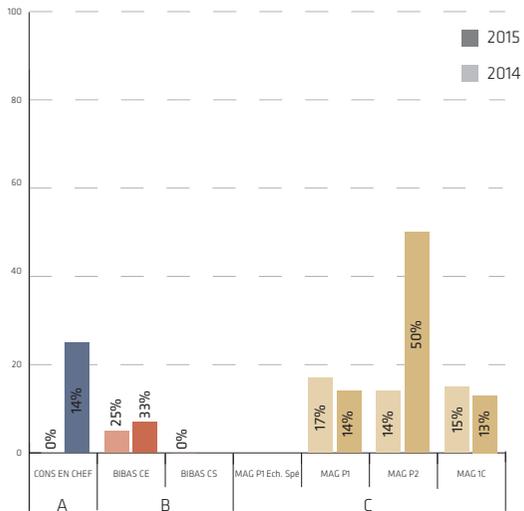
Nombre de promus (BIB) 2014-2015



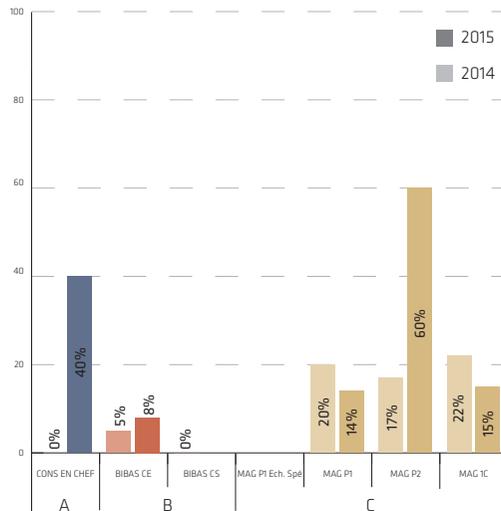
Part de classés sur le nombre de candidats (BIB) 2014-2015



**Part de promus sur le nombre de promouvables
(BIB) 2014-2015**



**Part de promus sur le nombre de candidats
(BIB) 2014-2015**



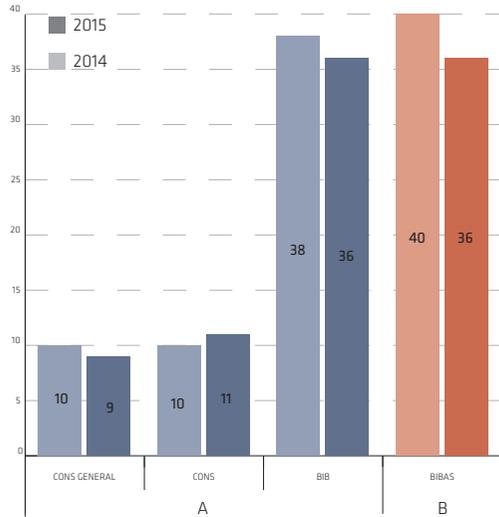
Listes d'aptitude (LA)

		A			B
		CONS GÉNÉRAL	CONS	BIB	BIBAS
Promouvables	2014	10	10	38	40
	2015	9	11	36	36
Candidats	2014	2	2	12	11
	2015	1	2	11	16
Part de candidats sur le nombre de promouvables	2014	20%	20%	32%	28%
	2015	10%	18%	31%	44%
Classés	2014	1	2	2	2
	2015	1	2	3	3
Part de classés sur le nombre de candidats	2014	50%	18%	6%	6%
	2015	100%	18%	8%	8%
Promus Hommes	2014	0	0	0	0
	2015	0	0	0	1
Promus Femmes	2014	0	0	0	0
	2015	0	0	1	0
Promus Total	2014	0	0	0	0
	2015	0	0	1	1
Part de femmes sur les promus	2014			-	-
	2015			100%	0%
Part de promus sur le nombre de promouvables	2014	0%	0%	0%	0%
	2015	0%	0%	3%	3%
Part de promus sur le nombre de candidats	2014	0%	0%	0%	0%
	2015	0%	0%	9%	6%

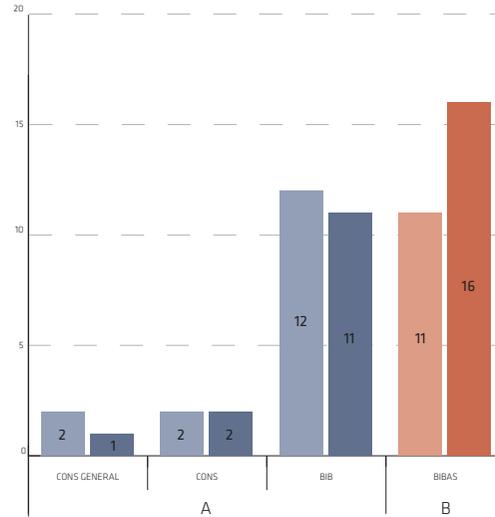
32% des agents promouvables ont candidaté à une liste d'aptitude en 2015. Le taux de promotion parmi les candidats est de 3% (il était nul en 2014).

Parmi les candidats, le corps obtenant le meilleur taux de promotion est celui des BIB avec 9%.

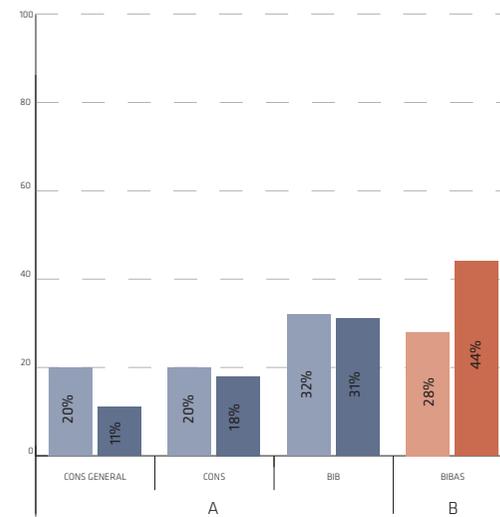
Nombre de promouvables (BIB) 2014-2015



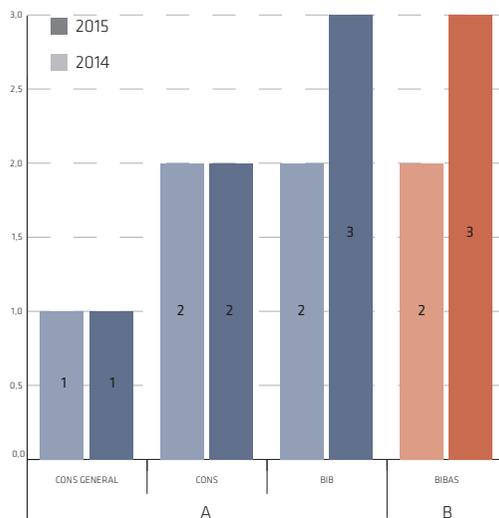
Nombre de candidats (BIB) 2014-2015



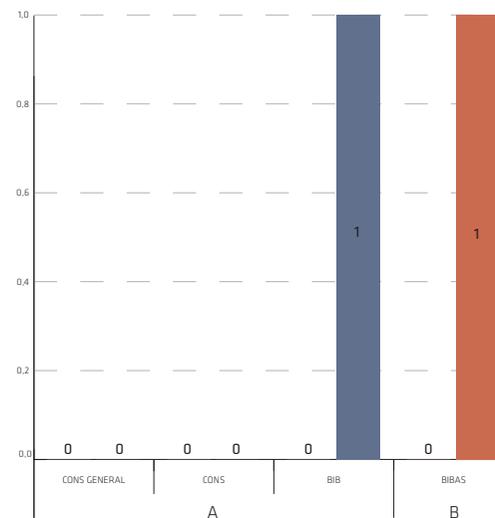
Part de candidats sur le nombre de promouvables (BIB) 2014-2015



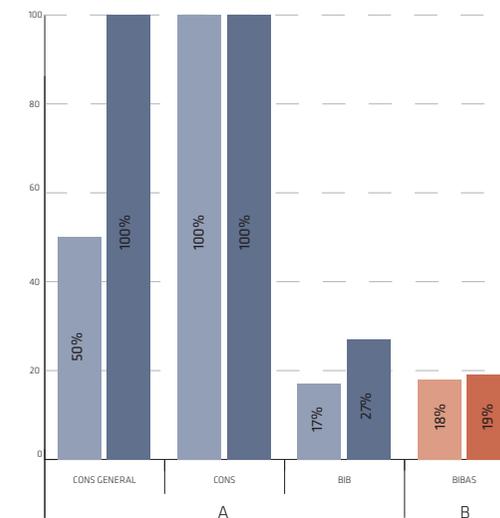
Nombre de classés (BIB) 2014-2015



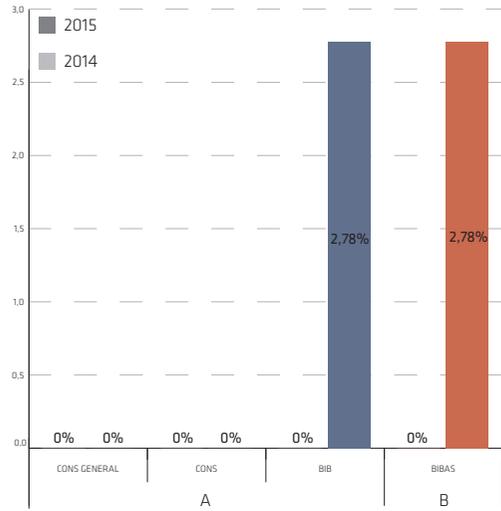
Nombre de promus (BIB) 2014-2015



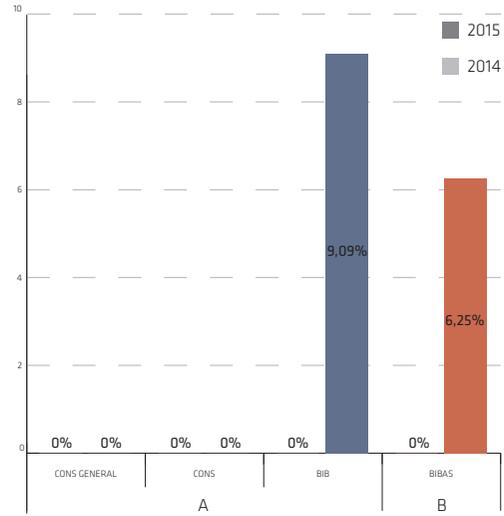
Part de classés sur le nombre de candidats (BIB) 2014-2015



**Part de promus sur le nombre de promouvables
(ITRF) 2014-2015**



**Part de promus sur le nombre de candidats
(ITRF) 2014-2015**



4 / Focus enseignants-chercheurs fonctionnaires

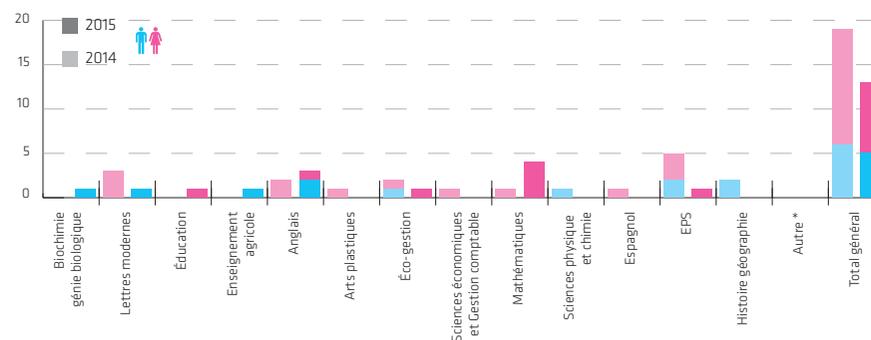
4-1 / Recrutement

4-1-1 / Recrutement d'enseignants du second degré par discipline

	2014			2015			Évolution entre 2014 et 2015 (en %)	Évolution entre 2014 et 2015 (en nb)
	Homme	Femme	Total Général	Homme	Femme	Total Général		
Biochimie-génie biologique				1		1	-	1
Lettres modernes		3	3	1		1	-67%	-2
Éducation					1	1	-	1
Enseignement agricole				1		1	-	1
Anglais		2	2	2	1	3	50%	1
Arts plastiques		1	1				-100%	-1
Éco-gestion	1	1	2		1	1	-50%	-1
Sciences économiques et Gestion comptable		1	1				-100%	-1
Mathématiques		1	1		4	4	300%	3
Sciences physique et chimie	1		1				-100%	-1
Espagnol		1	1				-100%	-1
EPS	2	3	5		1	1	-80%	-4
Histoire géographie	2		2				-100%	-2
Autre *							-	0
Total général	6	13	19	5	8	13	-32%	-6

*SVT (1), sc de l'éducation (2), génie électrique, électronique et information (1), génie mécanique (1), arts du spectacle (1)

Évolution de la répartition des recrutements par sexe et par discipline
2014-2015



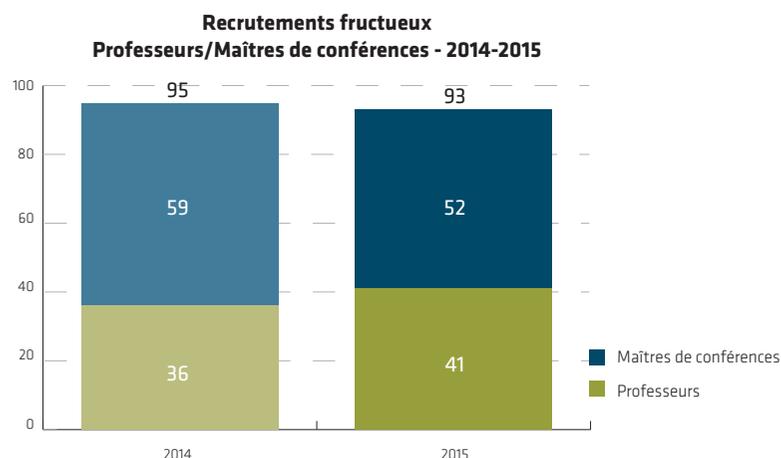
Les mathématiques sont la discipline enregistrant le plus grand nombre de recrutement en 2015 (4 recrutements).

Deux disciplines comptabilisent 54% des recrutements de 2015.

Les femmes représentent 62% des recrutements en 2015.

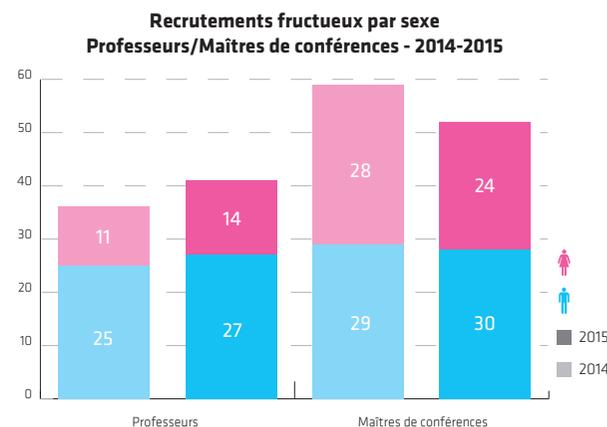
4-1-2 / Recrutement d'enseignants-chercheurs mono-appartenants

	Infructueux		Fructueux		Total général		% infructueux		% fructueux		Évolution 2014-2015 de recrutements fructueux en %	Évolution 2014-2015 de recrutements fructueux en nb
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015		
Professeurs	13	8	36	41	49	49	27%	16%	73%	84%	14%	5
Maîtres de conférences	1	0	59	52	60	52	2%	0%	98%	100%	-12%	-7
Total général	14	8	95	93	109	101	13%	8%	87%	92%	-2%	-2



Parmi les recrutements fructueux, répartition hommes/femmes

	Hommes		Femmes		Total général		% de femmes	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Professeurs	25	27	11	14	36	41	31%	34%
Maîtres de conférences	29	28	30	24	59	52	51%	46%
Total général	54	55	41	38	95	93	43%	41%



Un recrutement est infructueux lorsqu'à l'issue du concours aucun candidat n'est classé par le Comité de Sélection (CDS).

Un poste est «non-pourvu» lorsque des candidats ont bien été classés, mais suite à des désistements, le poste reste vacant.

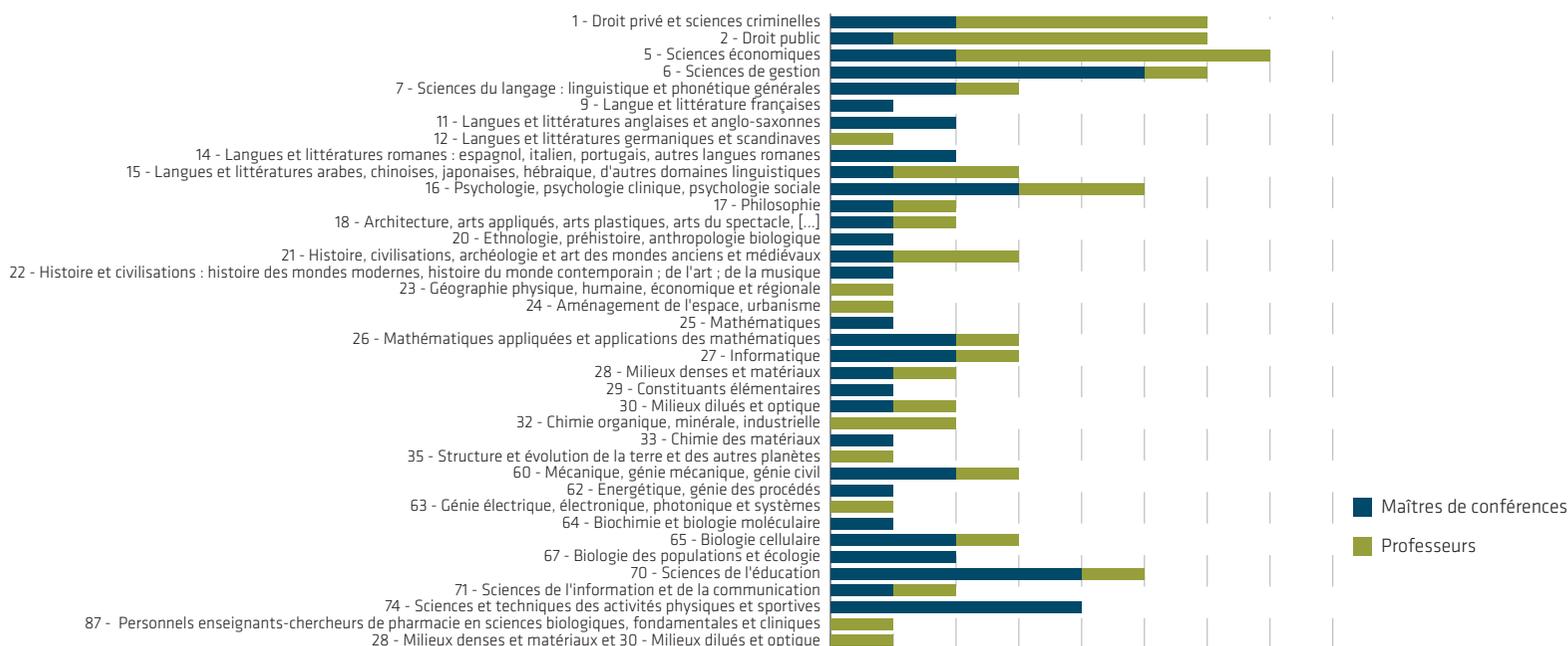
Tous les concours destinés aux maîtres de conférences ont été pourvus dans le cadre de la campagne de recrutement 2015.

Parmi les recrutements fructueux, répartition exogènes/endogènes

	Recrutements exogènes		Recrutements endogènes		Total général		% Externe		% Interne	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Professeurs	17	19	19	22	36	41	47%	46%	53%	54%
Maîtres de conférences	41	29	18	23	59	52	69%	56%	31%	44%
Total général	58	48	37	45	95	93	61%	52%	39%	48%

Parmi les recrutements fructueux, répartition par section CNU

**Recrutements fructueux par section CNU
Professeurs/Maîtres de conférences - 2014-2015**



D'un point de vue général, le nombre de recrutements d'enseignants-chercheurs mono-appartenants entre 2014 et 2015 est stable.

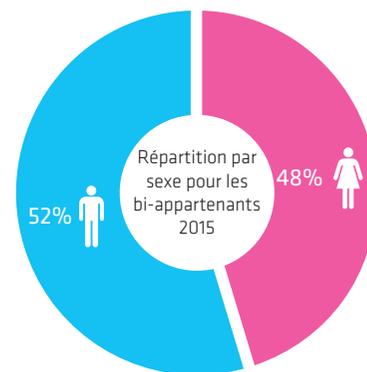
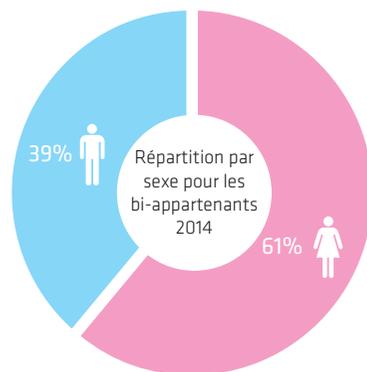
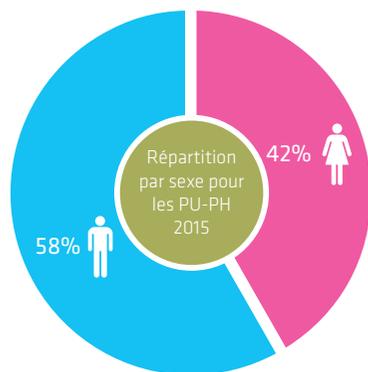
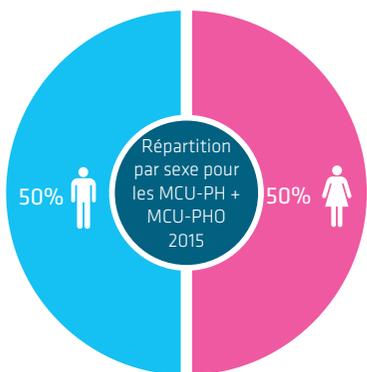
Les enseignants-chercheurs mono-appartenants sont présents dans 54 sections CNU. Parmi celles-là, les 30 plus importantes en nombre d'enseignants représentent 82% de l'effectif, et 85% des recrutements en 2015. Chaque section CNU qui a enregistré un départ à la retraite a enregistré en parallèle un recrutement.

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

Sur l'ensemble des EC recrutés (MCF et PR), le taux d'endo-recrutement global est de 48,39%.

4-1-3 / Recrutement d'enseignants-chercheurs bi-appartenants

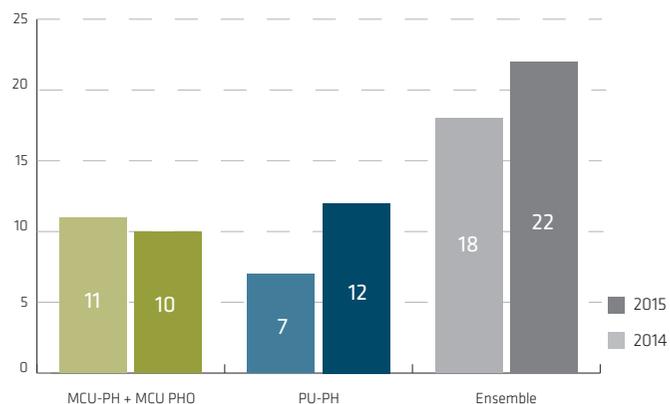
	MCU (MCU-PH + MCU-PHO)						PU-PH						Ensemble			
	2014			2015			2014			2015			2014		2015	
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Total	% Femme	Total	% Femme
Recrutements enseignants-chercheurs bi-appartenants	3	8	11	5	5	10	4	3	7	7	5	12	18	61%	22	48%



Le nombre de recrutements d'enseignants-chercheurs bi-appartenants a augmenté de 22% par rapport à 2014 (+4 postes).

La répartition homme/femme est paritaire en 2015 pour les recrutements des enseignants-chercheurs bi-appartenants.

Recrutements enseignants-chercheurs bi-appartenants 2014-2015



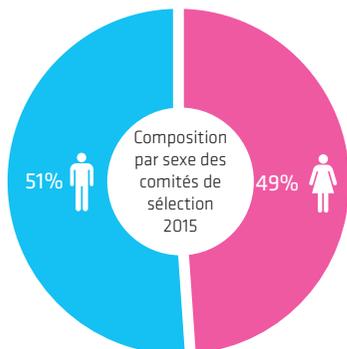
Recrutement d'enseignants-chercheurs bi-appartenants par section CNU

Sections CNU	MCU-PH et PHO	PU-PH	Total général
48-00 - Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique	1		1
53-00 - Médecine interne, gériatrie, chirurgie générale et médecine générale	1		1
54-00 - Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie et reproduction		1	1
42-03 - Anatomie et cytologie pathologiques	1		1
44-02 - Physiologie		1	1
44-03 - Biologie cellulaire	1	1	2
45-01 - Bactériologie - virologie ; hygiène hospitalière	1		1
45-02 - Parasitologie et mycologie	1		1
45-03 - Maladies infectieuses ; maladies tropicales (2 options)	1		1
46-02 - Médecine et santé au travail		1	1
48-01 - Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence		1	1
50-04 - Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique ; brûlologie			0
51-01 - Pneumologie ; addictologie	1		1
51-02 - Cardiologie		1	1
52-01 - Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie		1	1
52-03 - Néphrologie		1	1
53-02 - Chirurgie générale		1	1
54-01 - Pédiatrie	1	1	2
55-01 - Oto-rhino-laryngologie		1	1
58-03 - Sciences anatomiques et physiologiques, occlusodontiques, biomatériaux, biophysique, radiologie (MCU PHO)	1		1
Total général	10	11	21

4-1-4 / Comités de sélection

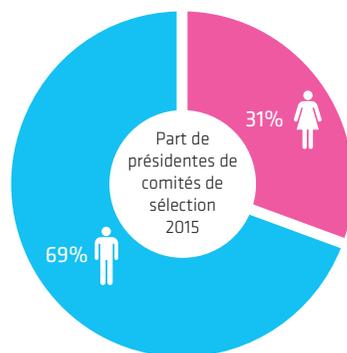
Part des femmes dans la composition des comités de sélection en 2015

	Nombre	%
	515	49%
	533	51%
Total	1048	100%



Part de présidentes de comités de sélection en 2015

	Nombre	%
	31	31%
	70	69%
Total	101	100%



En 2015, la parité homme/femme est respectée dans la composition des comités de sélection avec un taux à 49% (il était de 44% en 2014). En ce qui concerne les présidences des comités de sélection, le taux de représentativité des femmes est de 31%, en hausse par rapport à l'année dernière (27% en 2014).

4-2 / Promotions

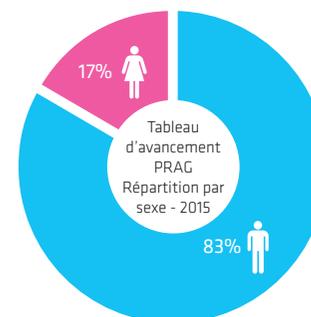
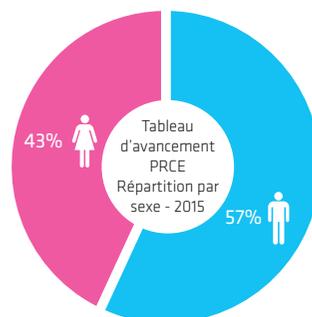
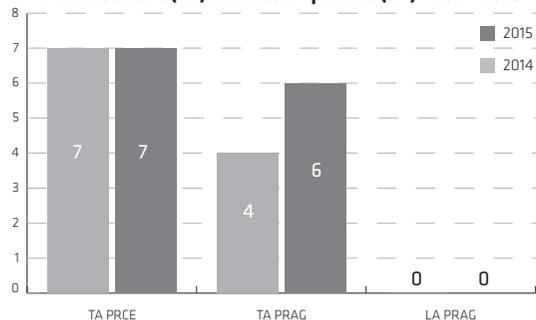
	Enseignants promus (en nombre d'agents)
Enseignants du second degré	13
Maîtres de conférence CN > Maîtres de conférence HC	46
Professeurs 2C > Professeurs 1C	34
Professeurs 1C > Professeurs CE 1	24
Professeurs CE 1 > Professeurs CE 2	15

4-2-1 / Enseignants du second degré

	2014												2015												Évolution entre 2014 et 2015	
	Nombre de candidats			Nombre de candidats classés			Nombre de candidats promus			Part des femmes			Nombre de candidats			Nombre de candidats classés			Nombre de candidats promus			Part des femmes				
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	% de candidates	% de candidates classées	% de candidates promues	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	% de candidates	% de candidates classées	% de candidates promues		
Tableau d'Avancement PRCE	10	18	28	4	7	11	3	4	7	64%	64%	57%	16	33	49	6	7	13	4	3	7	67%	54%	43%	0	0%
Tableau d'Avancement PRAG	12	12	24	12	11	23	1	3	4	50%	48%	75%	62	66	128	13	13	26	5	1	6	52%	50%	17%	2	13%
Liste d'Aptitude PRAG	23	24	47	3	2	5	0	0	0	51%	40%	-	27	26	53	6	4	10	0	0	0	49%	40%	-	-	-

132 enseignants ou enseignants-chercheurs ont été promus en 2015, ce qui correspond à une évolution de 8% par rapport à 2014. 5% de la population totale des enseignants et enseignants-chercheurs a bénéficié d'une promotion en 2015

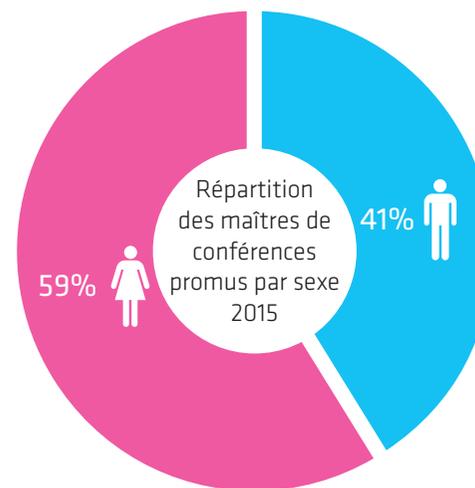
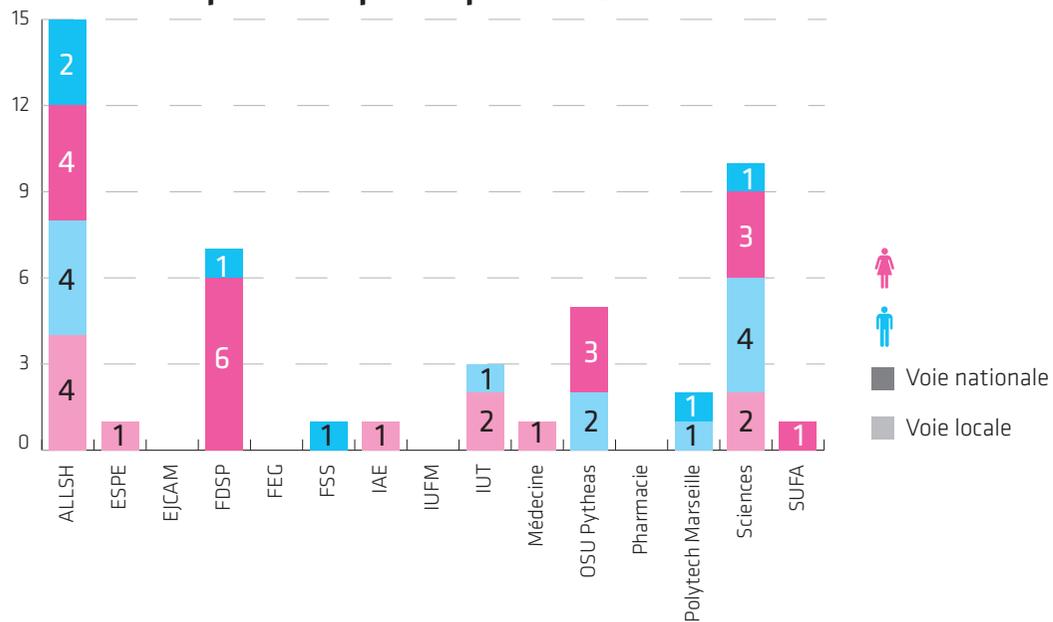
Évolution des candidats promus aux tableaux d'avancement (TA) et listes d'aptitude (LA) - 2014-2015



4-2-2 / Maîtres de conférence CN > Maîtres de conférence HC

	2014												2015												Évolution entre 2014 et 2015	
	Promus voie locale			Promus voie nationale			Total des promus			Part des femmes			Promus voie locale			Promus voie nationale			Total des promus			Part des femmes				
			Total			Total			Total	% de femmes voie locale	% de femmes voie nationale	% de femmes total			Total			Total			Total	% de femmes voie locale	% de femmes voie nationale	% de femmes total	Agents promus (en nombre d'agents)	Agents promus (en %)
ALLSH	3	2	5	3	1	4	6	3	9	60%	75%	67%	4	4	8	4	3	7	8	7	15	50%	57%	53%	6	67%
ESPE		1	1	3	1	4	3	2	5	0%	75%	60%	1		1				1		1	100%	-	100%	-4	-80%
EJCAM										-%	-%	-%										-	-	-	0	-
FDSP				2	2	4	2	2	4	-%	50%	50%				6	1	7	6	1	7	-	86%	86%	3	75%
FEG	1		1		2	2	1	2	3	100%	0%	33%										-	-	-	-3	-100%
FSS	1		1				1		1	100%	-%	100%				1	1	0	1	1	1	-	0%	0%	0	0%
IAE													1		1				1		1	100%	-	100%	1	-
IUFM										-%	-%	-%										-	-	-	0	-
IUT		2	2		2	2		4	4	0%	0%	0%	2	1	3				2	1	3	67%	-	67%	-1	-25%
Médecine													1		1				1	0	1	100%	-	100%	1	-
OSU Pytheas				1		1	1		1	-%	100%	100%		2	2	3		3	3	2	5	0%	100%	60%	4	400%
Pharmacie					1	1		1	1	-%	0%	0%										-	-	-	-1	-100%
Polytech Marseille	2	1	3				2	1	3	67%	-%	67%		1	1		1	1		2	2	0%	0%	0%	-1	-33%
Sciences	3	6	9	2	3	5	5	9	14	33%	40%	36%	2	4	6	3	1	4	5	5	10	33%	75%	50%	-4	-29%
SUFA																1		1	1		1	-	100%	100%	1	-
Total général	10	12	22	11	12	23	21	24	45	45%	48%	47%	11	12	23	16	7	23	27	19	46	48%	70%	59%	1	2%

Répartition des maîtres de conférences promus par sexe et par composante - 2015



Chez les maîtres de conférences, le nombre total de promus est quasiment identique à celui de l'année dernière (45 en 2014 contre 46 en 2015).

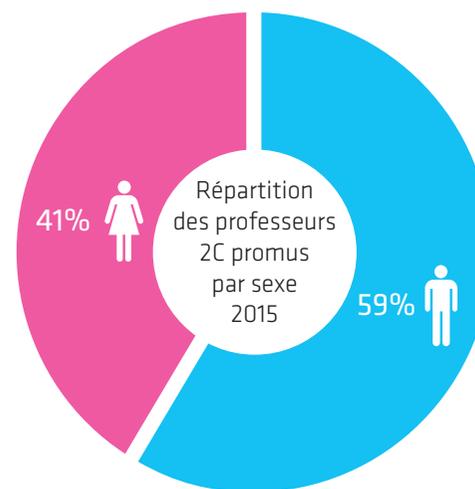
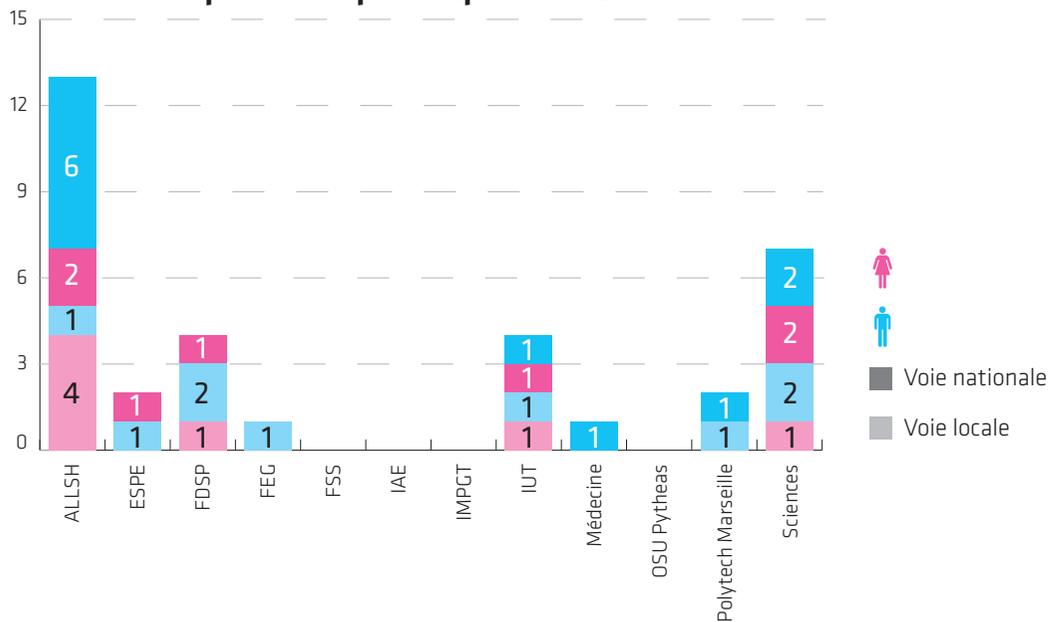
Les maîtres de conférences classe normale promus représentent 4% de l'effectif total AMU des maîtres de conférences classe normale.

La part des femmes promues augmente considérablement entre 2014 et 2015, passant de 45% à 48% en voie locale, de 48% à 70% en voie nationale, soit de 47% à 59% au global.

4-2-3 / Avancement Professeurs 2C > Professeurs 1C

	2014											2015											Évolution entre 2014 et 2015			
	Promus voie locale			Promus voie nationale			Total des promus			Part des femmes			Promus voie locale			Promus voie nationale			Total des promus			Part des femmes				
			Total			Total			Total	% de femmes voie locale	% de femmes voie nationale	% de femmes total			Total			Total			Total	% de femmes voie locale	% de femmes voie nationale	% de femmes total	Agents promus (en nombre d'agents)	Agents promus (en %)
ALLSH	2		2	1	4	5	3	4	7	100%	20%	43%	4	1	5	2	6	8	6	7	13	80%	25%	46%	6	86%
ESPE				1		1		1		-	100%	100%		1	1	1		1	1	2	0%	100%	50%	1	100%	
FDSP	1	2	3		2	2	1	4	5	33%	0%	20%	1	2	3	1		1	2	2	4	33%	100%	50%	-1	-20%
FEG										-	-	-		1	1					1	1	0%	-	0%	1	-
FSS		1	1					1	1	0%	-	0%			0							-	-	-	-1	-100%
IAE										-	-	-			0							-	-	-	0	-
IMPGT					1	1		1	1	-	0%	0%			0							-	-	-	-1	-100%
IUT		2	2					2	2	0%	-	0%	1	1	2	1	1	2	2	2	4	50%	50%	50%	2	100%
Médecine		1	1					1	1	0%	-	0%			0		1	1	0	1	1	-	0%	0%	0	0%
OSU Pytheas Polytech Marseille				1		1	1		1	-	100%	100%			0			0	0	0	0	-	-	-	-1	-100%
Sciences	3	3	6	1	4	5	4	7	11	50%	20%	36%	1	2	3	2	2	4	3	4	7	33%	50%	43%	-4	-36%
Total général	6	10	16	4	12	16	10	22	32	38%	25%	31%	7	9	16	7	11	18	14	20	34	44%	39%	41%	2	6%

Répartition des professeurs 2C promus par sexe et par composante - 2015



On enregistre 2 professeurs de deuxième classe promus en plus à la 1^{ère} classe par rapport à 2014.

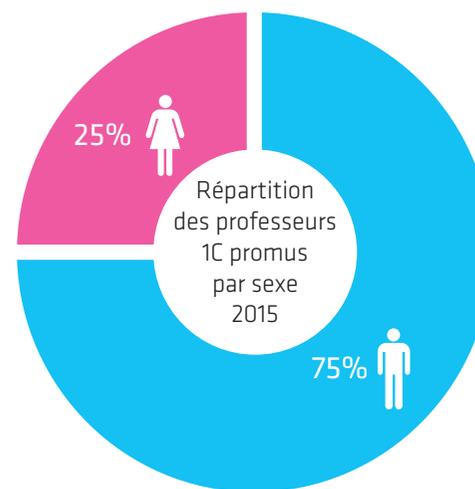
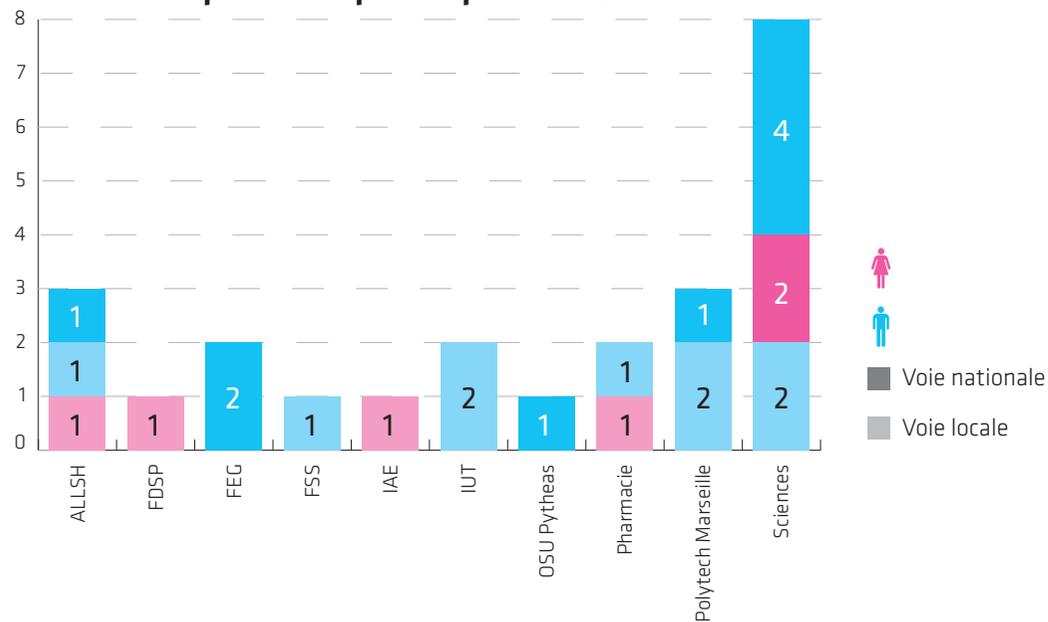
Les professeurs 2^e classe promus représentent 17% de l'effectif total AMU des professeurs 2^e classe.

La part des femmes promues augmente entre 2014 et 2015, passant de 38% à 44% en voie locale, de 25% à 39% en voie nationale, et de 31% à 41% au global.

4-2-4 / Avancement Professeurs 1C > Professeurs CE 1

	2014												2015												Évolution entre 2014 et 2015			
	Promus voie locale			Promus voie nationale			Total des promus			Part des femmes			Promus voie locale			Promus voie nationale			Total des promus			Part des femmes						
			Total			Total			Total	% de femmes voie locale	% de femmes voie nationale	% de femmes total			Total			Total			Total	% de femmes voie locale	% de femmes voie nationale	% de femmes total	Agents promus (en nombre d'agents)	Agents promus (en %)		
ALLSH	1	2	3	1	2	3	2	4	6	33%	33%	33%	1	1	2		1	1	1	2	3	50%	0%	33%	-3	-50%		
FDSP													1		1				1		1	100%	-	100%	1	-		
FEG	1	2	3				1	2	3	33%		33%			2	2		2	2		2	2	-	0%	0%	-1	-33%	
FSS		2	2				2	2		0%		0%		1	1			1	1		1	1	0%	-	0%	-1	-50%	
IAE	1		1				1		1	100%		100%	1		1			1		1	1	100%	-	100%	0	0%		
IUT														2	2				2	2		2	2	0%	-	0%	2	-
Osu Pythéas															1	1		1	1		1	1	-	0%	0%	1	-	
Pharmacie													1	1	2				1	1	2	50%	-	50%	2	-		
Polytech Marseille		1	1	1	2	3	1	3	4	0%	33%	25%		2	2		1	1		3	3	0%	0%	0%	-1	-25%		
Sciences	1	4	5		2	2	1	6	7	20%	0%	14%		2	2	2	4	6	2	6	8	0%	33%	25%	1	14%		
Total général	4	11	15	2	6	8	6	17	23	27%	25%	26%	4	9	13	2	9	11	6	18	24	31%	18%	25%	1	4%		

Répartition des professeurs 1C promus par sexe et par composante - 2015



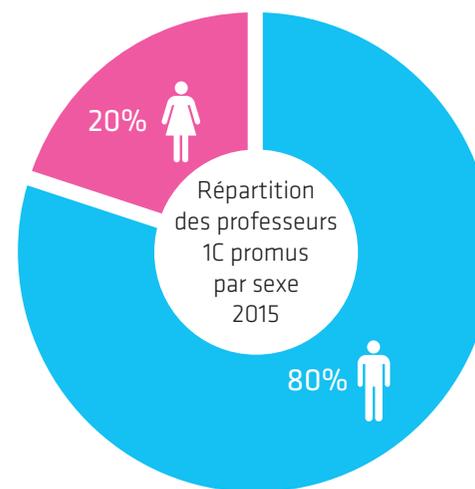
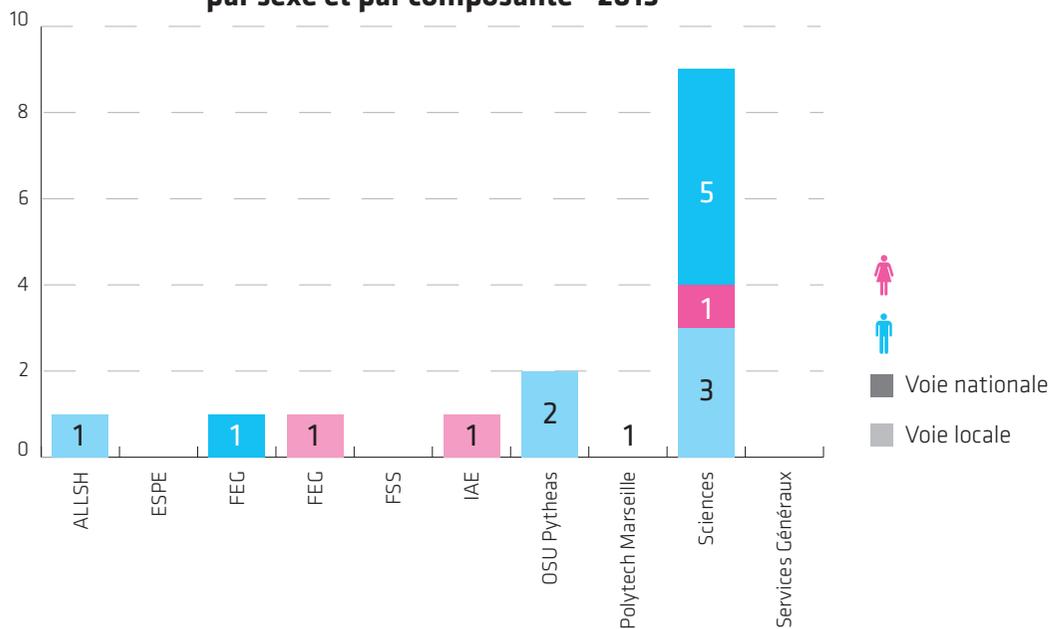
Le nombre de professeurs de première classe promus en classe exceptionnelle est quasiment identique par rapport à l'année dernière (+1 agent). La part des femmes promues est identique dans l'ensemble, mais supérieure sur la voie locale, et inférieure sur la voie nationale.

Les professeurs 1^{ère} classe promus représentent 9% de l'effectif total AMU des professeurs 1^{ère} classe.

4-2-5 / Avancement Professeurs CE 1 > Professeurs CE 2

	2014									2015									Évolution entre 2014 et 2015						
	Promus voie locale			Promus voie nationale			Total des promus			Part des femmes			Promus voie locale			Promus voie nationale					Total des promus			Part des femmes	
			Total			Total			Total	% de femmes voie locale	% de femmes voie nationale	% de femmes total			Total			Total	% de femmes voie locale	% de femmes voie nationale	% de femmes total	Agents promus (en nombre d'agents)	Agents promus (en %)		
ALLSH	1		1			1		1	100%	-	100%		1	1				1	1	0%	-	0%	0	0%	
ESPE		1	1				1	1	0%	-	0%								-	-	-	-1	-100%		
FDSP				1	1	1	1	1	-	0%	0%			1	1		1	1	-	0%	0%	0	0%		
FEG		1	1			1	1	1	0%	-	0%	1		1			1	1	100%	-	100%	0	0%		
FSS				1	1	1	1	1	-	0%	0%								-	-	-	-1	-100%		
IAE									-	-	-	1		1			1	1	100%	-	100%	1	-		
OSU		1	1			1	1	1	0%	-	0%		2	2			2	2	0%	-	0%	1	100%		
Pytheas Polytech Marseille									-	-	-								-	-	-	0	-		
Sciences		1	1		3	3	4	4	0%	0%	0%		3	3	1	5	6	1	8	9	0%	17%	11%	5	125%
Services Généraux		1	1			1	1	1	0%	-	0%								-	-	-	-1	-100%		
Total général	1	5	6	5	5	1	10	11	17%	0%	9%	2	6	8	1	6	7	3	12	15	25%	14%	20%	4	36%

Répartition des professeurs CE 1 promus par sexe et par composante - 2015



4 professeurs CE 1 de plus ont été promus en professeurs CE 2 par rapport à 2014, soit une hausse de 36%.

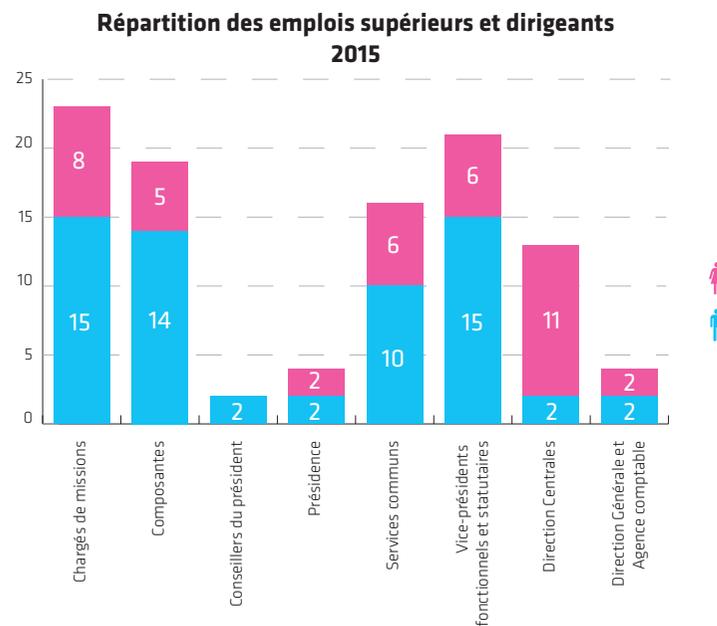
Les professeurs classe exceptionnelle promus représentent 8% de l'effectif total AMU des professeurs classe exceptionnelle.

20% des agents promus sont des femmes (25% des promus voie locale, et 14% des promus voie nationale).

5 / Positionnement

5-1 / Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants au 31/12/2015

			Total 2015	Part de femmes
Chargés de missions	15	8	23	35%
Composantes	14	5	19	26%
Conseillers du président	2	0	2	0%
Présidence	2	2	4	50%
Services communs	10	6	16	38%
Vice-présidents fonctionnels et statutaires	15	6	21	29%
Direction Centrales	2	11	13	85%
Direction Générale et Agence comptable	2	2	4	50%
Total général	60	38	98	39%



Sont considérés comme emplois supérieurs et dirigeants à AMU, les agents occupant des fonctions apparaissant dans l'organigramme général AMU.

5-2 / Flux annuels de primonominations aux emplois supérieurs et dirigeants

		Total 2015	Part de femmes
5	5	10	50%

En matière d'emplois supérieurs et dirigeants. La parité a été respectée sur les flux annuels entrant en 2015.

6 / Formation

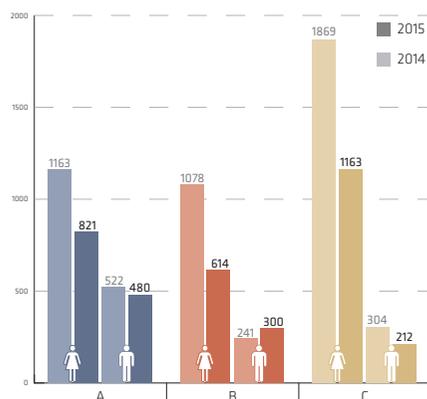
6-1 / Formation en faveur des personnels BIATSS

6-1-1 / Formation continue organisée par la Direction des ressources humaines

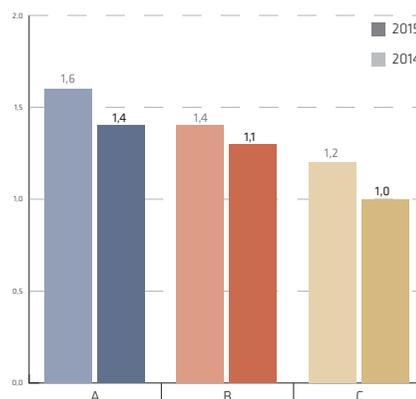
Nombre de jours de formation professionnelle continue par catégorie (A, B, C)

		2014				2015			
		Nombre de jours	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre moyen de jours de formation	Nombre de jours	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre moyen de jours de formation
Catégorie A	Femmes	1163	6978	757	1,5	821	4925	606	1,4
	Hommes	522	3134	291	1,8	480	2881	333	1,4
	Total	1685	10112	1048	1,6	1301	7806	939	1,4
Catégorie B	Femmes	1078	6467	606	1,8	614	3681	535	1,1
	Hommes	241	1448	177	1,4	300	1798	185	1,6
	Total	1319	7915	783	1,7	913	5479	720	1,3
Catégorie C	Femmes	1869	11212	1589	1,2	1163	6975	1177	1,0
	Hommes	304	1823	222	1,4	212	1269	188	1,1
	Total	2173	13035	1811	1,2	1374	8244	1365	1,0
Total général		5177	31062	3642	1,4	3588	21529	3024	1,2

Nombre de jours de formation
par sexe et par catégorie
2014-2015



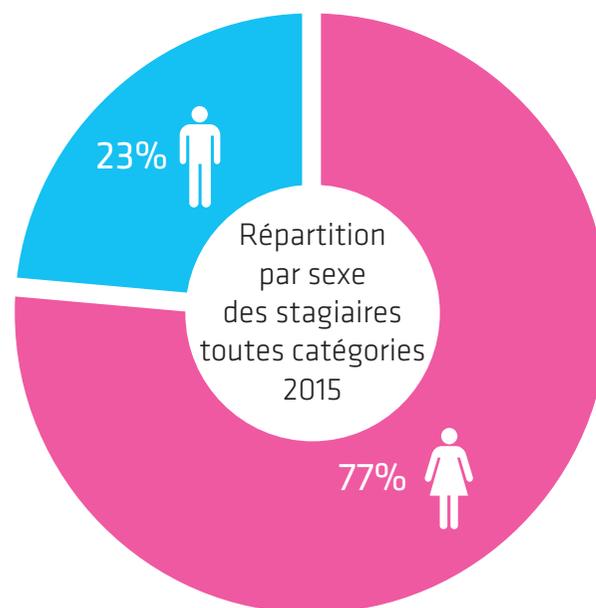
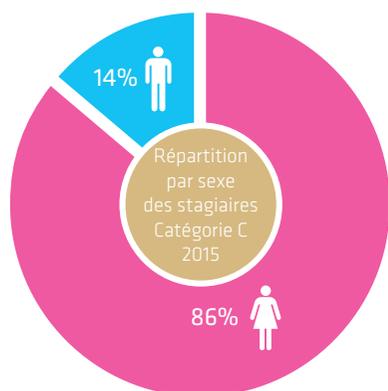
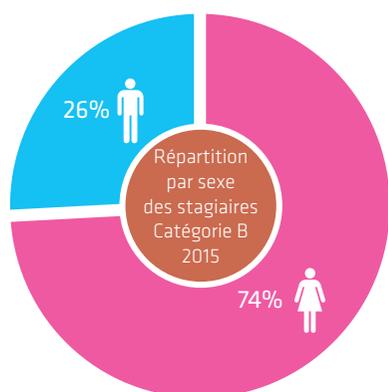
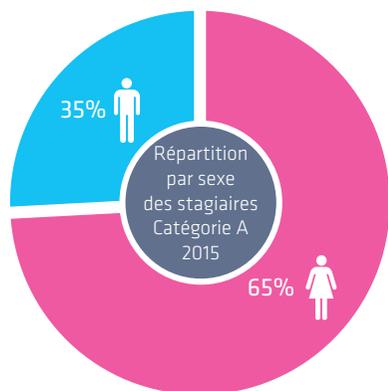
Nombre moyen de jours de formation par stagiaire
et par catégorie - 2014-2015



Toutes catégories confondues, les femmes représentent 77% des stagiaires contre 81% en 2014 (65% des effectifs de la catégorie A, 74% de la catégorie B, et 86% de la catégorie C).

En 2015, les formations les plus importantes en heures de formation ont été le management, la préparation aux concours et les fonctions financières et comptables

Les formations les plus suivies ont été la préparation aux concours, le management et les fonctions financières et comptables.



6-1-2 / Formation initiale statutaire organisée par le SCD

Nombre de jours de formation initiale statutaire par catégorie et par sexe

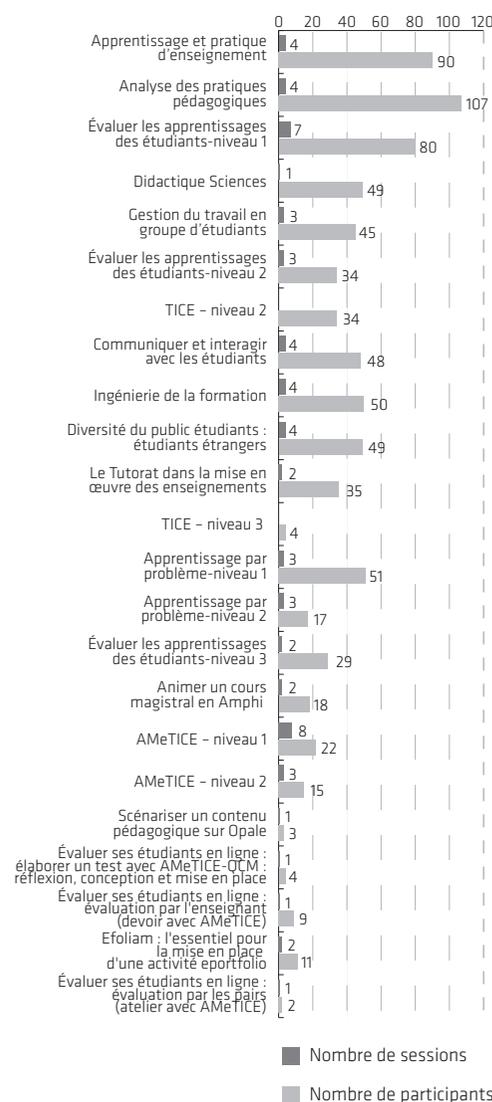
		2014		2015	
		Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires
Catégorie A	Femmes	121	1		
	Hommes				
Catégorie B	Femmes				
	Hommes	20	1	19	1
Catégorie C	Femmes				
	Hommes	53	1		
Total général		194	3	19	1

La formation suivie en 2015 dans le tableau ci-contre, est une formation statutaire post-recrutement obligatoire à Paris après réussite au concours de bibliothécaire assistant spécialisés de classe normale. Le volume de formation cette année a été de 120 heures.

6-2 / Formations en faveur des enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants contractuels chargés d'enseignement

Intitulé de la formation du CIPE	Nombre de sessions	Nombre de participants	Volume horaire/ session
Apprentissage et pratique d'enseignement	4	90	12 heures
Analyse des pratiques pédagogiques	4	107	16 heures
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 1	7	80	8 heures
Didactique Sciences	1	49	4 heures
Gestion du travail en groupe d'étudiants	3	45	12 heures
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 2	3	34	8 heures
TICE - niveau 2		34	12h éq. présentiel étudiants
Communiquer et interagir avec les étudiants	4	48	8 heures
Ingénierie de la formation	4	50	8 heures
Diversité du public étudiants : étudiants étrangers	4	49	12 heures
Le Tutorat dans la mise en œuvre des enseignements	2	35	12 heures
TICE - niveau 3		4	8h éq. présentiel étudiants
Apprentissage par problème-niveau 1	3	51	14 heures
Apprentissage par problème-niveau 2	3	17	12 heures
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 3	2	29	8 heures
Animer un cours magistral en Amphi	2	18	6 heures
AMeTICE - niveau 1	8	22	3 heures
AMeTICE - niveau 2	3	15	3 heures
Scénariser un contenu pédagogique sur Opale	1	3	3 heures
Évaluer ses étudiants en ligne : élaborer un test avec AMeTICE-QCM : réflexion, conception et mise en place	1	4	3 heures
Évaluer ses étudiants en ligne : évaluation par l'enseignant (devoir avec AMeTICE)	1	9	3 heures
Efoliam : l'essentiel pour la mise en place d'une activité eportfolio	2	11	3 heures
Évaluer ses étudiants en ligne : évaluation par les pairs (atelier avec AMeTICE)	1	2	3 heures

Nombre de session et nombre de participants aux formations CIPE - 2015



Les grands axes des 3 missions du CIPE sont :

- reconnaissance de la mission enseignement,
- qualité de la pédagogie
- qualité des formations.

La mission d'innovation pédagogique et de formation des enseignants s'articule de la manière suivante : proposer une formation initiale et continue aux enseignants, favoriser l'émergence de pédagogies innovantes dans les équipes pédagogiques pour répondre à des besoins nouveaux et valoriser l'activité pédagogique.

Le CIPE a également une activité en direction des contractuels en situation d'enseignement (notamment en ce qui concerne la formation des doctorants par la biais d'un programme élaboré en partenariat avec le collège doctoral et les écoles doctorales).

7 / Rémunération

7-1 / Dépenses décaissées de masse salariale dont primes et indemnités 2015

Dotation Etat Masse Salariale* 2015 : 442 153 326 €

Dotation Etat Masse Salariale* 2014 : 436 707 811 €

Évolution entre 2014 et 2015 : + 5 445 515 €, soit une augmentation de 1,25%

Rubrique d'imputation budgétaire*	Homme / femme	EC, ens, chercheurs et doc		BIATSS		Total		Pour info : dont ressources propres et Recherche + Amidex	
		Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	EC	BIATSS
Rémunération principale	Femme	14 372 853 €	47 259 240 €	18 480 916 €	32 157 295 €	32 853 769 €	79 416 534 €	36 588 440 €	
	Homme	15 986 175 €	87 570 979 €	11 617 981 €	18 482 525 €	27 604 156 €	106 053 504 €		
Total Rémunération principale		30 359 029 €	134 830 219 €	30 098 896 €	50 639 820 €	60 457 925 €	185 470 039 €		
Indemnité de résidence	Femme	123 678 €	1 382 566 €	444 008 €	954 639 €	567 686 €	2 337 204 €	722 800 €	
	Homme	157 087 €	2 554 261 €	210 646 €	547 633 €	367 733 €	3 101 894 €		
Total Indemnité de résidence		280 764 €	3 936 826 €	654 655 €	1 502 272 €	935 419 €	5 439 098 €		
Primes et indemnités	Femme	4 363 651 €	6 007 853 €	1 483 213 €	7 075 006 €	5 846 864 €	13 082 859 €	23 129 095 €	
	Homme	5 848 780 €	10 605 008 €	788 223 €	4 622 512 €	6 637 004 €	15 227 519 €		
Total Primes et indemnités		10 212 432 €	16 612 861 €	2 271 436 €	11 697 518 €	2 126 063 €	21 410 525 €		
Cotisations	Femme	7 415 692 €	43 624 105 €	8 448 029 €	30 171 920 €	15 863 721 €	73 796 025 €	22 055 081 €	
	Homme	8 475 493 €	80 433 181 €	5 224 162 €	17 268 002 €	13 699 655 €	97 701 184 €		
Dont «CAS Pension»	Femme		35 035 419 €		23 692 150 €		58 727 569 €		
	Homme		64 642 171 €		13 568 806 €		78 210 977 €		
Total Cotisations		15 891 185 €	124 057 286 €	13 672 191 €	47 439 922 €	29 563 376 €	171 497 208 €		
Total général	Femme	26 275 874 €	98 273 764 €	28 856 165 €	70 358 859 €	55 132 039 €	168 632 623 €	82 495 417 €	
	Homme	30 467 535 €	181 163 429 €	17 841 013 €	40 920 672 €	48 308 548 €	222 084 101 €		
	Total	56 743 409 €	279 437 193 €	46 697 178 €	111 279 532 €	103 440 587 €	390 716 724 €		
TOTAL dépenses de MS décaissées *		336 180 602 €		157 976 709 €		494 157 311 €		82 495 417 €	
Autres dépenses de Masse salariale **						1 233 685 €		1 233 685 €	
TOTAL GÉNÉRAL		336 180 602 €		157 976 709 €		495 390 996 €		83 729 102 €	

Dont Allocation de Retour à l'Emploi	Femme	25 924,31 €
	Homme	29 875,90 €
		55 800,21 €

* 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)...

La ligne rémunération principale comprend les éléments de paye suivants : traitements bruts, traitements bruts NBI, rémunérations doctorants contractuels et traitements hospitalo-universitaires.

Le CAS pension est le Compte d'Affectation Spéciale « Pension » qui retrace les opérations relatives aux régimes de retraite et d'invalidité des agents de l'État. Les sommes versées sont constituées pour leur plus grande part par une contribution employeur, assise sur les sommes payées aux agents à titre de traitement ou de solde, et par une cotisation à la charge des agents.

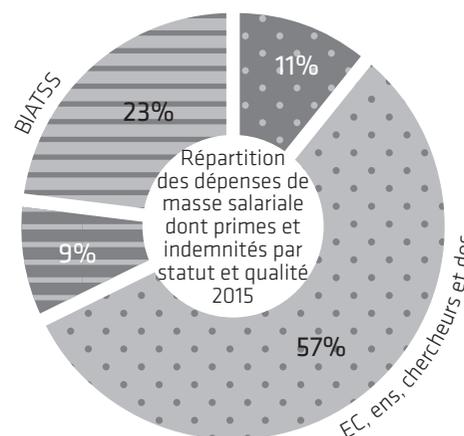
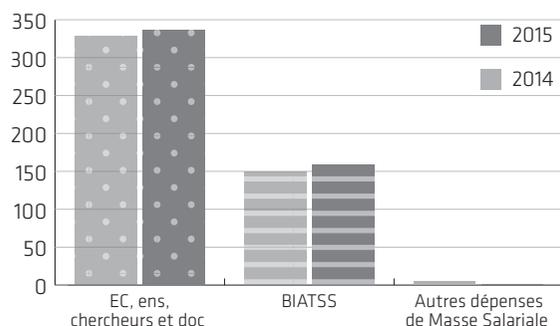
La ligne primes et indemnités comprend d'une part l'ensemble des primes et indemnités (liste exhaustive de l'indemnité de résidence, les primes EC/Ens/Ch/Doct ainsi que les primes BIATSS) et d'autre part l'ensemble des rémunérations accessoires (cours complémentaires et vacances).

La ligne cotisations rassemble les cotisations et autres contributions y compris le « CAS Pensions ».

		Total général 2014	Total général 2015	Évolution 2014-2015
EC, ens, chercheurs et doc	Contractuels	53,0 M€	56,7 M€	7%
	Fonctionnaires	275,0 M€	279,4 M€	2%
BIATSS	Contractuels	41,3 M€	46,7 M€	13%
	Fonctionnaires	108,3 M€	111,3 M€	3%
Autres crédits de MS*	Autres crédits de MS	4,9 M€	1,2 M€	-75%
		482,5 M€	495,4 M€	2,67%

Les « autres dépenses de masse salariale » incluent : la variation CAP 2014/2015 et le compte comptable 647 qui comprend les versements obligatoires au comité d'entreprise (compte 6472), les frais relatifs aux œuvres sociales, les versements au comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT) (compte 6473) ainsi que les cotisations versées à la médecine du travail (compte 6475).

Évolution des dépenses de masse salariale par statut - 2014-2015



	EC, ens, chercheurs et doc	BIATSS	Autres dépenses de MS	Total
2014	328,0M€	149,6M€	4,9M€	482,5M€
2015	336,2M€	158,0M€	1,2M€	495,4M€
Évolution 2014-2015 en valeur	8,2M€	8,4M€	-3,7M€	12,9M€
Évolution 2014-2015 en %	2,51%	5,58%	-75,05%	2,67%

La composition de la dotation État est la suivante : masse salariale ex-titre 2 transférée de l'État à l'université lors du passage RCE (paie des fonctionnaires), masse salariale déterminée par le modèle d'allocation des moyens, contrat doctoraux, masse salariale - actions spécifiques.

Les ressources propres sont constituées du financement Région, des droits d'inscriptions, de la taxe d'apprentissage, de la formation continue et des contrats de recherche.

Elles servent notamment à rémunérer les agents contractuels, les agents gagés, les Sauvadet, les heures de cours complémentaires, les vacances administratives, les contrats étudiants, les formations continues, une partie des primes et indemnités.

La masse salariale a augmenté de 3% par rapport à 2014 soit 12,86M€. Cette hausse est liée à :

- l'évolution des contrats de recherche « A*Midex » pour environ 10.9M€,
- l'évolution de la prime des agents BIATSS contractuels, dont l'ancienneté est supérieure à un an, en lien avec l'évolution des effectifs et sa mise en place pour les contractuels BIATSS Recherche initialement exclus du dispositif,
- la Prime d'engagement pédagogique instaurée en fin 2015 au sein de l'université,
- le FIPH + 460 485€ par rapport à 2014,
- les titularisations Sauvadet (+1,1 M€).
- la variation sur les autres crédits de MS est liée à une forte baisse des charges à payer en 2015.

		Total général 2014	Total général 2015	Évolution 2014-2015	% évolution	% évolution nombre d'agent AMU entre 2014 et 2015
EC, ens, chercheurs et doc	Contractuels	52 955 060,02 €	56 743 409 €	3 788 349,29 €	7,15%	3,50%
	Fonctionnaires	274 996 781,18 €	279 437 193 €	4 440 411,48 €	1,61%	-0,80%
	Total	327 951 841,20 €	336 180 601,97 €	8 228 760,77 €	2,51%	0,60%
BIATSS	Contractuels	41 314 959,09 €	46 697 177,77 €	5 382 218,68 €	13,03%	12,50%
	Fonctionnaires	108 307 582,76 €	111 279 531,67 €	2 971 948,91 €	2,74%	1,30%
	Total	149 622 541,85 €	157 976 709,44 €	8 354 167,59 €	5,58%	5,20%
Total	Contractuels	94 270 019,11 €	103 440 587,08 €	9 170 567,97 €	9,73%	7,7%
	Fonctionnaires	383 304 363,94 €	390 716 724,33 €	7 412 360,39 €	1,93%	0,1%
	Total	482 518 744,05 €	494 157 311,41 €	11 638 567,36 €	2,41%	2,7%
Pour info : dont ressources propres		67 765 580,99 €	82 495 417,02 €	14 729 836,03 €	21,74%	

Dépenses de masse salariale dont primes et indemnités 2015 - BIATSS RECHERCHE / HORS RECHERCHE

Rubrique d'imputation budgétaire*	Homme / femme	BIATSS Recherche		BIATSS hors recherche		BIATSS Total	
		Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femme	6 712 920,72 €		11 767 994,80 €	32 157 294,58 €	18 480 916 €	32 157 295 €
	Homme	6 716 211,03 €		4 901 769,75 €	18 482 525,14 €	11 617 981 €	18 482 525 €
Total Rémunération principale		13 429 131,75 €		16 669 764,55 €	50 639 819,72 €	30 098 896 €	50 639 820 €
Indemnité de résidence	Femme	96 591,09		347 417,36 €	954 638,84 €	444 008 €	954 639 €
	Homme	77 112,94		133 533,47 €	547 633,24 €	210 646 €	547 633 €
Total Indemnité de résidence		173 704,03 €		480 950,83 €	1 502 272,08 €	654 655 €	1 502 272 €
Primes et indemnités	Femme	255 261,91 €		1 227 950,78 €	7 075 006,01 €	1 483 213 €	7 075 006 €
	Homme	215 473,08 €		572 750,34 €	4 622 511,80 €	788 223 €	4 622 512 €
Total Primes et indemnités		470 734,99 €		1 800 701,12 €	11 697 517,81 €	2 271 436 €	11 697 518 €
Cotisations	Femme	2 917 759,95 €		5 530 268,65 €	30 171 919,76 €	8 448 029 €	30 171 920 €
	Homme	2 878 322,49 €		2 345 839,41 €	17 268 002,30 €	5 224 162 €	17 268 002 €
Dont «CAS Pension»	Femme			- €	23 692 150,22 €		23 692 150 €
	Homme			- €	13 568 805,56 €		13 568 806 €
Total Cotisations		5 796 082,44 €		7 876 108,06 €	47 439 922,06 €	13 672 191 €	47 439 922 €
Total général	Femme	9 982 533,67 €		18 873 631,59 €	70 358 859,19 €	28 856 165 €	70 358 859 €
	Homme	9 887 119,54 €		7 953 892,97 €	40 920 672,48 €	17 841 013 €	40 920 672 €
	Total	19 869 653,21 €		26 827 524,56 €	111 279 531,67 €	46 697 178 €	111 279 532 €
TOTAL GÉNÉRAL		19 869 653,21 €		138 107 056,23 €		157 976 709 €	

7-2 / Rémunérations nettes mensuelles et INM médians par statut et par catégorie

// Agents à temps plein uniquement fonctionnaires et contractuels

7-2-1 / Rémunérations nettes mensuelles moyennes et INM moyens par statut et par catégorie // Agents à temps plein uniquement (fonctionnaires et contractuels)

Rémunérations nettes mensuelles moyennes et écarts entre les hommes et les femmes

Statut	Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut				Catégorie	Rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie				Sexe	Rémunérations nettes mensuelles moyennes par sexe				Écarts entre les hommes et les femmes en 2014		Écarts entre les hommes et les femmes en 2015	
	2014	2015	Évolution	Évolution en %		2014	2015	Évolution	Évolution en %		2014	2015	Évolution	Évolution en %	En nb	En %	En nb	En %
BIATSS	1 830 €	1 806 €	-24 €	-1%	A	2 460 €	2 393 €	-67 €	-3%	H	2 528 €	2 450 €	-78 €	-3%	-120 €	-5%	-100 €	-4%
										F	2 408 €	2 350 €	-58 €	-2%				
					B	1 783 €	1 747 €	-36 €	-2%	H	1 809 €	1 792 €	-17 €	-1%	-41 €	-2%	-70 €	-4%
										F	1 768 €	1 722 €	-46 €	-3%				
					C	1 458 €	1 461 €	3 €	0%	H	1 486 €	1 480 €	-6 €	0%	-43 €	-3%	-29 €	-2%
										F	1 443 €	1 451 €	8 €	1%				
Total BIATSS	1 830 €	1 806 €	-24 €	-1%	H	1 920 €	1 893 €	-27 €	-1%	-142 €	-7%	-137 €	-7%					
					F	1 778 €	1 756 €	-22 €	-1%									
EC, ens, chercheurs et doc	3 044 €	3 133 €	89 €	3%	Enseignants du 2 nd degré	nc	2 846 €	nc	nc	H	nc	2 947 €	nc	nc	nc	nc	-213 €	-7%
										F	nc	2 734 €	nc	nc				
					Maîtres de conférences (EC et PU)	3 040 €	2 831 €	-209 €	-7%	H	3 049 €	2 835 €	-214 €	-7%	-19 €	-1%	-9 €	0%
										F	3 030 €	2 826 €	-204 €	-7%				
					Professeurs des Universités (EC et PU)	4 450 €	4 227 €	-223 €	-5%	H	4 542 €	4 292 €	-250 €	-6%	-395 €	-9%	-296 €	-7%
										F	4 147 €	3 996 €	-151 €	-4%				
					Total EC/Ens/Ch/Doct	3 044 €	3 133 €	89 €	3%	H	3 254 €	3 306 €	52 €	2%	-517 €	-16%	-443 €	-13%
										F	2 737 €	2 863 €	126 €	5%				

INM moyens et écarts entre les hommes et les femmes

Statut	INM nets mensuels moyens par statut				Catégorie	INM mensuels moyens par catégorie				Sexe	INM mensuels moyens par sexe				Écarts entre les hommes et les femmes en 2014		Écarts entre les hommes et les femmes en 2015	
	2014	2015	évolution	évolution en %		2014	2015	évolution	évolution en %		2014	2015	évolution	évolution en %	en nb	en %	en nb	en %
BIATSS	397	400	3	1%	A	513	511	-2	0%	H	518	517	nc	0%	-10 €	-2%	-10 €	-2%
									F	508	507	nc	0%					
					B	385	387	2	1%	H	397	389	-8	-2%	-13 €	-3%	-3 €	-1%
									F	384	386	2	1%					
					C	331	336	5	2%	H	334	340	6	2%	-6 €	-2%	-6 €	-2%
									F	328	334	6	2%					
Total BIATSS	397	400	3	1%	H	410	414	4	1%	-20 €	-5%	-21 €	-5%					
				F	390	393	3	1%										
EC, ens, chercheurs et doc	728	788	60	8%	Enseignants du 2 nd degré	nc	732	nc	nc	H	nc	757	nc	nc	nc	nc	-52 €	-7%
										F	nc	705	nc	nc				
					Maîtres de conférences	711	713	2	0%	H	708	714	6	1%	5 €	1%	-2 €	0%
										F	713	712	-1	0%				
					Professeurs	1 053	1 056	3	0%	H	1 076	1 074	-2	0%	-97 €	-9%	-82 €	-8%
										F	979	992	13	1%				
					Total EC/Ens/Ch/Doct	728	788	60	8%	H	776	832	56	7%	-120 €	-15%	-112 €	-13%
										F	656	720	64	10%				

L'INM des BIATSS et des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants a évolué entre 2014 et 2015. Pour les BIATSS, cette augmentation est de 1% pour les hommes et pour les femmes. Pour les Ens/EC/Ch/Doct, elle est de 7% pour les hommes et 10% pour les femmes.

7-2-2 / Rémunérations nettes médianes et INM médians par statut et par catégorie

// Agents à temps plein uniquement (fonctionnaires et contractuels)

Rémunérations nettes mensuelles médianes et écarts entre les hommes et les femmes

Statut	Rémunérations nettes mensuelles médianes par statut				Catégorie	Rémunérations nettes mensuelles médianes par catégorie				Sexe	Rémunérations nettes mensuelles médianes par sexe				Écarts entre les hommes et les femmes en 2014		Écarts entre les hommes et les femmes en 2015	
	2014	2015	Évolution	Évolution en %		2014	2015	Évolution	Évolution en %		2014	2015	Évolution	Évolution en %	En nb	En %	en nb	en %
BIATSS	1 598 €	1 585 €	-13 €	-1%	A	H	2 332 €	2 256 €	-76 €	-3%	2 394 €	2 334 €	-60 €	-3%	-136 €	-6%	-148 €	-6%
						F	2 258 €	2 186 €	-72 €	-3%	2 258 €	2 186 €	-72 €	-3%				
					B	H	1 774 €	1 759 €	-15 €	-1%	1 807 €	1 811 €	4 €	0%	-49 €	-3%	-96 €	-5%
						F	1 758 €	1 715 €	-43 €	-2%	1 758 €	1 715 €	-43 €	-2%				
					C	H	1 464 €	1 473 €	9 €	1%	1 493 €	1 491 €	-2 €	0%	-43 €	-3%	-22 €	-1%
						F	1 450 €	1 469 €	19 €	1%	1 450 €	1 469 €	19 €	1%				
					Total BIATSS	1 598 €	1 585 €	-13 €	-1%	H	1 667 €	1 657 €	-10 €	-1%	1 667 €	1 657 €	-10 €	-1%
F	1 553 €	1 539 €	-14 €	-1%						1 553 €	1 539 €	-14 €	-1%					
EC, ens, chercheurs et doc	3 023 €	2 938 €	-85 €	-3%	Enseignants du 2 nd degré	H	nc	2 856 €	nc	nc	nc	2 931 €	nc	nc	nc	nc	-171 €	-6%
						F	nc	nc	nc	nc	nc	2 760 €	nc	nc				
					Maîtres de conférences (EC et PU)	H	3 008 €	2 796 €	-212 €	-7%	3 005 €	2 796 €	-209 €	-7%	20 €	1%	-10 €	0%
						F	3 025 €	2 786 €	-239 €	-8%	3 025 €	2 786 €	-239 €	-8%				
					Professeurs des Universités (EC et PU)	H	4 512 €	4 312 €	-200 €	-4%	4 534 €	4 394 €	-140 €	-3%	-459 €	-10%	-438 €	-10%
						F	4 075 €	3 956 €	-119 €	-3%	4 075 €	3 956 €	-119 €	-3%				
Total EC/Ens/Ch/Doct	2 396 €	2 938 €	542 €	23%	H	3 185 €	3 079 €	-106 €	-3%	3 185 €	3 079 €	-106 €	-3%	-364 €	-11%	-283 €	-9%	
					F	2 821 €	2 796 €	-25 €	-1%	2 821 €	2 796 €	-25 €	-1%					

INM médians et écarts entre les hommes et les femmes

Statut	INM médians par statut				Catégorie	INM médians par catégorie				Sexe	INM médians par sexe				Écarts entre les hommes et les femmes en 2014		Écarts entre les hommes et les femmes en 2015	
	2014	2015	évolution	évolution en %		2014	2015	évolution	évolution en %		2014	2015	évolution	évolution en %	en nb	en %	en nb	en %
BIATSS	348	354	6	2%	A	487	482	-5	-1%	H	492	486	-6	-1%	-15 €	-3%	-4 €	-1%
									F	477	482	5	1%					
					B	371	380	9	2%	H	371	382	11	3%	-3 €	-1%	-11 €	-3%
									F	368	371	3	1%					
					C	320	327	7	2%	H	322	328	6	2%	-3 €	-1%	-2 €	-1%
									F	319	326	7	2%					
Total BIATSS	348	354	6	2%	H	370	371	1	0%	-30 €	-8%	-27 €	-7%					
				F	340	344	4	1%										
EC, ens, chercheurs et doc	719	746	27	4%	Enseignants du 2 nd degré	nc	738	nc	nc	H	nc	775	nc	nc	nc	nc	-41 €	-5%
										F	nc	734	nc	nc				
					Maîtres de conférences	719	719	nc	0%	H	704	719	15	2%	15 €	2%	- €	0%
										F	719	719	-	0%				
					Professeurs	1 077	1 059	-18	-2%	H	1 123	1 121	-2	0%	-156 €	-14%	-148 €	-13%
										F	967	973	6	1%				
					Total EC/Ens/Ch/Doct	719	746	27	4%	H	734	783	49	7%	-61 €	-8%	-64 €	-8%
										F	673	719	46	7%				

La médiane divise la population concernée en deux parties égales, 50 % se situant au-dessus de la rémunération indiquée et 50 % se situant en dessous.

Les médianes suivent la même tendance que les moyennes, c'est-à-dire qu'elles enregistrent une stabilité de montant tant au niveau de l'INM que de la rémunération pour les BIATSS (évolution inférieure à 1%).

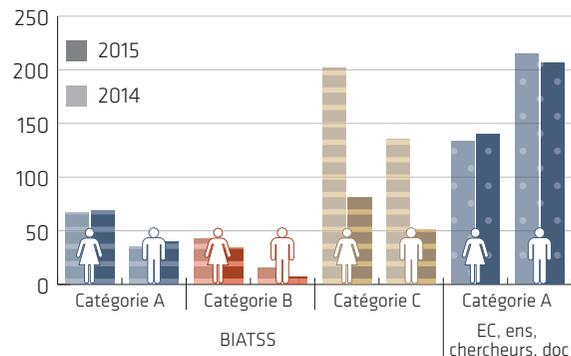
Pour les EC, ens, chercheurs et doc, la rémunération médiane est en hausse de 23%, soit 542€, et l'INM médian est en hausse de 4%, soit 27 points.

7-2-3 / Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Agents bénéficiaires de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Statut	Nombre d'agent	Catégorie	Nombre d'agent	Sexe	Nombre d'agent	%	Montants
BIATSS	282	A	109	H	69	11%	61 265,76 €
				F	40	6%	40 021,19 €
		B	41	H	34	5%	15 352,23 €
				F	7	1%	3 854,32 €
		C	132	H	81	13%	22 070,73 €
				F	51	8%	14 769,16 €
EC, ens, chercheurs et doc	346	A	346	F	140	22%	161 436,88 €
				H	206	33%	270 184,06 €
Total Général					628	100%	588 954,33 €

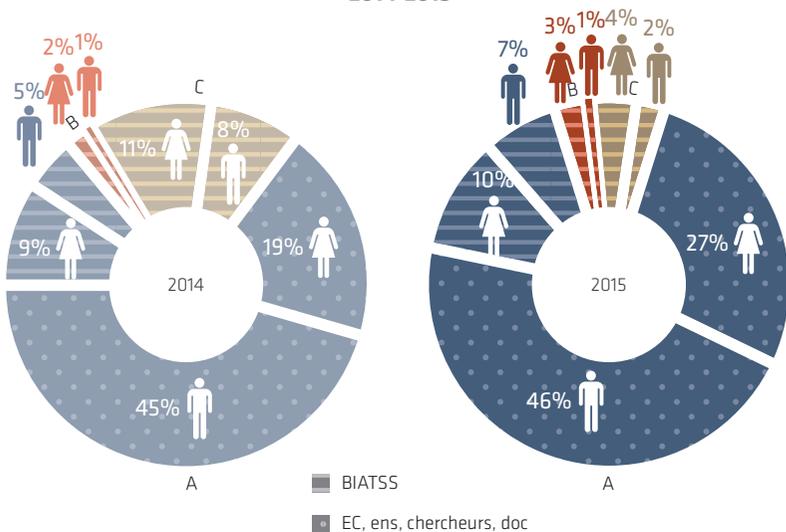
Évolution du nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA 2014-2015



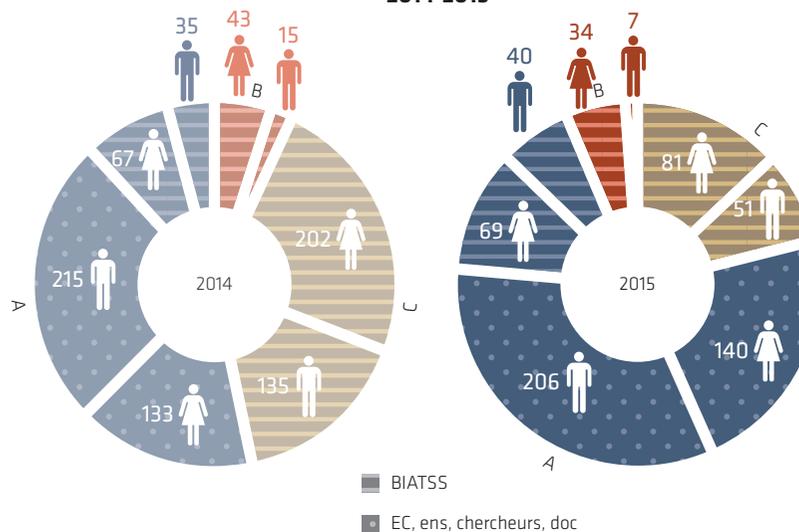
Un agent bénéficie de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Son mode de calcul est précisé par arrêté publié au Journal Officiel.

Les catégories de personnels comptant le plus grand nombre de bénéficiaires de la GIPA sont les enseignants (55% des effectifs pour 73% de la somme totale reversée au titre de la GIPA) suivis des BIATSS de catégorie C (21% des effectifs pour 6% de la somme totale reversée au titre de la GIPA) et de A (17% des effectifs pour le même pourcentage de la somme totale reversée au titre de la GIPA).

Évolution des montants distribués aux bénéficiaires de la GIPA 2014-2015



Évolution du nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA 2014-2015



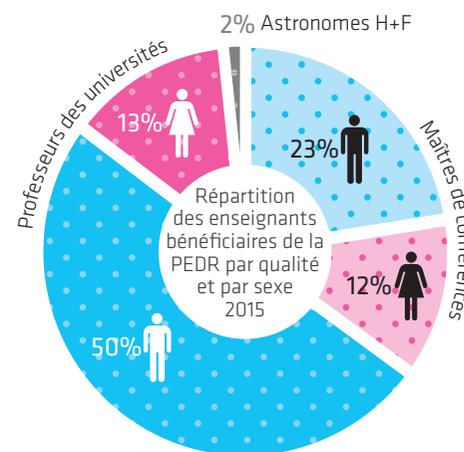
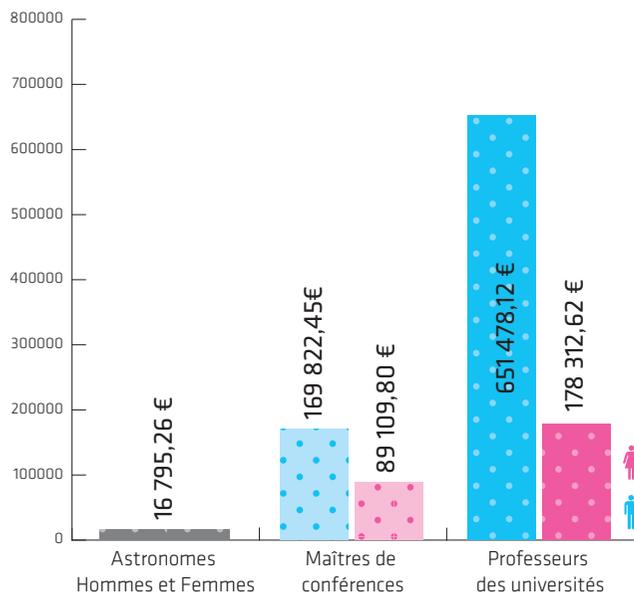
7-2-4 / Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

Enseignants bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

Agents bénéficiaires	Sexe	2014		2015		Évolution en valeur		Évolution en %	
		Nombre de bénéficiaires	Montant cumulé						
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	H	115	488 551 €	112	172 157 €	-3	-316 394 €	-3%	-65%
	F	57	255 806 €	64	64	7	-165 646 €	12%	-65%
Professeurs des Universités et Astronomes**	H	274	1 719 603 €	253	661 530 €	-21	-1 058 073 €	-8%	-62%
	F	58	354 427 €	63	63	5	-172 756 €	9%	-49%
Total	H	389	2 208 154 €	365	833 687 €	-24	-1 374 467 €	-6%	-62%
	F	115	610 233 €	127	127	12	-338 402 €	10%	-55%

**Dans cette catégorie se trouvent des professeurs hospitalo-universitaires, des professeurs des universités et un professeur associé.

Répartition des montants cumulés de la PEDR par corps et par sexe - 2015



La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) a été instituée par décret du 8 juillet 2009, modifiée 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 20/5/2014 a défini les critères, la méthodologie et les barèmes d'attribution. 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.

Les femmes sont plus nombreuses à avoir bénéficié de la PEDR en 2015 (hausse de 10%, soit 12 agents). Cette évolution est visible chez les MCF et astronomes adjoints et chez les professeurs d'université et astronomes.

Candidats AMU 2015 à la PEDR en 2014 et 2015

	Total des candidats							
	2014			2015			Évolution 2014-2015	
	♂	♀	Total	♂	♀	Total	En %	En nb
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	97	45	142	105	48	153	8%	11
Professeurs des Universités et Astronomes**	102	29	131	105	27	132	1%	1
Total	199	74	273	210	75	285	4%	12

dont candidats retenus

	Candidats retenus									
	2014				2015				Évolution 2014-2015	
	♂	♀	Total	Part des femmes	♂	♀	Total	Part des femmes	En %	En nb
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	25	18	43	42%	25	13	38	34%	-12%	-5
Professeurs des Universités et Astronomes**	61	11	72	15%	52	17	69	25%	-4%	-3
Total	86	29	115	25%	77	30	107	28%	-7%	-8

dont candidats non retenus

	Candidats non retenus							
	2014			2015			Évolution 2014-2015	
	♂	♀	Total	♂	♀	Total	En %	En nb
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	72	32	104	80	35	115	11%	11
Professeurs des Universités et Astronomes**	50	12	62	53	10	63	2%	1
Total	122	44	166	133	45	178	7%	12

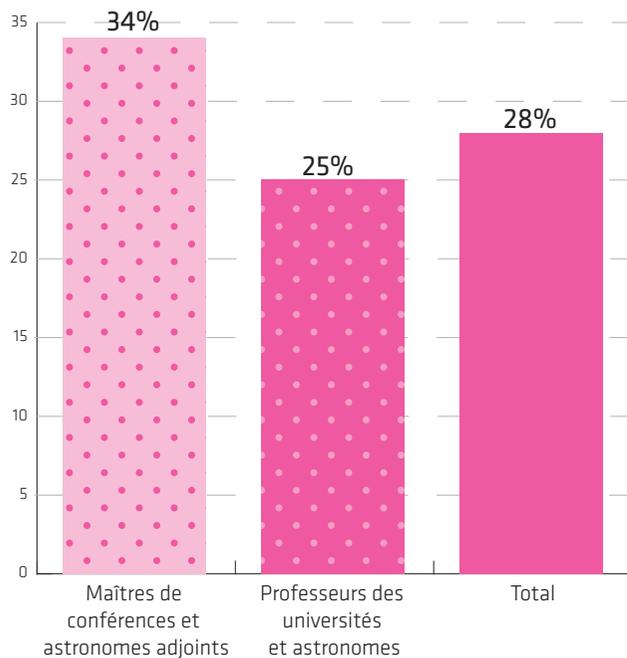
* Les données 2014 sont arrêtées au 30/06/2014.

**Les données 2015 arrêtées au 30/06/2015, sous réserve d'évolutions ultérieures possibles.

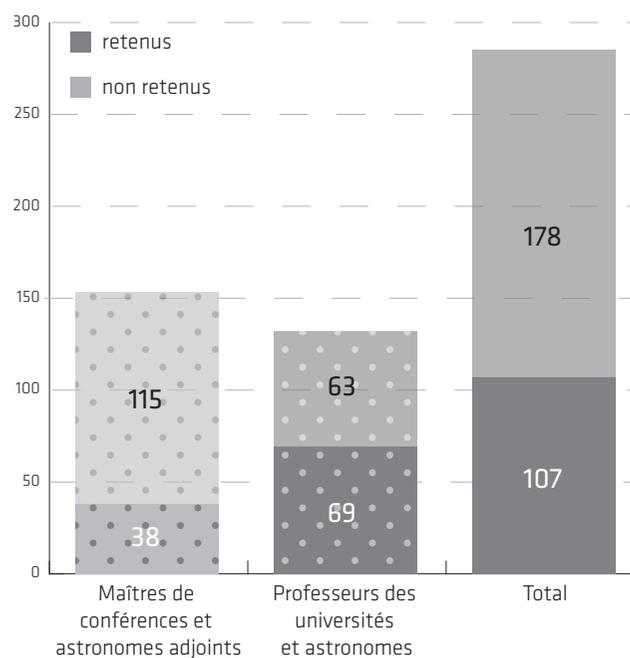
La baisse du nombre de bénéficiaires de la PEDR s'explique par les départs à la retraite en fin de carrière, ce qui a engendré une diminution des bénéficiaires sur des montants élevés. Cette diminution n'a pas été compensée par une augmentation des bénéficiaires en début de carrière (baisse des bénéficiaires MCF et PR 2C et assimilés)

Cela peut aussi s'expliquer par le fait que les mutations ou promotions sortantes d'EC bénéficiaires d'une PEDR sont plus nombreuses que les entrées ou les promotions entrantes. Le nombre de bénéficiaires peut varier d'une année à l'autre, en fonction du nombre de candidats et de la qualité des dossiers.

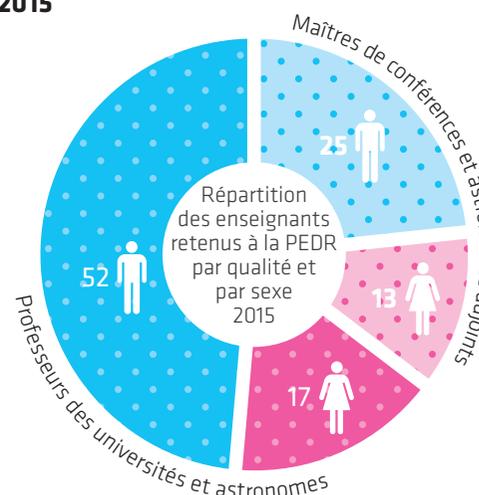
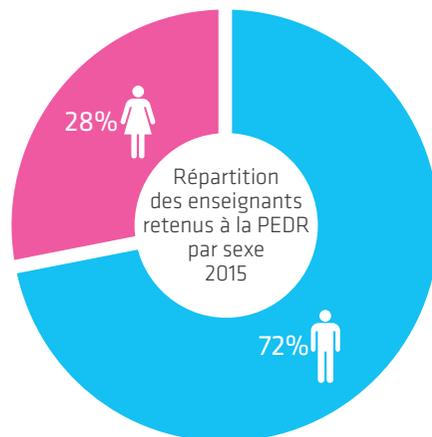
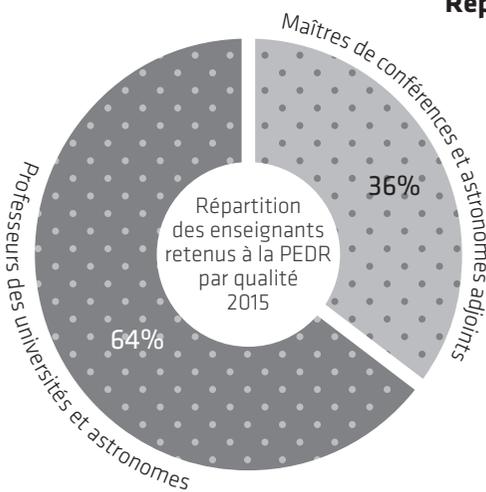
Part des femmes parmi les candidats retenus à la PEDR - 2015



Répartition des candidats retenus et non retenus à la PEDR - 2015



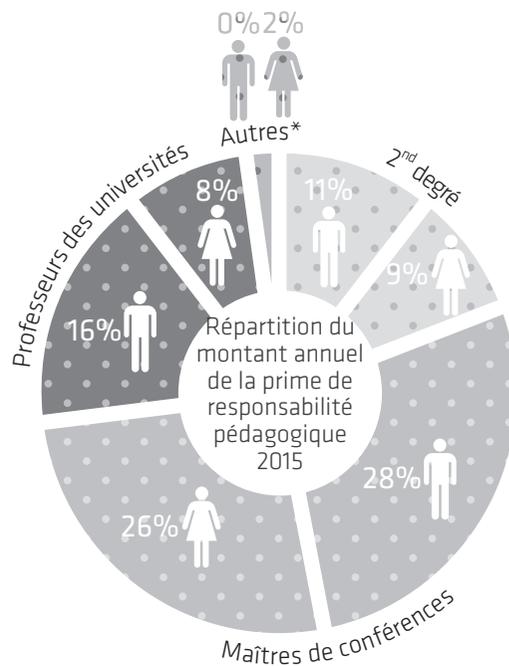
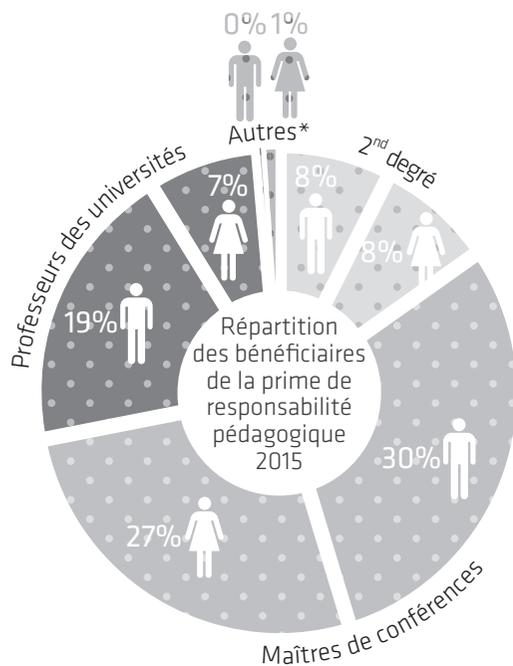
Répartition des candidats retenus à la PEDR - 2015



7-2-5 / Prime de Responsabilité Pédagogique

Agents bénéficiaires	Sexe	Nb de bénéficiaires	Nb de bénéficiaires	Montant annuel		Montant moyen 2015	
Professeurs du second degré	H	72	147	2 126,75 €	1 861,40 €	153 126,13 €	273 626,53 €
	F	75		1 606,67 €		120 500,40 €	
Maîtres de conférences	H	286	539	1 383,55 €	1 418,57 €	395 694,99 €	764 608,65 €
	F	253		1 458,16 €		368 913,66 €	
Professeurs des universités	H	182	253	1 285,82 €	1 387,28 €	234 019,51 €	350 981,18 €
	F	71		1 647,35 €		116 961,67 €	
Autres*	H	2	12	1 350,03 €	2 536,42 €	2 700,06 €	30 437,04 €
	F	10		2 773,70 €		27 736,98 €	
Total	H	542	951	1 449,34 €	1 492,80 €	785 540,69 €	1 419 653,40 €
	F	409		1 550,40 €		634 112,71 €	

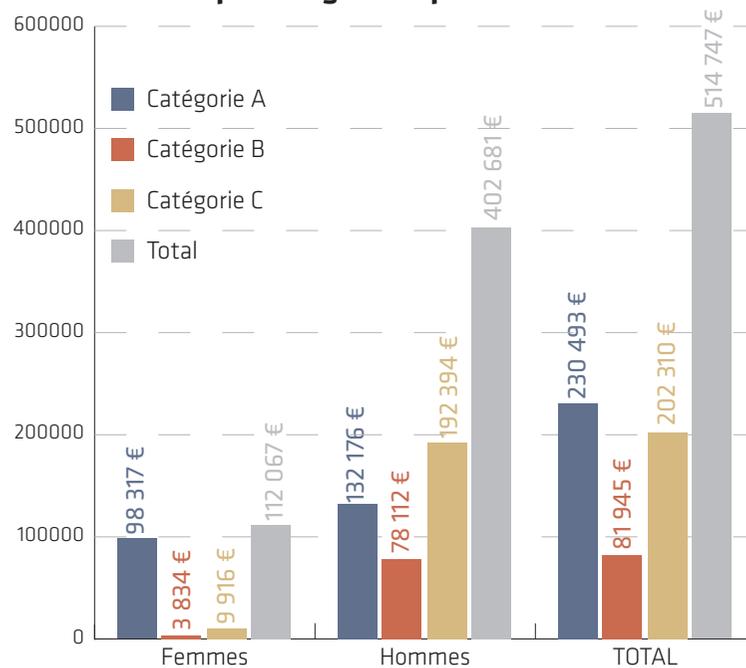
*Vacataires, professeurs des écoles, professeurs contractuels et CPE



7-2-6 / Primes d'intéressement

Catégorie	Politique Indemnitaire			Assistants de prévention			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
A	97 063 €	131 100 €	228 163 €			- €	1 254 €	1 075 €	2 329 €	98 317 €	132 176 €	230 493 €
B	2 344 €	77 813 €	80 156 €			- €	1 490 €	299 €	1 789 €	3 834 €	78 112 €	81 945 €
C	7 735 €	189 236 €	196 971 €		1 111 €	1 111 €	2 181 €	2 047 €	4 228 €	9 916 €	192 394 €	202 310 €
Total général	107 141 €	398 149 €	505 290 €	- €	1 111 €	1 111 €	4 925 €	3 421 €	8 346 €	112 067 €	402 681 €	514 747 €

Répartition de la prime d'intéressement par catégorie et par sexe - 2015



Un régime d'intéressement existe en faveur des personnels BIATSS de l'université dont la ou les primes statutaires sont au plafond légal.

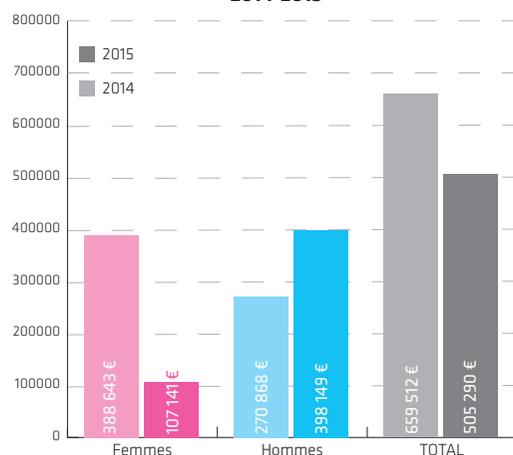
La prime d'intéressement est également utilisée pour rémunérer la fonction d'agent de prévention.

Évolution de la prime d'intéressement

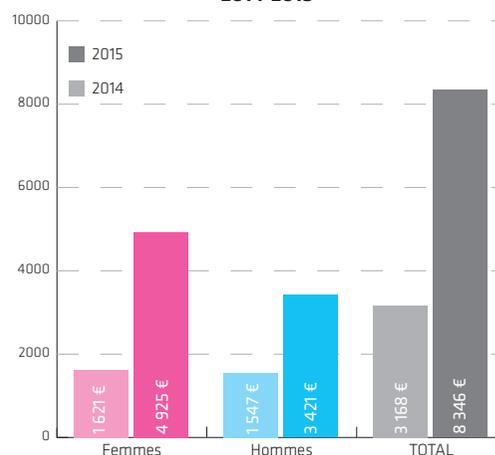
	2014									2015								
	Politique Indemnitare			Ouvertures samedis matin BU			Total général			Politique Indemnitare			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	97 063 €	131 100 €	228 163 €	1 254 €	1 075 €	2 329 €	98 317 €	132 176 €	230 493 €	97 063 €	131 100 €	228 163 €	1 254 €	1 075 €	2 329 €	98 317 €	132 176 €	230 493 €
B	2 344 €	77 813 €	80 156 €	1 490 €	299 €	1 789 €	3 834 €	78 112 €	81 945 €	2 344 €	77 813 €	80 156 €	1 490 €	299 €	1 789 €	3 834 €	78 112 €	81 945 €
C	7 735 €	189 236 €	196 971 €	2 181 €	2 047 €	4 228 €	9 916 €	192 394 €	202 310 €	7 735 €	189 236 €	196 971 €	2 181 €	2 047 €	4 228 €	9 916 €	191 282 €	201 198 €
Total	107 141 €	398 149 €	505 290 €	4 925 €	3 421 €	8 346 €	112 067 €	402 681 €	514 747 €	107 141 €	398 149 €	505 290 €	4 925 €	3 421 €	8 346 €	112 067 €	401 570 €	513 636 €

	Évolution en euros									Évolution en %								
	Politique Indemnitare			Ouvertures samedis matin BU			Total général			Politique Indemnitare			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	-80 256 €	614 €	-79 642 €	956 €	521 €	1 477 €	-79 300 €	1 135 €	-78 165 €	-45%	0%	-26%	320%	94%	173%	-45%	1%	-25%
B	-90 709 €	16 595 €	-74 114 €	1 005 €	239 €	1 244 €	-89 704 €	16 833 €	-72 871 €	-97%	27%	-48%	207%	400%	228%	-96%	27%	-47%
C	-110 537 €	110 072 €	-465 €	1 344 €	1 113 €	2 457 €	-109 193 €	111 186 €	1 992 €	-93%	139%	0%	161%	119%	139%	-92%	139%	1%
Total	-281 502 €	127 281 €	-154 221 €	3 305 €	1 873 €	5 178 €	-278 197 €	129 154 €	-149 043 €	-72%	47%	-23%	204%	121%	163%	-71%	47%	-22%

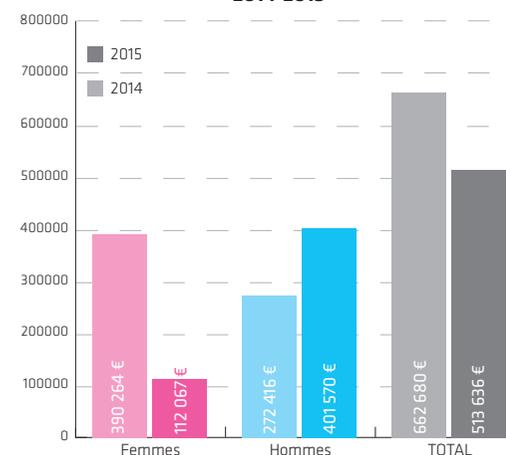
Évolution de la politique indemnitare par sexe 2014-2015



Évolution de «ouverture le samedi matin» par sexe 2014-2015



Évolution du total de la prime d'intéressement par sexe 2014-2015



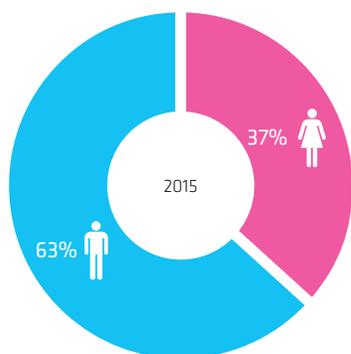
L'intéressement est prévu par l'article L. 954-2 de la loi LRU. Celui-ci indique que le président est responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés à l'établissement, selon des règles générales définies par le Conseil d'Administration.

Au sein d'Aix-Marseille Université, cette prime d'intéressement est utilisée pour la mise en œuvre de la politique indemnitare BIATSS, lorsque le plafond légal statutaire est déjà atteint. Le plafonnement de l'intéressement se fait par référence au Décret n° 85-1118 du 18 octobre 1985 relatif aux activités de formation continue dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'éducation nationale.

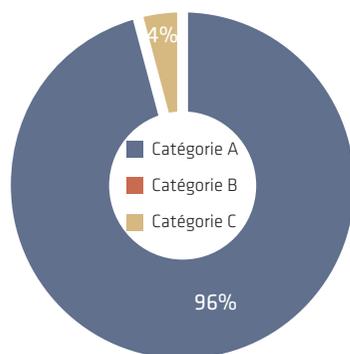
7-2-7 / Répartition des versements intéressement recherche en 2015

	♀	♂	Total	Nombre d'agents
A	33 585 €	56 905 €	90 490 €	24
B				0
C		500 €	500 €	1
Total	33 585 €	57 405 €	90 990 €	25

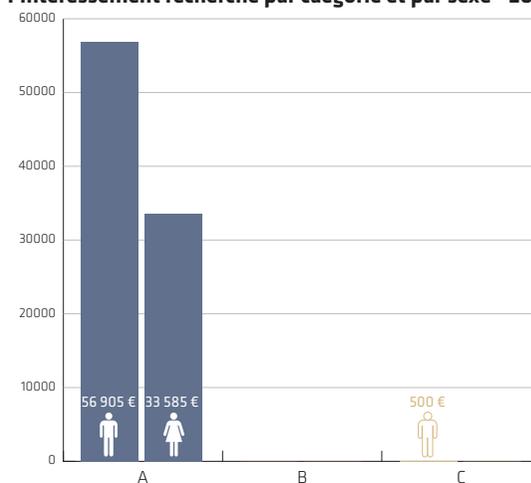
Répartition des sommes versées dans le cadre de l'intéressement recherche par sexe - 2015



Répartition des bénéficiaires de l'intéressement recherche par catégorie - 2015



Répartition des sommes versées dans le cadre de l'intéressement recherche par catégorie et par sexe - 2015



7-2-8 / Prime ministère

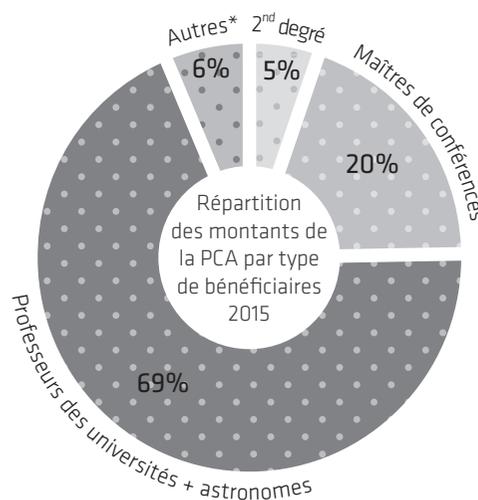
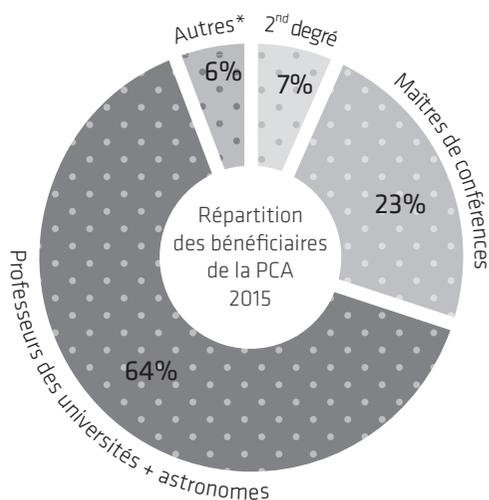
	♀	♂	Total
B	58 618 €	28 119 €	86 737 €
C	120 889 €	54 129 €	175 018 €
Total	179 507 €	82 248 €	261 755 €

La prime Ministère est une prime de revalorisation de carrière des personnels non enseignants des catégories B et C, lesquels bénéficient respectivement d'une indemnité de 50 et 100 euros. Elle a été présentée et approuvée au Conseil d'Administration du 09 décembre 2014.

7-2-9 / Prime pour Charge Administrative

Agents bénéficiaires	Sexe	Nb de bénéficiaires	Nb de bénéficiaires	Montant annuel		Montant moyen 2015	
Professeurs du second degré	H	15	21	54 062 €	64 845 €	3 604 €	3 088 €
	F	6		10 783 €		1 797 €	
Maîtres de conférences	H	43	74	145 547 €	232 895 €	3 385 €	3 147 €
	F	31		87 348 €		2 818 €	
Professeurs des universités + astronomes	H	164	202	672 357 €	820 666 €	4 100 €	4 063 €
	F	38		148 309 €		3 903 €	
Autres*	H	11	18	44 618 €	73 064 €	4 056 €	4 059 €
	F	7		28 446 €		4 064 €	
Total	H	233	315	916 585 €	1 191 470 €	3 934 €	3 782 €
	F	82		274 885 €		3 352 €	

*Vacataires et indemnitaires



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

7-3 / Rémunérations nettes mensuelles médianes, 1^{er} quartile et dernier quartile

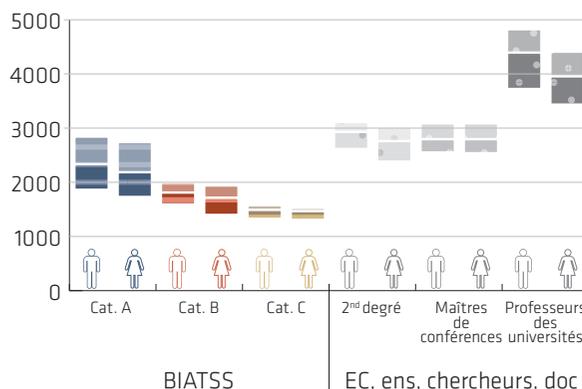
Rémunérations nettes mensuelles par statut				Rémunérations nettes mensuelles par catégorie				Rémunérations nettes mensuelles par sexe			
Statut	1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile	Catégorie	1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile	Sexe	1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
BIATSS	1 443 €	1 585 €	1 977 €	A	1 797 €	2 256 €	2 777 €	H	1 861 €	2 334 €	2 844 €
								F	1 729 €	2 186 €	2 742 €
				B	1 460 €	1 759 €	1 965 €	H	1 593 €	1 811 €	1 998 €
								F	1 398 €	1 715 €	1 942 €
				C	1 307 €	1 473 €	1 536 €	H	1 326 €	1 491 €	1 578 €
								F	1 307 €	1 469 €	1 528 €
				Total BIATSS	1 443 €	1 585 €	1 977 €	H	1 469 €	1 657 €	2 150 €
								F	1 417 €	1 539 €	1 893 €
EC, ens, chercheurs et doc	2 533 €	2 938 €	3 627 €	Enseignants du 2 nd degré	2 524 €	2 856 €	3 088 €	H	2 614 €	2 931 €	3 112 €
								F	2 381 €	2 760 €	3 027 €
				Maîtres de conférences	2 548 €	2 796 €	3 088 €	H	2 550 €	2 796 €	3 088 €
								F	2 536 €	2 796 €	3 088 €
				Professeurs	3 629 €	4 312 €	4 825 €	H	3 722 €	4 394 €	4 825 €
								F	3 433 €	3 956 €	4 411 €
				Total EC, ens.	2 533 €	2 938 €	3 627 €	H	2 618 €	3 079 €	3 998 €
								F	2 431 €	2 796 €	3 204 €

La médiane divise la population concernée en deux parties égales, 50 % se situant au-dessus de la rémunération indiquée et 50 % se situant en dessous.

Le premier quartile correspond à la rémunération telle que 25 % de la population concernée se situent en dessous de la rémunération indiquée.

Le dernier quartile correspond à la rémunération telle que 25 % de la population concernée se situent au-dessus de la rémunération indiquée.

Comparaison des rémunérations nettes mensuelles par 1^{er} quartile, médiane et dernier quartile - 2015

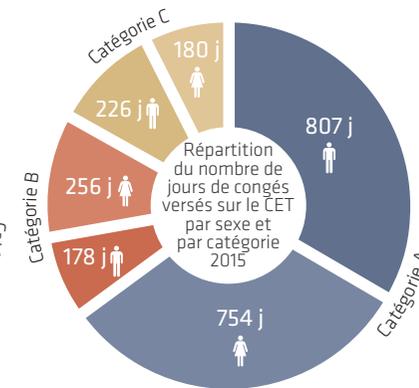
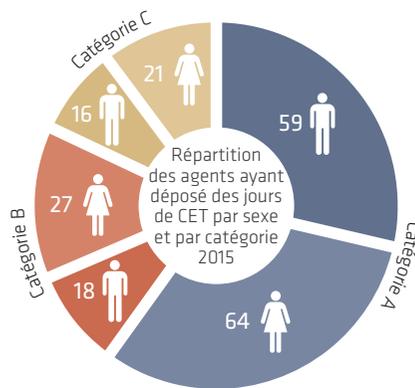
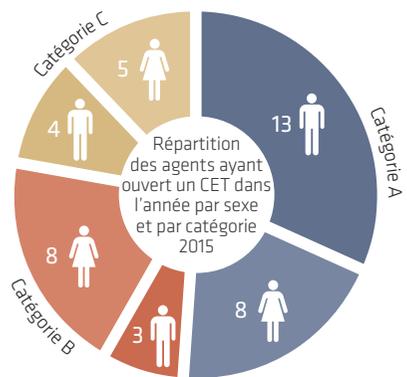
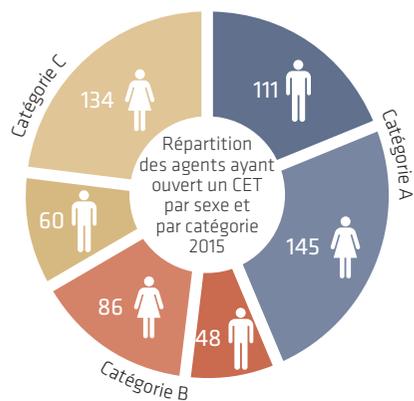


8 / Compte Épargne Temps (CET)

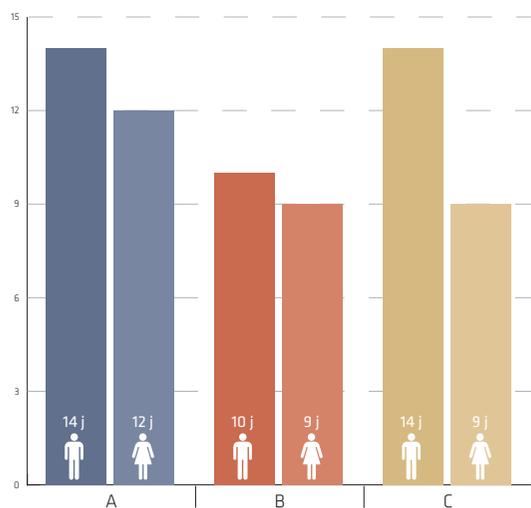
8-1 / CET

*les données pour le CET sont alimentées en cours de l'année.
Celles-ci ont été arrêtées au 31 mai de l'année suivante.

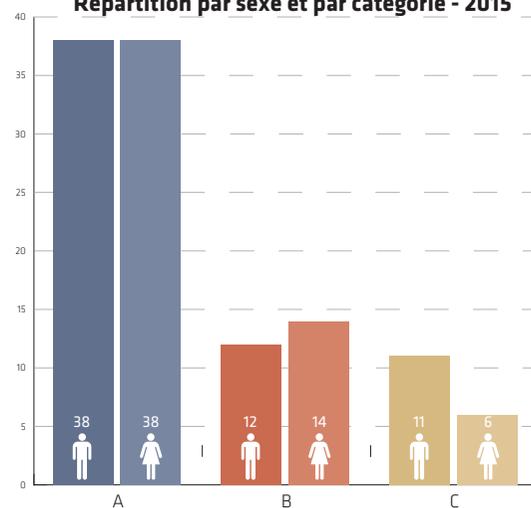
		2014			2015			Évolution 2014-2015 en nombre d'agents			Évolution 2014- 2015 en %		
		♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	Cat. A	118	146	264	111	145	256	-7	-1	-8	-6%	-1%	-3%
	Cat. B	47	96	143	48	86	134	1	-10	-9	2%	-10%	-6%
	Cat. C	70	143	213	60	134	194	-10	-9	-19	-14%	-6%	-9%
	Total	235	385	620	219	365	584	-16	-20	-36	-7%	-5%	-6%
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	Cat. A	12	9	21	13	8	21	1	-1	0	8%	-11%	0%
	Cat. B	5	7	12	3	8	11	-2	1	-1	-40%	14%	-8%
	Cat. C	3	4	7	4	5	9	1	1	2	33%	25%	29%
	Total	20	20	40	20	21	41	0	1	1	0%	5%	3%
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Cat. A	39	33	72	59	64	123	20	31	51	51%	94%	71%
	Cat. B	19	12	31	18	27	45	-1	15	14	-5%	125%	45%
	Cat. C	18	10	28	16	21	37	-2	11	9	-11%	110%	32%
	Total	76	55	131	93	112	205	17	57	74	22%	104%	56%
Nombre de jours de congés versés sur le CET	Cat. A	472	412	884	807	754	1561	335	342	677	71%	83%	77%
	Cat. B	157	166	323	178	256	434	21	90	111	13%	54%	34%
	Cat. C	175	136	311	226	180	406	51	44	95	29%	32%	31%
	Total	804	714	1518	1211	1190	2401	407	476	883	51%	67%	58%
Nombre moyen de jours de congés versés sur le CET	Cat. A	12	12	25	14	12	25	2	-1	1	13%	-6%	4%
	Cat. B	8	14	22	10	9	19	2	-4	-3	20%	-31%	-12%
	Cat. C	10	14	23	14	9	23	4	-5	-1	45%	-37%	-3%
	Total	11	13	24	13	11	24	2	-2	0	23%	-18%	0%
Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés	Cat. A	40	35	75	38	38	76	-2	3	1	-5%	9%	1%
	Cat. B	29	10	39	12	14	26	-17	4	-13	-59%	40%	-33%
	Cat. C	41	17	58	11	6	17	-30	-11	-41	-73%	-65%	-71%
	Total	110	62	172	61	58	119	-49	-4	-53	-45%	-6%	-31%
Nombre de jours de congés maintenus sur le CET pour une utilisation ultérieure sous forme de congés (jusqu'à la prochaine campagne)	Cat. A	369	321	690	443	551	994	74	230	304	20%	72%	44%
	Cat. B	95	97	192	152	125	277	57	28	85	60%	29%	44%
	Cat. C	68	60	128	66	153	219	-2	93	91	-3%	155%	71%
	Total	532	478	1010	661	829	1490	129	351	480	24%	73%	48%



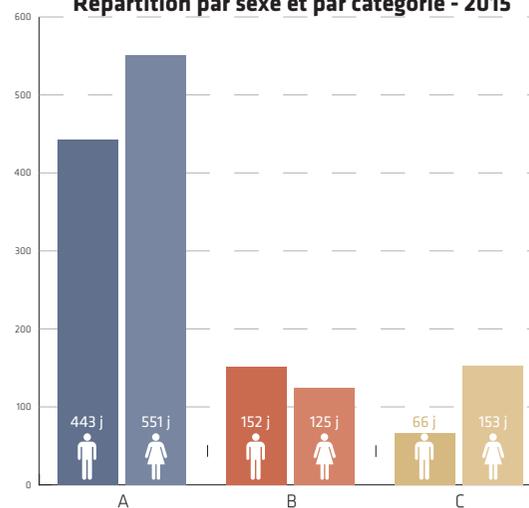
Nombre moyen de jours de congés versés sur le CET
Répartition par sexe et par catégorie - 2015



Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés
Répartition par sexe et par catégorie - 2015



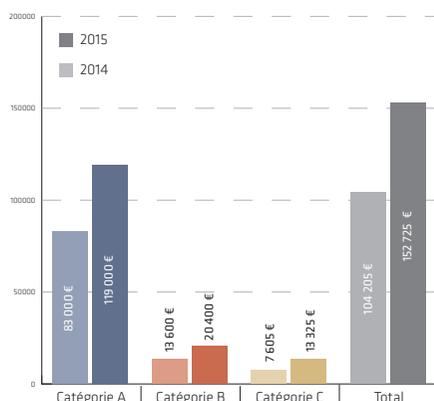
Nombre de jours de congés maintenus sur CET pour utilisation ultérieure
Répartition par sexe et par catégorie - 2015



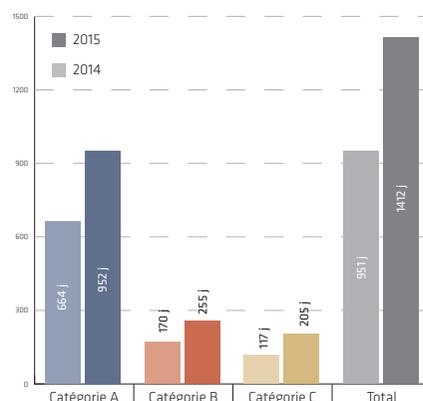
8-2 / Indemnités de Congés non pris

	CET 2014				CET 2015			
	Montant Total	Nombre de jours	Nombre d'agents	Montant moyen par agent	Montant Total	Nombre de jours	Nombre d'agents	Montant moyen par agent
Cat. A	83 000 €	664	72	1 153 €	119 000 €	952	76	1 566 €
Cat. B	13 600 €	170	31	439 €	20 400 €	255	26	785 €
Cat. C	7 605 €	117	131	58 €	13 325 €	205	17	784 €
Total	104 205 €	951	234	445 €	152 725 €	1 412	119	1 283 €

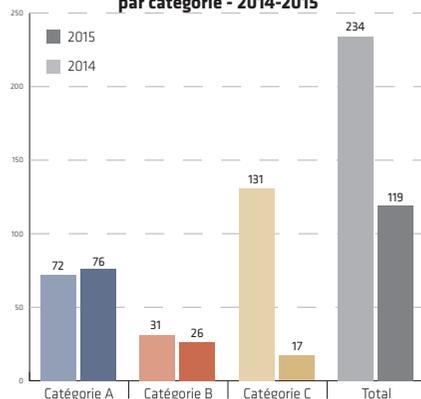
Évolution du montant total des indemnités de congés non pris par catégorie - 2014-2015



Évolution du nombre de jours de congés non pris indemnifiés par catégorie - 2014-2015



Évolution du nombre d'agents ayant été indemnifiés des jours de congés non pris par catégorie - 2014-2015



Le compte épargne-temps (CET) permet à son bénéficiaire d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est ouvert à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Ce dispositif s'applique à l'ensemble des personnels, fonctionnaires ou agents contractuels, qu'ils exercent à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel, à l'exception : des enseignants, enseignants-chercheurs, documentalistes, conseillers principaux d'éducation et conseillers d'orientation psychologues, des bénéficiaires d'un contrat aidé et des personnels engagés à la vacation, etc.

Le montant de l'indemnisation des jours épargnés est précisé par la réglementation : les agents de catégorie A perçoivent 125€, les agents de catégorie B : 80€ et les agents de catégorie C : 65€.

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.

L'utilisation de ce dispositif est assez stable si on se réfère au nombre d'ouvertures de CET ou au nombre moyen de jours déposés. On peut néanmoins noter une augmentation forte du nombre total de jours déposés, plus importante pour les agents de catégorie A (+77%) que pour les agents de catégorie B (+34%) et agents de catégorie C (+31%). Cela se traduit également par une hausse significative du montant de l'indemnisation perçue par les agents de catégorie A (+43% par rapport à 2014). Le nombre de CET ouverts a diminué en 2015 (620 à 584 dossiers) car les CET des agents ayant quitté l'université ont été clôturés.

Le nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année et le nombre de jours de congés versés sur le CET augmentent par rapport à 2014, principalement pour la catégorie A. En effet, dans cette catégorie, 71% d'agents en plus ont déposé des jours de CET (77% de jours de CET en plus par rapport à 2014).

Le nombre d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés est en baisse (-31%), baisse principalement dues aux agents de catégorie B (-33%) et C (-71%). Les agents de catégorie A ont demandé autant d'indemnisation de jours de congés en 2015 qu'en 2014.

Les agents, toutes catégories confondues, déposent en moyenne 12 jours de CET par an, la catégorie de l'agent n'influant pas de façon significative sur cette moyenne (entre 10 et 13 jours selon la catégorie).

22 agents ont demandé l'indemnisation de 20 jours ou plus de jours de congés, dont 19 agents de catégorie A, 1 agent de catégorie B et 2 agents de catégorie C.

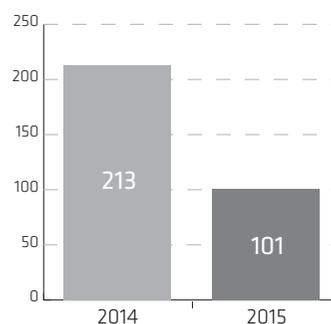
9 / Départs définitifs et temporaires

9-1 / Départs définitifs

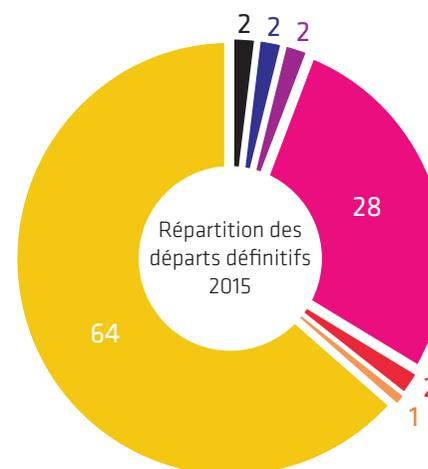
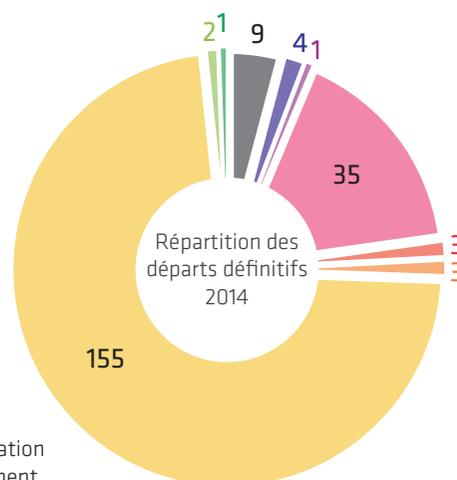
9-1-1 / Répartition des départs définitifs par catégorie hiérarchique (A, B, C) et par circonstance pour les fonctionnaires

	2014	2015
Décès	9	2
Démission	4	2
Fin de Fonction	1	2
Mutation	35	28
Nomination après concours	3	2
Retraite pour invalidité	3	1
Retraite	155	64
Radiation	2	
Intégration dans une organisation extérieure après un détachement	1	
Total	213	101

Évolution du nombre de départs définitifs 2014-2015



- Décès
- Démission
- Fin de Fonction
- Mutation
- Nomination après concours
- Retraite pour invalidité
- Retraite
- Radiation
- Intégration dans une organisation extérieure après un détachement



Le nombre de départs définitifs a diminué de 52% par rapport à 2014, passant de 213 à 101 (notamment à cause de la baisse du nombre de départs à la retraite (-91 départs à la retraite par rapport à 2014, soit une diminution de 39%). À l'instar de l'année précédente, la première cause de départ est le départ à la retraite avec 62% des agents (contre 73% en 2014), suivi des mutations (27% en 2015 contre 16% en 2014), des décès (4% en 2015 contre 2% en 2014) et de démissions (1% en 2015 contre 1% en 2014). Les autres causes de départs représentent 1% ou moins des départs.

Les 2 démissions d'enseignants-chercheurs enregistrées concernent uniquement des hommes. Les fins de fonction et les retraites pour invalidité concernent uniquement les agents de catégorie C. Les mutations et les nominations après concours concernent principalement les agents de catégorie A (respectivement 64% et 50%) puis de catégorie C.

En 2015, les départs à la retraite représentent 58% des départs des agents de catégorie A (contre 75% en 2014), 100% des départs des agents de catégorie B (contre 63% en 2014), et 65% des départs des agents de catégorie C (contre 73% en 2014).

Si en 2015, les mutations restent toujours la 2^e cause de départ comme en 2014, leur part a augmenté de 12 points, passant de 16% à 28% des causes de départs. Cette année, les mutations ne concernent que les agents des catégories A et C.

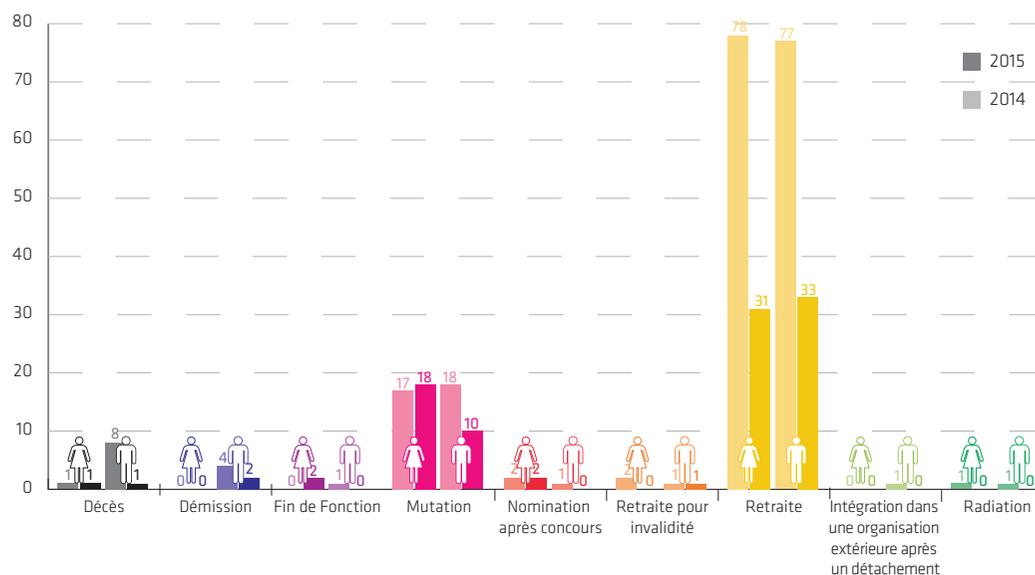
**9-1-2 / Répartition des départs définitifs par catégorie hiérarchique (A, B, C)
et par circonstance pour les fonctionnaires en 2014 et 2015**

	2014			2015			Évolution 2014-2015 en nombre d'agents			Évolution en %		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Démission	4			2			-2			-50%	-	-
Fin de Fonction	1					2	-1		2	-100%	-	-
Mutation	21	7	7	18		10	-3	-7	3	-14%	-100%	43%
Nomination après concours	3			1		1	-2		1	-67%	-	-
Radiation	2						-2			-100%	-	-
Retraite pour invalidité			3			1			-2	-	-	-67%
Retraite	109	17	29	30	6	28	-79	-11	-1	-72%	-65%	-3%
Décès	6	2	1	1		1	-5	-2		-83%	-100%	0%
Intégration dans une organisation extérieure après un détachement		1						-1		-	-100%	-
Total	146	27	40	52	6	43	-94	-21	3	-64%	-78%	8%

9-1-3 / Répartition des départs définitifs par sexe et par circonstance pour les fonctionnaires en 2014 et 2015

	2014		2015		Évolution en nb		Évolution en %	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Démission		4		2		-2	-	-50%
Fin de Fonction		1	2		2	-1	-	-100%
Mutation	17	18	18	10	1	-8	6%	-44%
Nomination après concours	2	1	2		0	-1	0%	-100%
Radiation	1	1			-1	-1	-100%	-100%
Retraite pour invalidité	2	1		1	-2	0	-100%	0%
Retraite	78	77	31	33	-47	-44	-60%	-57%
Décès	1	8	1	1	0	-7	0%	-88%
Intégration dans une organisation extérieure après un détachement		1				-1	-	-100%
Total	101	112	54	47	-47	-65	-47%	-58%

Évolution des départs définitifs par sexe et par circonstance 2014-2015



En 2014, 77% des femmes quittaient AMU pour partir à la retraite, 17% étaient mutées. En 2015, les départs à la retraite ne représentent plus que 57%, les mutations représentant cette année 33% des départs (chiffre à relativiser par rapport à l'évolution totale du nombre de départs).

Pour les hommes, pas d'évolution majeure en ce qui concerne les causes de départs : en 2014 et 2015, 70% des départs enregistrés sont des départs à la retraite, suivi des mutations (16% en 2014 et 22% en 2015).

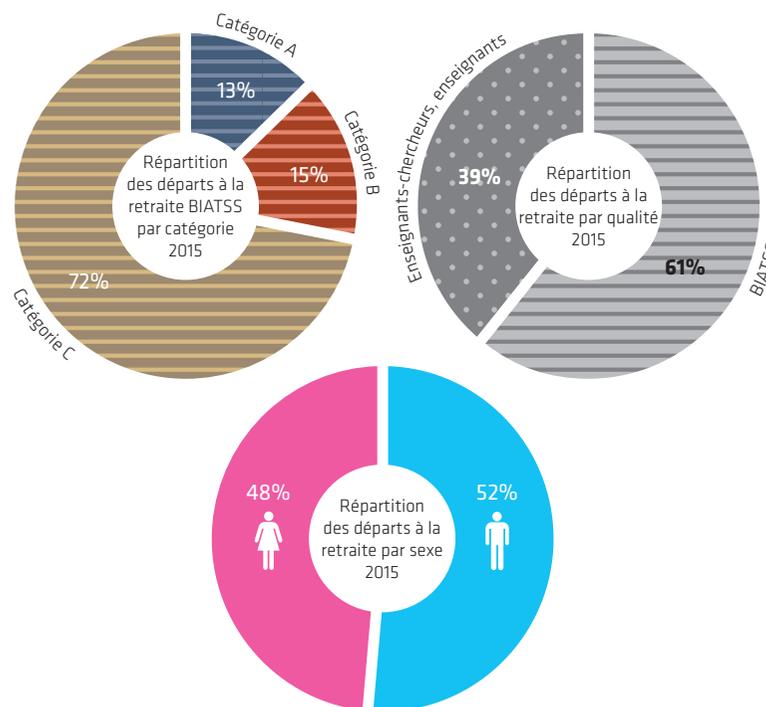
9-1-4 / Distinction BIATSS / EC, ens

	BIATSS									Total général
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	
Décès		1	1				1		1	2
Fin de Fonction							2		2	2
Mutation	1	1	2				8	2	10	12
Nomination après concours							1		1	1
Retraite pour invalidité								1	1	1
Retraite	3	2	5	5	1	6	19	9	28	39
Total BIATSS	4	4	8	5	1	6	31	12	43	57

	Enseignants-chercheurs, enseignants			
	Catégorie A			Total général
	♀	♂	Total	
Démission		2	2	2
Mutation	9	7	16	16
Nomination après concours	1		1	1
Retraite	4	21	25	25
Total EC, ens	14	30	44	44

9-1-5 / Répartition des départs à la retraite

		2015		
				Total général
BIATSS		27	12	39
	A	3	2	5
	B	5	1	6
	C	19	9	28
Enseignants-chercheurs, enseignants	A	4	21	25
Total général		31	33	64



En ce qui concerne les départs à la retraite, la répartition homme femmes est très proche.

61% des départs à la retraite concernent des BIATSS. Parmi ceux là, 72% sont des agents de catégorie C.

9-1-6 / Âge moyen de départ à la retraite

		2015		
				Total général
BIATSS		64	65	64
	A	65	66	66
	B	65	65	65
	C	63	64	64
Enseignants-chercheurs, enseignants	A	65	67	67
Total général		64	66	65

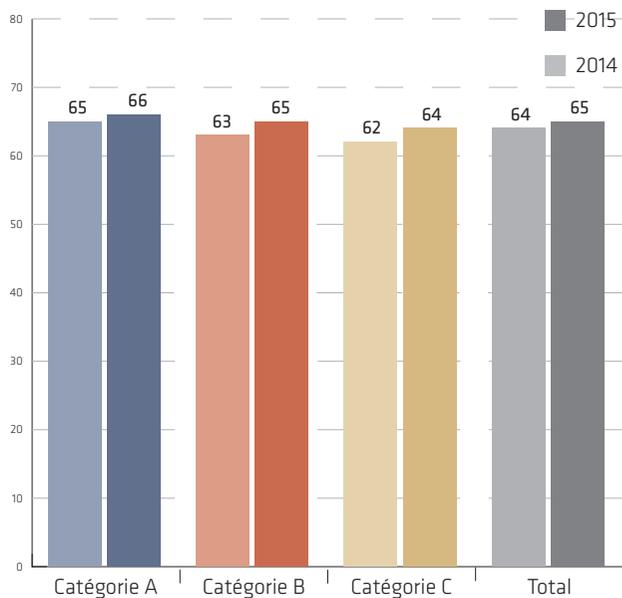
Si l'année dernière les départs à la retraite les plus nombreux étaient de catégorie A (70 % des départs à la retraite en 2014), ils représentent 13% des départs en 2015. Cette année, ce sont les agents de catégorie C qui sont les plus nombreux (72 % des départs à la retraite). Les variations d'une année sur l'autre sont très dépendantes de situations individuelles

Si l'on rapporte ces chiffres à l'effectif AMU, les agents BIATSS partis à la retraite représentent 1,08% des effectifs et les enseignants-chercheurs et enseignants 0,58%.

9-1-7 / Évolution des âges moyens de départs à la retraite entre 2014 et 2015

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
2014	65	63	62	64
2015	66	65	64	65

Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite par catégorie - 2014-2015



9-2 / Départs temporaires

9-2-1 / Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

	♀		♂		Total	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Congés pour présence parentale	1				1	0
Congés élever un enfant	1				1	0
Congés parentaux	6	4			6	4
Congés maternité	18	12			18	12
Total général	26	16	0	0	26	16

	Contractuels		Fonctionnaires		Total	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Congés pour présence parentale			1		1	0
Congés élever un enfant	1				1	0
Congés parentaux	6	4			6	4
Congés maternité	1	1	17	11	18	12
Total général	8	5	18	11	26	16

9-2-2 / Mises à disposition

	♀	♂	Total
2014		6	6
2015	1	2	3

Le nombre d'agents mis à disposition a été divisé par deux entre 2014 et 2015 et ne concerne plus uniquement les hommes.

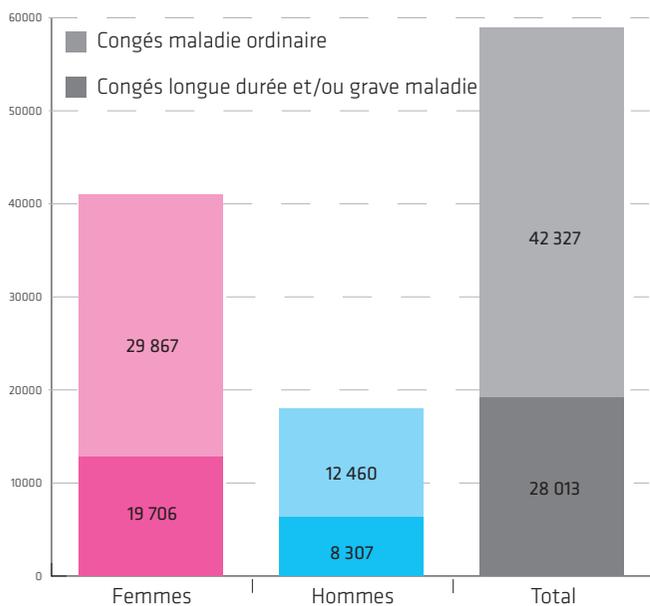
Les effectifs des agents partis en congés supérieurs à 6 mois parmi les agents ayant une carrière ou un contrat en cours au 31/12/2015 sont moins nombreux que l'année dernière (-10 agents), en valeur absolue, ils représentent un taux extrêmement réduit de la population AMU (un taux inférieur à 1%). Pour information, une femme enceinte en activité bénéficie du congé maternité, lequel prend en compte le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement). La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et de ceux à charge. Certains congés maternité peuvent dépasser les 6 mois, en cas d'allongement du congé prénatal et dans le cas de grossesses multiples ou gémellaire, ou en cas de congés pathologiques. Ces allongements sont possibles sur prescription médicale.

Comme en 2014, seules les femmes sont concernées par les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois. Les congés maternité qui représentent en 2015 75% des causes, ne représentaient que 69% en 2014. En 2015, comme en 2014, les contractuels représentent 1/3 des agents concernés par des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois.

9-3 / Absences au travail en 2015

	Femmes				Hommes				Total			
	Nb d'agents concernés	Nb de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents féminin ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents féminins AMU	Nb d'agents concernés	Nb de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents masculins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents masculins AMU	Nb d'agents concernés	Nb de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents au total
Congés longue durée et/ou grave maladie	55	12825	233	3,1	23	6350	276	1,7	78	19175	246	2,4
Congés maladie ordinaire	1198	28148	23	6,7	457	11631	25	3,1	1655	39779	24	5,0
Total	1253	40973	33	9,8	480	17981	37	4,8	1733	58954	34	7,4

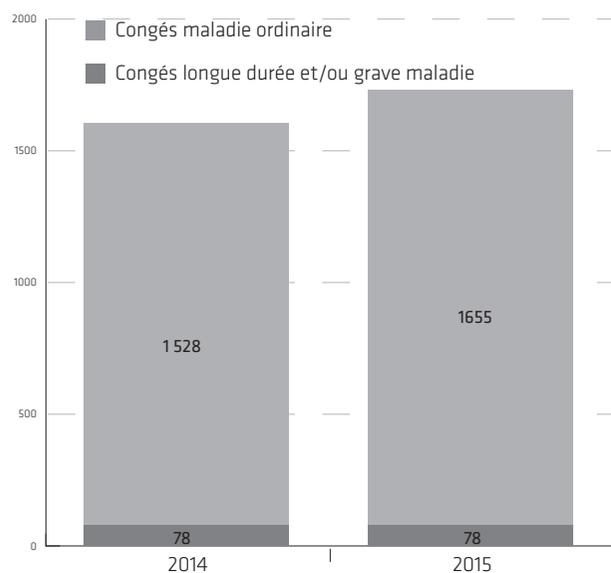
Répartition du nombre de jours déposés par sexe et par type de congés - 2015



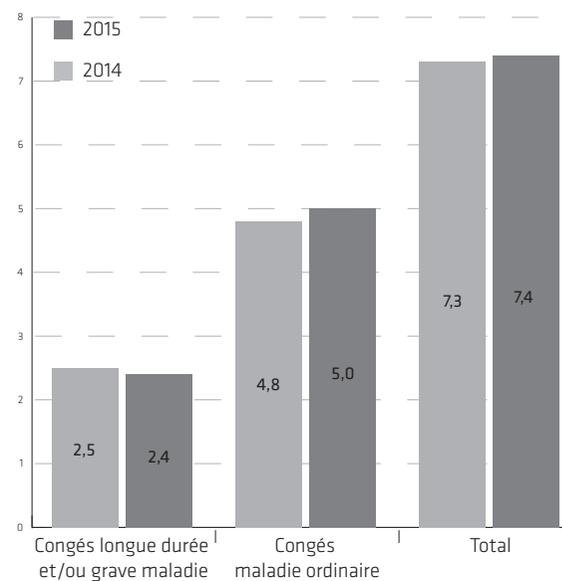
9-3-1 / Évolution des absences au travail entre 2014 et 2015

	2014								2015								Évolution entre 2014 et 2015			
	En nb d'agents et de jours				En %				En nb d'agents et de jours				En %							
	Nb d'agents concernés	Nb de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents AMU en 2014 ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU en 2014	Nb d'agents concernés	Nb de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU en 2015 ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU en 2015	Nb d'agents concernés	Nb de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU	Moyenne : nb de jours / nb d'agents au total	Nb d'agents concernés	Nb de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU	Moyenne : nb de jours / nb d'agents au total				
Congés longue et/ou grave maladie	78	19407	249	2,5	78	19175	246	2,4	0	-232	-3,0	-0,1	0%	-1%	-1%	-4%				
Congés maladie ordinaire	1528	37522	25	4,8	1655	39779	24	5,0	127	2257	-0,5	0,2	8%	6%	-2%	3%				
Total	1606	56929	35	7,3	1733	58954	34	7,4	127	2025	-1,4	0,1	8%	4%	-4%	1%				

Évolution du nombre d'agents ayant déposé au moins une journée pour maladie - 2014-2015



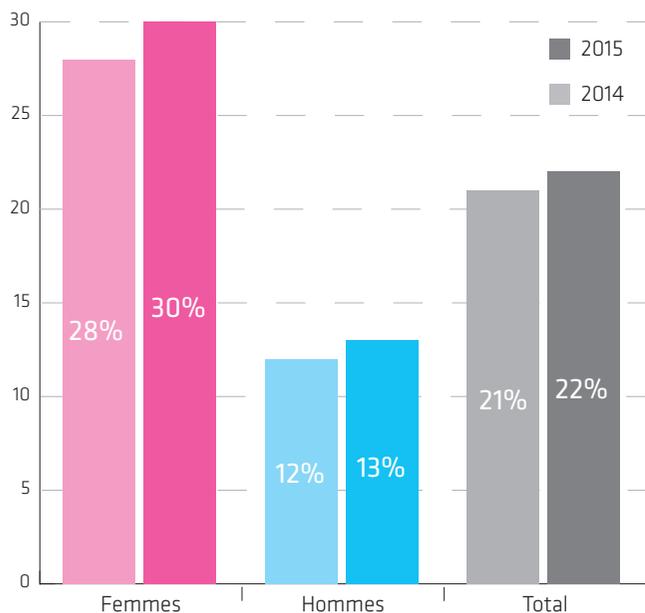
Évolution de la moyenne du nombre de jours sur le nombre d'agents AMU - 2014-2015



9-3-2 / Nombre d'agent ayant déposé au moins un arrêt pour maladie sur la population globale AMU

	2014			2015		
	Nb d'agents concernés	Nb d'agents AMU	Part d'agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt sur la population de référence AMU	Nb d'agents concernés	Nb d'agents AMU	Part d'agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt sur la population de référence AMU
Femmes	1 161	4 082	28%	1253	4184	30%
Hommes	445	3 672	12%	480	3776	13%
Total	1 606	7 754	21%	1733	7960	22%

Évolution de la part d'agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt sur la population de référence d'AMU - 2014-2015



Le nombre d'agents en arrêt maladie est en hausse, en valeur absolue, par rapport à 2014 (+127 agents, soit une hausse de 8%). Cette hausse est toutefois à relativiser compte tenu de l'augmentation globale des effectifs.

En revanche, si l'on regarde la durée moyenne d'un arrêt maladie, on constate une baisse globale de 1,4 jours. En effet, les agents AMU ayant déposé au moins un jour en 2015 ont été absents en moyenne 34 jours pour raison de santé contre 35 jours en 2014.

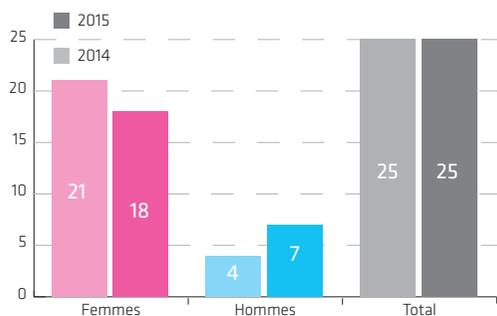
Un agent peut cumuler plusieurs arrêts maladie sur plusieurs rubriques au cours de la même année. Si l'on totalise le nombre de jours, cela équivaut à 161 ETP (156 ETP en 2014)*.

*Total de nombre de jours déposés/365 jours

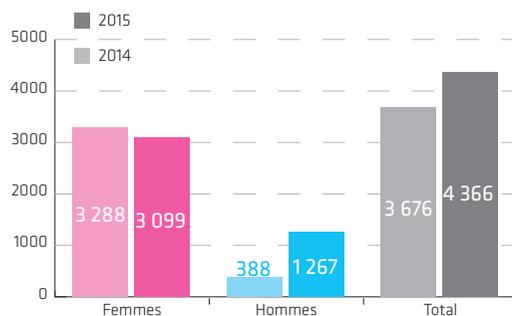
9-4 / Temps partiels thérapeutiques

	2014			2015			Évolution en nombre d'agents et de jours			Évolution en %		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents concernés	21	4	25	18	7	25	-3	3	0	-14%	75%	0%
Nombre de jours	3288	388	3676	3099	1267	4366	-189	879	690	-6%	227%	19%
Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	156,6	97,0	147,0	172,2	181,0	174,6	15,60	84,00	27,60	10%	87%	19%
Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU	0,8	0,1	0,5	0,7	0,3	0,5	-0,06	0,23	0,07	-8%	218%	16%

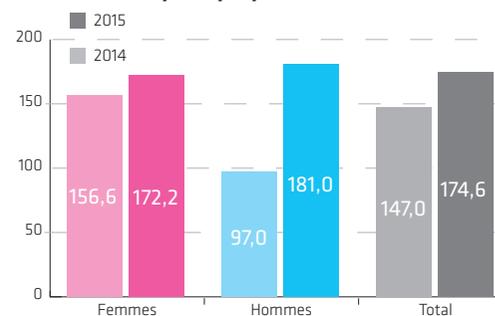
Évolution du nombre d'agents concernés par un temps partiel thérapeutique par sexe 2014-2015



Évolution du nombre de jours de temps partiel thérapeutique par sexe 2014-2015

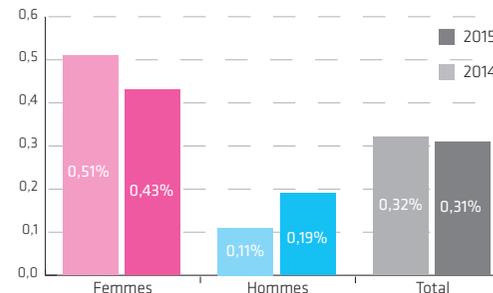


Évolution de la moyenne nombre de jours sur nombre d'agents concernés par un temps partiel thérapeutique par sexe - 2014-2015



	2014			2015		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents concernés	21	4	25	18	7	25
Nombre d'agents au total	4082	3672	7754	4184	3776	7960
Part d'agents à temps partiels sur sa population AMU de référence	0,5%	0,1%	0,3%	0,4%	0,2%	0,3%

Évolution de la part d'agents à temps partiel thérapeutique sur la population de référence AMU - 2014-2015



10 / Délégations

10-1 / Répartition par sexe des candidats à la délégation

Corps	2014				2015				Évolution entre 2014 et 2015	
	Homme	Femme	Total	% de femmes	Homme	Femme	Total	% de femmes	En nb d'agents	En %
Maîtres de conférence	40	13	53	25%	27	15	42	36%	-11	-21%
Professeurs	13	4	17	24%	13	3	16	19%	-1	-6%
Total	53	17	70	24%	40	18	58	31%	-12	-17%

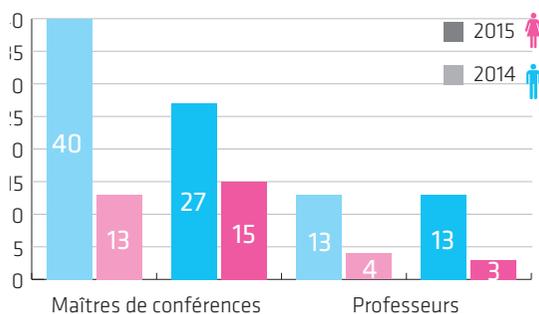
Résultats des candidatures

Corps	2014				2015				Évolution entre 2014 et 2015	
	Retenus	Non retenus	Total	% de retenus	Retenus	Non retenus	Total	% de retenus	En nb d'agents	En %
Maîtres de conférence	36	17	53	68%	32	10	42	76%	-11	-21%
Professeurs	8	9	17	47%	13	3	16	81%	-1	-6%
Total	44	26	70	63%	45	13	58	78%	-12	-17%

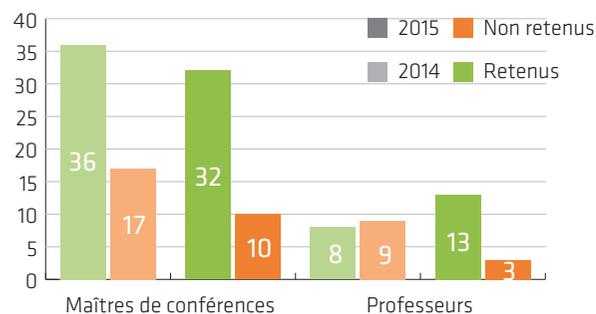
Le nombre de candidatures pour une délégation CNRS a diminué entre 2014 et 2015. Toutefois, le pourcentage de dossiers retenus est plus élevé, ce qui dénote de la qualité des dossiers déposés. On constate une légère augmentation du nombre de candidats femmes et du pourcentage de dossiers de femmes MCF et PR retenus.

Parmi les délégations retenues par le CNRS, le nombre de délégations correspondant à 6 mois (soit au choix 6 mois à temps complet ou 12 mois à mi-temps -l'ensemble des cas en 2015) est toujours supérieur au nombre de délégations correspondant à 12 mois (soit 12 mois à temps complet).

Évolution du nombre de candidats à la délégation - 2014-2015



Évolution du nombre de retenus et non retenus - 2014-2015



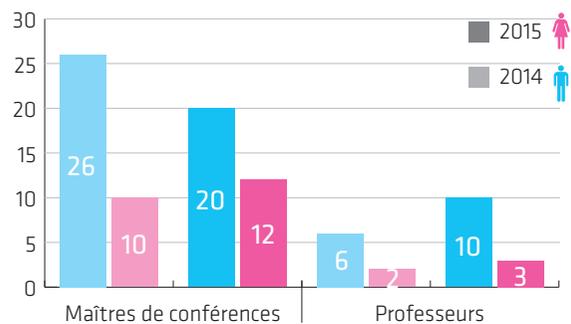
Parmi les retenus, répartition hommes/femmes

Corps	2014				2015				Évolution entre 2014 et 2015	
	Homme	Femme	Total	% de femmes	Homme	Femme	Total	% de femmes	En nb d'agents	En %
Maîtres de conférence	26	10	36	28%	20	12	32	38%	-4	-11%
Professeurs	6	2	8	25%	10	3	13	23%	5	63%
Total	32	12	44	27%	30	15	45	33%	1	2%

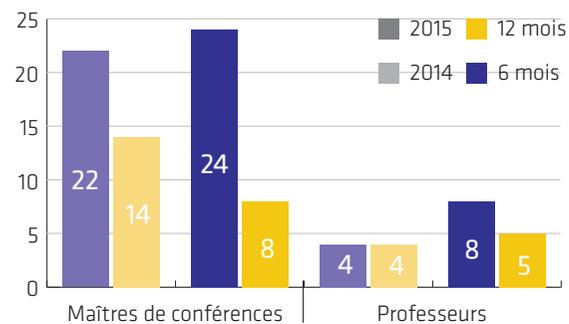
Durée des délégations obtenues

Corps	2014			2015			Évolution entre 2014 et 2015	
	Délégation pour 6 mois	Délégation pour 12 mois	Total	Délégation pour 6 mois	Délégation pour 12 mois	Total	En nb d'agents	En %
Maîtres de conférence	22	14	36	24	8	32	-4	-11%
Professeurs	4	4	8	8	5	13	5	63%
Total	26	18	44	32	13	45	1	2%

Évolution du nombre de candidats retenus 2014-2015



Évolution de la durée des délégations obtenues 2014-2015



10-2 / Congés pour recherche ou conversions thématiques (CRCT)

10-2-1 / CRCT voie nationale

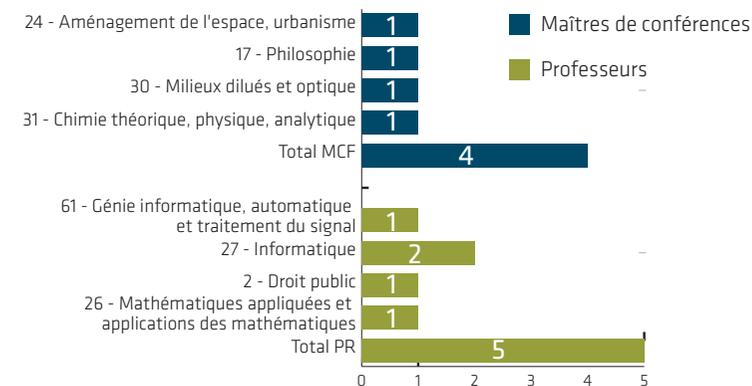
Répartition des candidats

Corps	2014				2015				Évolution entre 2014 et 2015	
	Homme	Femme	Total	% de femmes	Homme	Femme	Total	% de femmes	En nb d'agents	En %
Maîtres de conférence	31	26	57	45,6%	24	17	41	41%	-16	-28%
Professeurs	10	5	15	33,3%	9	3	12	25%	-3	-20%
Total	41	31	72	43,1%	33	20	53	38%	-19	-26%

Résultats des candidatures

Corps	2014				2015				Évolution entre 2014 et 2015	
	Retenus	Non retenus	Total	% de retenus	Retenus	Non retenus	Total	% de retenus	En nb d'agents	En %
Maîtres de conférence	10	47	57	18%	4	37	41	10%	-11	-21%
Professeurs	4	11	15	27%	5	7	12	42%	-1	-6%
Total	14	58	72	19%	9	44	53	17%	-12	-17%

Répartition des CRCT voie nationale par section CNU - 2015



Parmi les retenus, répartition hommes/femmes

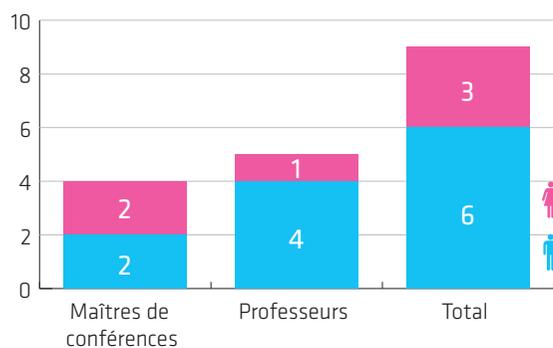
Corps	2014				2015				Évolution entre 2014 et 2015	
	Homme	Femme	Total	% de femmes	Homme	Femme	Total	% de femmes	En nb d'agents	En %
Maîtres de conférence	6	4	10	40%	2	2	4	50%	-6	-60%
Professeurs	2	2	4	50%	4	1	5	20%	1	25%
Total	8	6	14	43%	6	3	9	33%	-5	-36%

Durée des délégations obtenues

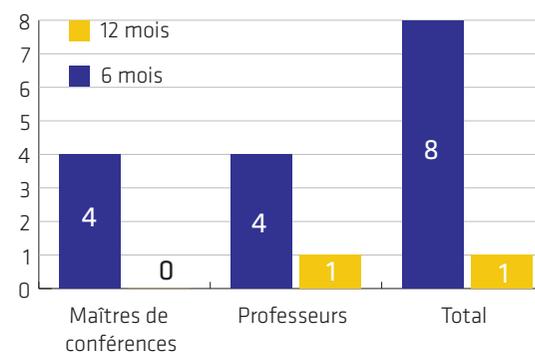
Corps	2014			2015		
	1 semestre	2 semestres	Total	1 semestre	2 semestres	Total
Maîtres de conférence	9	1	10	4	0	4
Professeurs	4	0	4	4	1	5
Total	13	1	14	8	1	9

Chez les femmes, le taux d'obtention est plus favorable pour un CRCT voie locale (55% des retenus sont des femmes) que pour un CRCT voie nationale (33% des retenus sont des femmes).

Répartition des candidats retenus à la délégation CRCT voie nationale - 2015



Durée des CRCT obtenus voie nationale - 2015



10-2-2 / CRCT voie locale

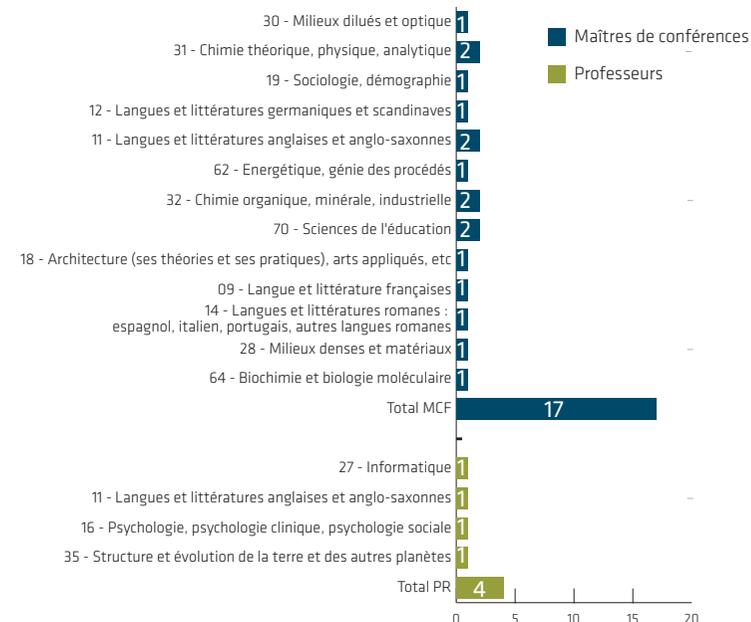
Répartition des candidats

Corps	2014				2015				Évolution entre 2014 et 2015	
	Homme	Femme	Total	% de femmes	Homme	Femme	Total	% de femmes	En nb d'agents	En %
Maîtres de conférence	31	27	58	47%	26	20	46	43,5%	-12	-21%
Professeurs	10	5	16	31%	9	3	12	25,0%	-4	-25%
Total	42	32	74	43%	35	23	58	39,7%	-16	-22%

Résultats des candidatures

Corps	2014				2015				Évolution entre 2014 et 2015	
	Retenus	Non retenus	Total	% de retenus	Retenus	Non retenus	Total	% de retenus	En nb d'agents	En %
Maîtres de conférence	18	40	58	31%	16	30	46	65,2%	-12	-21%
Professeurs	2	14	16	13%	4	8	12	66,7%	-4	-25%
Total	20	54	74	27%	20	38	58	65,5%	-16	-22%

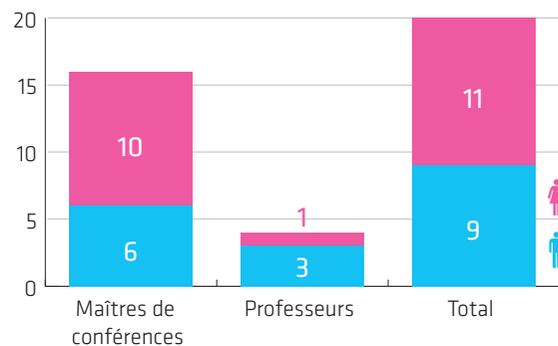
Répartition des CRCT voie locale par section CNU - 2015



Parmi les retenus, répartition hommes/femmes

Corps	2014				2015				Évolution entre 2014 et 2015	
	Homme	Femme	Total	% de femmes	Homme	Femme	Total	% de femmes	En nb d'agents	En %
Maîtres de conférence	9	9	18	50%	6	10	16	63%	-2	-11%
Professeurs	1	1	2	50%	3	1	4	25%	2	100%
Total	10	10	20	50%	9	11	20	55%	0	0%

Répartition des candidats retenus à la délégation CRCT voie locale - 2015



Le nombre de semestres de CRCT attribués en 2015 au titre d'AMU est relativement constant, et le nombre de bénéficiaires ne change pas de façon considérable (34 en 2014 contre 30 en 2015).

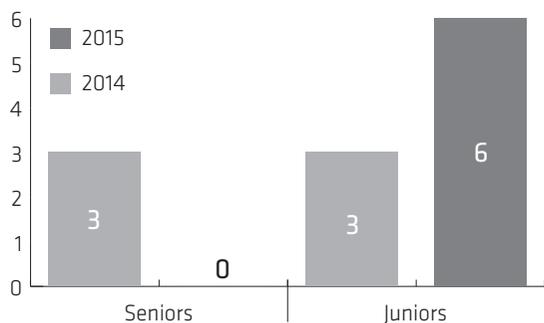
Contrairement aux CRCT locaux, l'établissement ne maîtrise pas le nombre de semestres attribués au titre du CNU. En effet, les sections CNU attribuent des semestres en fonction des dossiers et des contingents qui leur sont attribués par section, et non en fonction de la taille des établissements. Le nombre de semestres de CRCT accordés aux sections CNU est à la baisse, il est le suivant :

- - 275 en 2013-2014,
- - 271 en 2014-2015,
- - 269 en 2015-2016

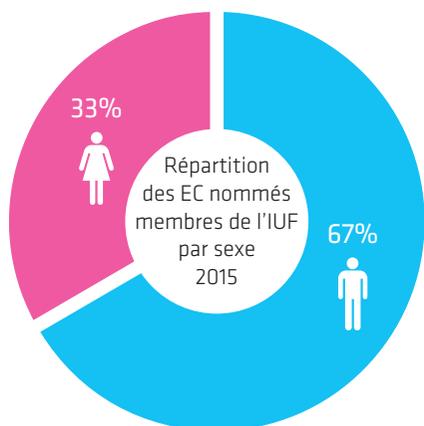
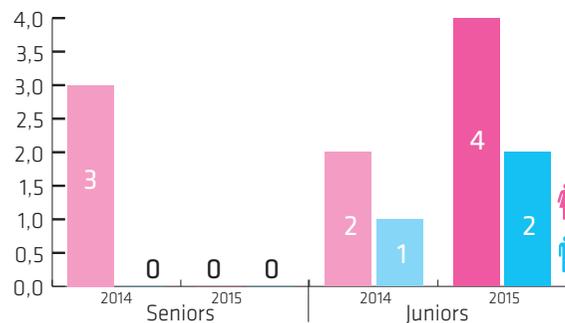
10-3 / Enseignants-chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France

	Seniors			Juniors		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
2014	3	0	3	2	1	3
2015	0	0	0	4	2	6

Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France 2014-2015



Évolution de la durée des délégations obtenues 2014-2015



L'Institut universitaire de France a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les universités et de renforcer l'interdisciplinarité. Des enseignants-chercheurs sont nommés chaque année membres de l'IUF, après examen de leur candidature par un jury international, qui apprécie la qualité de leur travail scientifique et de leur projet de recherche. L'enseignant-chercheur lauréat de l'IUF, devient membre actif de cette institution pour 5 ans, il est de ce fait placé en position de délégation auprès de l'IUF, par arrêté pris par le président de son établissement d'exercice.

Le nombre de membres IUF d'AMU nommés en 2014 et 2015 est identique. La répartition est cependant différente avec uniquement des nominations «junior» en 2015.

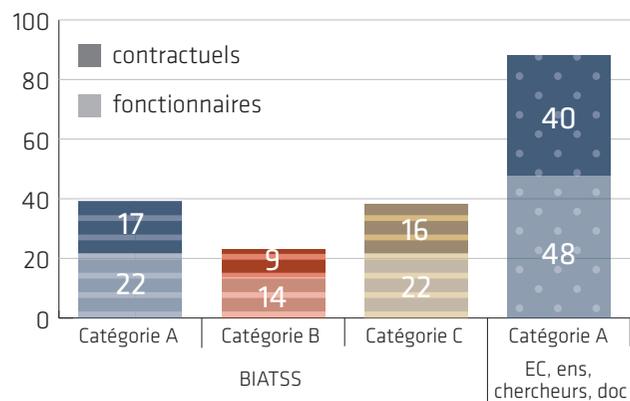
11 / Congés maternité et paternité

11-1 / Congés maternité et congés adoption

		2014						2015						Évolution 2014-2015 en nombre d'agents et de jours						Évolution 2014-2015 en %					
		Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
		nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours moyens
BIATSS	A	14	1544	110	12	1296	108	22	2787	127	17	1628	96	8	1243	16	5	332	-12	57%	81%	15%	42%	26%	-11%
	B	7	1001	143	3	251	84	14	1990	142	9	928	103	7	989	-1	6	677	19	100%	99%	-1%	200%	270%	23%
	C	18	2332	130	6	723	121	22	2950	134	16	2159	135	4	618	5	10	1436	14	22%	27%	4%	167%	199%	12%
	Total	39	4877	125	21	2270	108	58	7727	133	42	4715	112	19	2850	8	21	2445	4	49%	58%	7%	100%	108%	4%
EC, ens, chercheurs et doc	38	4972	131	30	3322	111	48	5838	122	40	4864	122	10	866	-9	10	1542	11	26%	17%	-7%	33%	46%	10%	
Total général	77	9849	128	51	5592	110	106	13565	128	82	9579	117	29	3716	0	31	3987	7	38%	38%	0%	61%	71%	7%	

Impossibilité de croiser avec le nombre théorique de jours car les données n'ont pas encore été saisies dans Harpège

Répartition des congés maternité et congés adoption 2015



11-2 / Congés paternité

		2014								2015								Évolution 2014-2015 en nombre d'agents et de jours								Évolution 2014-2015 en %									
		Fonctionnaires				Contractuels				Fonctionnaires				Contractuels				Fonctionnaires				Contractuels				Fonctionnaires				Contractuels					
		nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris
BIATSS	A	7	76	77	11	3	33	33	11	2	22	22	11	1	11	11	11	-5	-54	-55	0	-2	-22	-22	0	-250%	-245%	-250%	1%	-200%	-200%	-200%	0%		
	B	2	22	22	11													-2	-22	-22	-11	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-		
	C	1	11	11	11	2	22	22	11	5	55	55	11				11	4	44	44	0	-2	-22	-22	0	80%	80%	80%	0%	-	-	-	0%		
	Total	10	109	110	11	5	55	55	11	7	77	77	11	1	11	11	11	-3	-32	-33	0	-4	-44	-44	0	-43%	-42%	-43%	1%	-400%	-400%	-400%	0%		
EC, ens, chercheurs et doc		9	92	99	10	4	44	44	11	6	66	66	11	2	18	22	9	-3	-26	-33	1	-2	-26	-22	-2	-50%	-39%	-50%	7%	-100%	-144%	-100%	-22%		
Total général		19	201	209	11	9	99	99	11	13	143	143	11	3	29	33	10	-6	-58	-66	0	-6	-70	-66	-1	-46%	-41%	-46%	4%	-200%	-241%	-200%	-14%		

*le nombre de jours de congés théoriques est de 11 jours en cas de naissance d'un enfant, et de 18 jours en cas de naissances multiples.

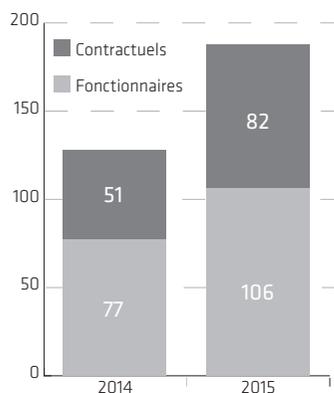
11-3 / Congés paternité accueil enfant

		2014								2015								Évolution 2014-2015 en nombre d'agents et de jours								Évolution 2014-2015 en %							
		Fonctionnaires				Contractuels				Fonctionnaires				Contractuels				Fonctionnaires				Contractuels				Fonctionnaires				Contractuels			
		nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens	nb d'agents	nb de jours pris	nb de jours théoriques	nb de jours moyens
BIATSS	A	3	40	40	13	4	44	44	11					3	33	33	11	-3	-40	-40	-13	-1	-11	-11	0	-	-	-	-	-33%	-33%	-33%	0%
	B									1	11	22	11					1	11	22	11	0	0	0	0	100%	100%	100%	100%	-	-	-	-
	C	3	33	33	11	2	22	22	11	7	77	77	11	1	11	11	11	4	44	44	0	-1	-11	-11	0	57%	57%	57%	0%	-100%	-100%	-100%	0%
	Total	6	73	73	12	6	66	66	11	8	88	88	11	4	44	44	11	2	15	15	-1	-2	-22	-22	0	25%	17%	17%	-11%	-50%	-50%	-50%	0%
EC, ens, chercheurs et doc		4	44	44	11	2	22	22	11	11	121	121	11	1	22	22	22	7	77	77	0	-1	0	0	11	64%	64%	64%	0%	-100%	0%	0%	50%
Total général		10	117	117	12	8	88	88	11	19	209	209	11	5	66	66	13	9	92	92	-1	-3	-22	-22	2	47%	44%	44%	-6%	-60%	-33%	-33%	17%

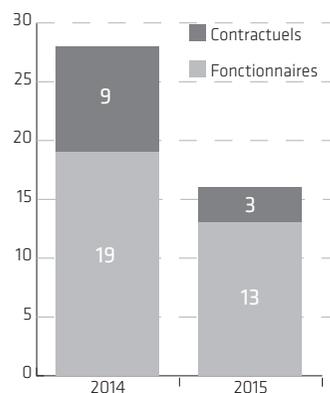
*le nombre de jours de congés théoriques est de 11 jours en cas de naissance d'un enfant, et de 18 jours en cas de naissances multiples.

	Évolution des congés maternité entre 2014 et 2015			Évolution des congés paternité entre 2014 et 2015			Évolution des congés paternité accueil d'enfants entre 2014 et 2015		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total
2014	77	51	128	19	9	28	10	8	18
2015	106	82	188	13	3	16	19	5	24
Évolution	38%	61%	47%	-32%	-67%	-43%	90%	-38%	33%

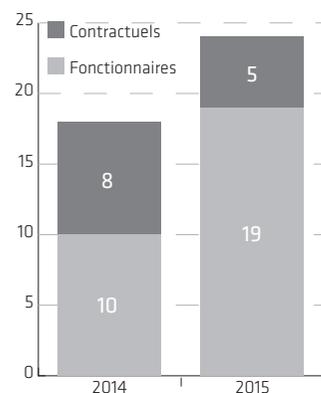
Évolution des congés maternité 2014-2015



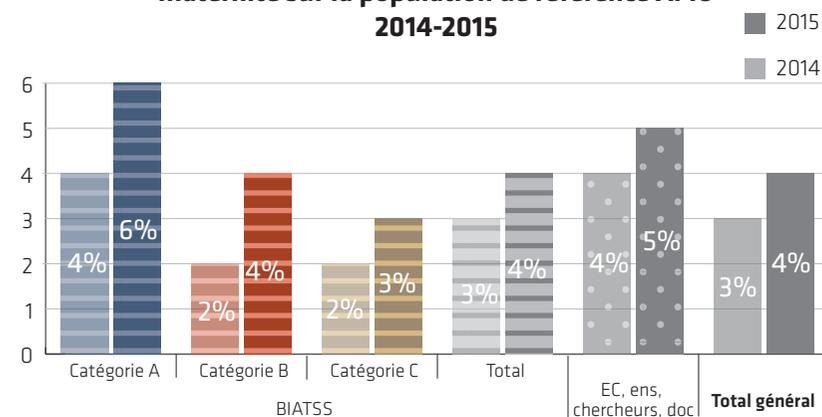
Évolution des congés paternité 2014-2015



Évolution des congés paternité accueil d'enfants 2014-2015



Évolution de la part des femmes ayant déposé un congé maternité sur la population de référence AMU 2014-2015



En 2015, le nombre de congés maternité a augmenté de 47% (60 agents en plus par rapport à 2014) dont + 38% chez les fonctionnaires (29 agents) et +61% chez les contractuels (+31 agents), sans évolution majeure quant à la répartition des fonctionnaires et des contractuels.

Les agents ayant déposé un congé paternité sont en baisse (-12 agents), les agents ayant déposé un congé pour accueil enfant sont en hausse (+6 agents). Cette hausse est principalement due aux enseignants (leur nombre a doublé en 2015, passant de 6 agents à 12 concernés).

L'article 34 de la loi 84-16 modifiée du 11 janvier 1984 prévoit que peuvent bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le père fonctionnaire de l'enfant ainsi que, le cas échéant, le conjoint fonctionnaire de la mère ou le fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

12 / Relations professionnelles

12-1 / Répartition par sexe des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CA)

	2014						2015					
	Titulaires			Suppléants			Titulaires			Suppléants		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
CA	10	7	17				10	7	17			
CHSCT	2	7	9	7	2	9	2	7	9	7	2	9
CT	janv / 04 décembre 2014											
	6	4	10	8	2	10	6	4	10	8	2	10
à partir du 4 décembre 2014												
	6	4	10	7	2	9*	6	4	10	7	2	9*

*un départ à la retraite en cours d'année 2014

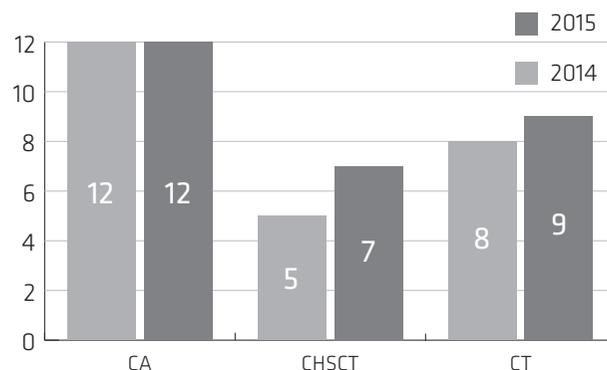
12-2 / Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CA)

	2014	2015
CA	12	12
CHSCT	5	7
CT	8	9

Le dialogue social est important au sein d'AMU avec un CA par mois, et des CT et CHSCT se réunissant régulièrement.

Le dialogue social de l'établissement, progresse en 2015 avec une hausse du nombre de séances de CHSCT et de CT.

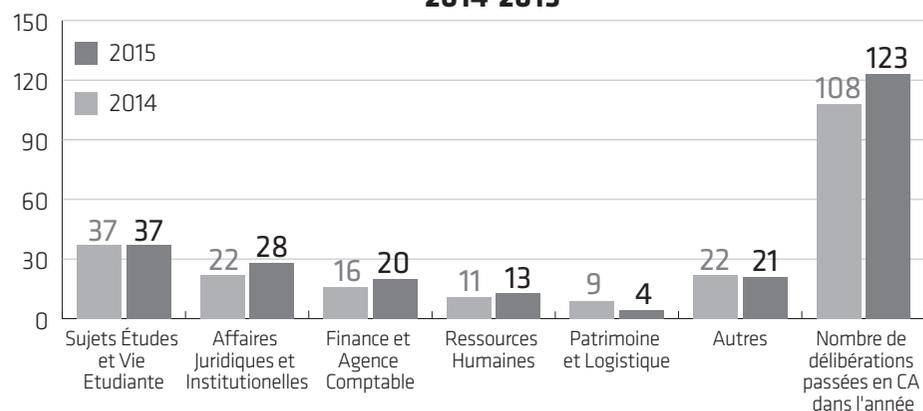
Évolution du nombre de réunion des instances représentatives par type - 2014-2015



12-3 / Nombre et nature des délibérations passées en CA

	2014	2015
Sujets Études et Vie Étudiante	37	37
Affaires Juridiques et Institutionnelles	22	28
Finance et Agence Comptable	16	20
Ressources Humaines	11	13
Patrimoine et Logistique	9	4
Autres	22	21
Nombre de Délibérations passées en CA dans l'année	108	123

Évolution du nombre de délibérations passées en CA par nature 2014-2015



12-4 / Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales en 2014 et 2015

2014	2015
547,84 m ²	678,20 m

12-5 / Nombre d'heures d'autorisation d'absence

Nombre d'heures d'autorisation 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 (conseil commun de la fonction publique, Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, comités techniques, commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires, comités économiques et sociaux régionaux, comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail, comité interministériel d'action sociale, sections régionales interministérielles et commissions ministérielles d'action sociale, conseils

d'administration des organismes sociaux ou mutualistes, y compris les organismes de retraite, organismes publics chargés de promouvoir la diversité dans la fonction publique, ainsi que les conseils d'administration des hôpitaux et des établissements d'enseignement).

Nombre d'heures 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.

	Année universitaire 2015-2016
Total d'heures	4674
Soit en ETP	soit 2,9 ETP annuels

Données pour la période universitaire 2014-2015 non fiabilisées



ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

1 / Dotation et éléments financiers

1-1 / Dépenses du service avec l'ensemble des actions du SCASC

Incluant les parkings et navettes : 1 161 204,50 € (hors masse salariale)

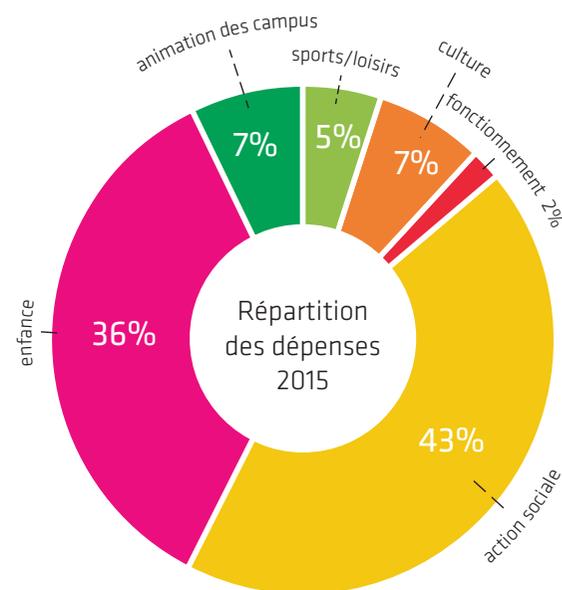
Le bilan financier 2015 fait apparaître un budget réalisé en quasi stabilité entre 2014 et 2015.

En effet, le total « recettes + dépenses », hors parkings et navettes, est de : 892 946€ en 2015 contre 896 330€ en 2014.

Hors parking et hors navettes	Subventions de l'établissement	Ressources propres	Budget global
2014	791 195,77€	105 134,68 €	896 330,45 €
2015	806 705,50 €	86 241,35 €	892 946,85 €

La répartition et l'évolution des dépenses des trois dernières années sont illustrées dans le tableau et le graphique ci-dessous par centre financier (CF).

Centre financier	Dépenses 2014	Dépenses 2015
Total fonctionnement	11 219,51 €	19 885,06 €
Total action sociale Avec restauration	345 420,88 €	346 708,39 €
Total enfance	270 368,54 €	247 398,35 €
Total culture	57 979,99 €	19 606,57 €
Total sports loisirs	48 907,50 €	32 268,00 €
Total animation des campus	57 299,35 €	54 597,78 €
Total des dépenses (Hors parking et navettes)	791 195,77 €	806 705,50 €
Total des dépenses transports (Parking Pharo)	Parkings : 150 361,36 € Navettes : 101 429,68 €	Parkings : 197 222,00€ Navettes : 157 277,00€
Total dépenses SCASC Avec parkings et navettes	1 042 986,81 €	1 161 204,50 €



À noter : les dépenses « navettes » en 2014 correspondent à un fonctionnement sur 4 mois (septembre/décembre). Celles dépenses de 2015 concernent un fonctionnement sur une année pleine.

De plus, de septembre 2014 à mars 2015 : 19 trajets par jours, et à partir d'avril 2015 : 6 trajets

En 2015, la structure des dépenses est similaire à celle de 2014, hors parkings et navettes. Ainsi, la majorité des dépenses est consacrée à l'action sociale avec 43% des dépenses (contre 44% en 2014) et à l'enfance avec 36% des dépenses (contre 34% en 2014).

1-2 / Recettes du service avec l'ensemble des actions

Plus de 90% du budget sont des dépenses couvertes par la dotation de l'établissement.

Les recettes liées à l'enfance recouvrent la participation payée par les parents pour les stages et les séjours proposés sur le catalogue. Les recettes payées par les parents couvrent entre 10 et 90 % du prix total du séjour ou stage payé par l'établissement. Le reste étant subventionné par le SCASC en fonction du revenu des parents.

Les recettes liées à la culture proviennent essentiellement des ventes de tickets de cinémas et des opérations de billetterie à tarif subventionné comme les abonnements de groupe pour 3 théâtres en 2015 (Jeu de Paume, Gymnase, GTP).

Les recettes sport et les loisirs sont liées à la part restant à la charge des personnels qui participent aux actions proposées (voyage en août et une journée en Italie).

CENTRE FINANCIER (CF)	Recettes 2014	Recettes 2015
Total enfance	45 339,78 €	41 026,95 €
Total culture	41 112,40 €	34 617,40 €
Total sports loisirs	15 180,50 €	10 597,00 €
Total animation des campus : cotisation annuelle chorale	3 502,00 €	
TOTAL	105 134,68 €	86 241,35 €

1-3 / Dotation financière de l'établissement en direction pour 2015

- Hors parkings et navettes : 720 464,15 €
- Avec parkings et navettes : 1 074 963,15 €

Progression de la consommation de la dotation AMU (hors navettes et parkings)	
Dotation AMU 2014	Dotation AMU 2015
686 061,09 €	720 464,15 €

2 / Accompagnement social de la vie professionnelle

2-1 / Restauration des personnels

Le montant des subventions allouées se décompose comme suit :

- Pour les personnels dont l'INM est ≤ 465 : Prestation Inter Ministérielle : 1.22 € en 2015 (comme en 2014) + 1.22 € de subvention AMU soit un total de 2.44 €/repas
- Pour les personnels dont l'INM est compris entre 466 et 657 : 1.22 € de subvention AMU

Au-dessus de l'INM 657 il n'y a pas de subvention accordée pour la restauration.

En 2015, 7 conventions ont été signées avec les organismes de restauration collective. De nouveaux menus subventionnés sont proposés dans les café-

térias du CROUS : 3 formules au nombre variant selon l'organisation technique de leurs lieux. On enregistre une progression de 4,80% du nombre de repas subventionnés en 2015, soit 61 871 repas subventionnés contre 59 067 en 2014).

En 2015, le partenariat avec le CROUS a permis de développer 8 nouvelles cafétérias subventionnées, passant ainsi de 12 lieux en 2014 à 20 en 2015.

L'ouverture du restaurant du CROUS au Pharo en septembre 2015 a permis une meilleure prise en charge des personnels du site et a mis fin à la convention avec le restaurant du Mess des Officiers géré par « Elior ».

	Restauration 2014				Restauration 2015			
	Nb de repas subventionnés	Nb d'agents inscrits	Dépenses	Observations	Nb de repas subventionnés	Nb d'agents inscrits	Dépenses	Observations
CROUS	42 255	1 170	78 567,87 €	12 restaurants : 5 à Aix 7 à Marseille	36 102	1 205	74 901,37 €	20 restaurants CROUS ou cafet : • 8 à Aix • 10 à Marseille • 2 à Avignon
CROUS uniquement Pharo					5 078		11 187,40 €	Ouverture Pharo en sept 2015
SOGERES (Luminy)	6 193	171	11 932,08 €		7 526	166	15 680,50 €	
ELIOR (Pharo)	654		1 499,71 €		505		4 290,02 €	Factures non payées de 2013, 2014 et de janv à mai 2015 (fin de la convention)
COGERA (Marseille Centre)	6 480	218	21 319,61€		5 904	149	12 287,51 €	
CNRS (Joseph Aiguier)	1 763	24	2 745,15 €		1 795	37	2 621,14 €	
Arbois	1 722	119	6 652,96 €	Nouveau partenariat	4 930	104	11 196,02 €	
Asso. BATIR - Gap					8	6	20,32 €	Convention signée en Juin 2015
CMAR-CFA Digne					23	2	56,12 €	Convention signée en mai 2015
TOTAL	59 067	1 702	122 717,38 €		61 871	1 669	132 240,40 €	

2-2 / Accompagnement des primo arrivants

Des informations sur l'Aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) sont données aux agents concernés ainsi que des propositions de logements temporaires avec ALOTRA à Marseille uniquement (conventions signées par la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale -SRIAS- dont un personnel du SCASC est membre)

Des demandes de logement social des personnels sont transmises à la Préfecture soit par les Assistantes de Service Social (ASS) qui joignent un « argumentaire social », soit par le SCASC en raison de sa participation aux commissions de la SRIAS).

2-3 / Participation aux frais de transport en commun pour les trajets domicile-travail

En 2015, le montant total des dépenses s'est élevé à 162 357,11 € pour 1 454 bénéficiaires.

2-4 / Intégration, accompagnement et soutien des personnels

Un kit d'information est remis lors des **2 réunions d'accueil** des nouveaux personnels BIATSS et enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants qui ont eu lieu au Pharo à la rentrée universitaire.

En 2015 le SCASC s'est déplacé pour assurer **4 réunions d'information** sur les sites de Gap et Digne, de Château Gombert et le campus de Luminy.

Le nombre et l'ordre du jour des rencontres conviviales ont été étoffés en 2015, notamment avec un site supplémentaire : Gap. L'ensemble des agents sont invités à se retrouver à la pause méridienne pour prendre connaissance des actualités du SCASC et échanger avec les collègues de travail. En 2015 : 8 sites ont enregistré une baisse des dépenses compte tenu de la meilleure négociation sur les prix des buffets offerts par le SCASC.

	Rencontres conviviales	
	Dépenses buffet	Volume de commandes
2014	47 031 €	1 620
2015	37 372 €	1 400

Une cérémonie à l'attention des personnels partant à la retraite a été organisée en 2015. Cette manifestation annuelle est constituée d'un buffet offert par le SCASC et de la remise, à chaque personnel, de tickets cadeaux d'une

valeur de 70 €. La cérémonie s'est déroulée le 10 décembre 2015 au Pharo. Cette opération concerne tous les agents fonctionnaires et contractuels.

	Cérémonie départ agent en retraite		
	Dépenses buffet en € (hors bons d'achats)	Volume de commande	Nombre d'inscrits
2014	3 789,00 €	140	71
2015	1 980,70 €	140	55

2-5 / Activités de pratiques culturelles et de loisirs

En 2015, le SCASC n'a pas encaissé de recettes liées à l'activité chorale car les recettes ont été encaissées sur l'exercice précédent et à la rentrée 2015 la chorale n'avait pas repris ses activités. En effet, il a été décidé de la proposer en fin de journée sur le campus centre à St-Charles, au lieu de Luminy. Les activités ont été relancées en mars 2016 à partir de 18h30. En février 2015, 7 agents étaient inscrits.

La lecture des personnels est encouragée de deux façons :

- Par l'achat de livres tous publics et leur mise à disposition dans les 4 bibliothèques SCASC, à savoir Timone, Luminy, Centre et Pharo. À titre d'exemple, la bibliothèque du Pharo offrait 308 ouvrages et le SCASC en a acquis 25 nouveaux en 2015 pour un montant de 288 €. Sur Centre et Luminy elle est composée de dons des personnels, et sur Timone les achats se sont montés à 253 €.
- Par le versement au SCD des crédits afin qu'il mette à la disposition des personnels des ouvrages achetés à leur intention (1 000 € en 2015).

Partenariats SCD/SCASC et Bibliothèques SCASC		
	SCD concernés	Dépenses SCASC en €
2014	Luminy, Étoile, St-Charles et Timone (Pharmacie)	2 300 € versés au SCD+ 424.15 € pour le Pharo
2015	Luminy, Étoile, St-Charles et Timone (Pharmacie et Médecine)	1 000 € versés au SCD + 541.38 € pour Pharo et Timone

Les partenariats avec les SCD se sont développés sur les campus. En 2015, 3 sites (Étoile, Luminy et Centre) bénéficient du « café BU », contre 2 sites en 2014. Ces séances sont proposées à la pause méridienne.

Des ateliers créatifs sont ponctuellement proposés sur Timone, Étoile et Centre. Leur fréquence varie en fonction de la demande.

3 / Soutien social à la vie personnelle et familiale

3-1 / Aides financières avec suivi des assistantes de service social

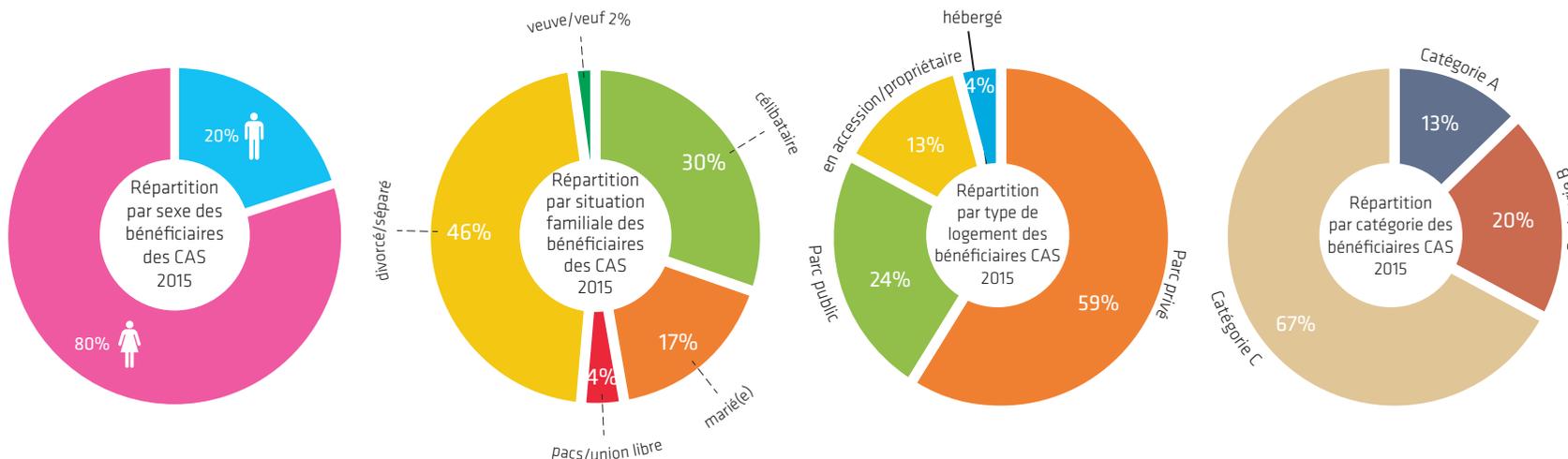
Pour les personnels en situation de fragilité(s) particulière(s), la Commission d'Action Sociale (CAS) propose un suivi individualisé par les assistantes de service social. Il peut prendre plusieurs formes dont des entretiens à l'université sur RDV, des visites à domicile, l'instruction d'un dossier permettant des secours ou prêts et la remise de chèques d'accompagnement personna-

lisé (bons pour alimentation et hygiène). Lors de leurs suivis les assistantes de service social apportent une aide administrative et morale à l'agent.

Une aide financière ou un prêt peuvent être accordés par ses membres (représentants OS du CT + Direction du SCASC avec voix délibérative et Direction Générale des Services + DRH + Agence Comptable avec voix consultative).

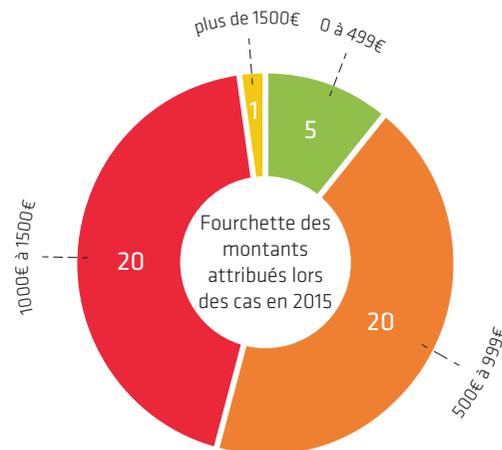
Bilan des CAS				
	Nombre de CAS	Nombre de dossiers instruits	Nombre de secours ou prêts accordés	Dépenses en €
2014	10	41	38	38 209 €
2015	11	46	45	40 576 €

Le profil type de l'agent dont le dossier est instruit par le SCASC est une femme, divorcée ou séparée, locataire d'un logement dans le parc privé.



Les chèques accompagnement personnalisé (CAP) sont remis exclusivement par les assistantes de service social. Ils permettent aux agents en situation d'urgence d'acheter exclusivement des produits alimentaires ou d'hygiène. Ils constituent une réponse ponctuelle en amont d'un suivi global.

Bilan CAP		
	Nombre de bénéficiaires	Dépenses SCASC
2014	40	1 015,00 €
2015	18	1 600,00 €



3-2 / Les prestations sociales

Tous les agents ont droit à l'ensemble des prestations sociales accessibles sur le site intranet du service et aux accueils des bureaux du SCASC. Certaines sont soumises au calcul du Quotient Familial : QF de 14 000 €.

En 2015, 2 nouvelles prestations sociales ont été ouvertes aux agents :

- le chèque bienvenue pour les enfants âgés de moins de 1 an (sans condition de ressources)
- l'aide au financement dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires : temps d'activités/accueil périscolaires : TAP (sous conditions de ressources).

Bilan prestations sociales		
Toutes prestations sociales confondues		
	Nombre de bénéficiaires	Dépenses en €
2014	360	148 393,00 €
2015	436	121 869,00 € *

*65 dossiers traités mais seulement 15 payés en 2015 et 50 payés en 2016 pour un montant de 7 830,75€

L'accroissement du nombre de bénéficiaires est dû à l'amélioration des outils de communication proposés (guide, mails de campus, amélioration du site web, newsletter, réunions d'informations, flyers, kit de communication remis à la DRH lors de l'accueil des nouveaux agents, focus sur le SCASC dans La Lettre AMU de 2015, allocution lors des rencontres conviviales).

3-3 / Focus sur l'aide au changement de logement locatif soumise au QF

Comme l'ensemble des prestations sociales instruites, cette aide au logement locatif est traitée par les campus. Elle est soumise au quotient familial et peut faire l'objet d'un suivi de la part des assistantes de service social si les critères d'obtention de l'aide ne sont pas remplis par l'agent mais que sa situation sociale justifie tout de même cette aide.

Le principe de l'attribution d'une demi-part supplémentaire accordée aux agents célibataires dans le calcul du QF permet à un nombre plus important d'agents de bénéficier de cette aide.

Le groupe de travail a abouti en 2015 à l'évolution des critères d'attribution en conformité avec les situations rencontrées sur le terrain par les assistantes de service social et les autres agents du SCASC.

Aide au logement locatif		
	Dépenses en €	Nombre de bénéficiaires
2014	39 710,00 €	31
2015	37 300,00 €	38

Au titre de l'aide au changement de logement, le SCASC sert aussi d'interface avec la préfecture pour le dépôt des dossiers de demande de HLM.

Dans ce cas le demandeur postule sur le quota particulier réservé aux agents de l'État (5%).

3-4 / Cession gratuite de PC suivant Revenu Fiscal de Référence (RFR)

L'établissement met à disposition des agents, sur critère de revenu, des ordinateurs réformés, donc d'occasion, qui sont à prendre en l'état. La mise

en œuvre de cette action se fait dans le respect des règles de développement durable.

Cession de PC	
	Nombre de bénéficiaires
2014	68
2015	183

3-5 / Permanences

Le SCASC organise des permanences juridiques et administratives gratuites, ouvertes à tous, avec la Casden, la MGEN, et des avocats.

	Nombre de rendez-vous des permanences		CASDEN
	Avocat	MGEN	
2014	70	160	Pris directement par la conseillère
2015	45	167	

4 / Petite enfance

4-1 / Tickets CESU « garde d'enfant »

Pour les enfants de 0 à 6 ans, le SCASC fournit une information actualisée aux agents, sur les financements interministériels.

Ces aides sont mises en place au niveau de l'État. Le SCASC informe mais ne peut pas intervenir. La démarche est personnelle.

4-2 / Crèches

Aix-Marseille Université a réservé 6 berceaux correspondant à 14 850 heures de garde annuelle dans une crèche qui a ouvert ses portes en avril 2015 et qui est située aux portes du campus de Luminy. 9 familles ont été accueillies en 2015. Entre avril et décembre 2015 il y a eu 25 654 heures de garde pour une dépense de 36 853 €.

Le SCASC oriente sur demande les parents vers les places réservées pour les personnels de l'État au titre des places en crèches de la SRIAS.

5 / Vie familiale et aide aux enfants des personnels

5-1 / Aide à la garde d'enfants

5-1-1 / Prestation « ALSH » (accueil de loisirs sans hébergement)

Elle est soumise à QF. Elle permet d'aider financièrement les parents dans le mode de garde de leur(s) enfant(s) au cours de l'année.

	Accueil de loisirs sans hébergement	
	Dépenses en €	Nombre de dossiers traités
2014	13 938,00 €	136 *
2015	1 432,01 €	66**

*Instruction des dossiers en 2013 mais paiement en 2014

**Seuls 15 dossiers payés sur l'exercice 2015 parmi les 66 traités

5-1-2 / Prestation « séjour en gîte »

	Séjour en gîte	
	Dépenses en €	Nombre de dossiers traités
2014	1 306,60 €	23
2015	*	11

*Instruction des dossiers en 2015 mais paiements en 2016

5-2 / Stages et séjours pour les 6-17 ans

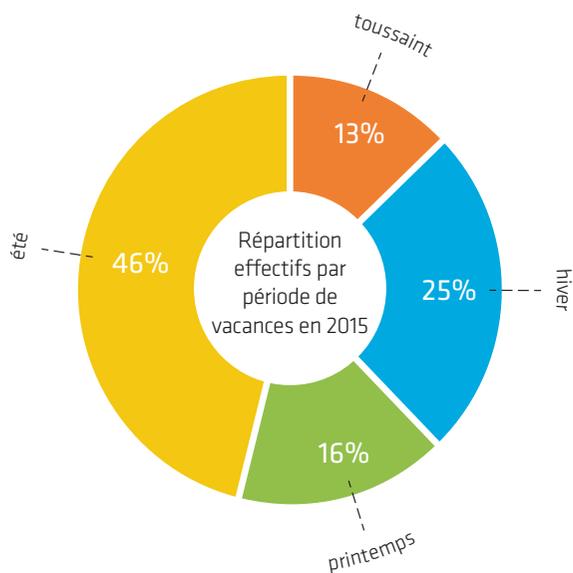
273 enfants ont participé aux stages et séjours proposés.

En 2014 21 types d'offres de stages et séjours différents ont été mis en place, et 22 en 2015.

La répartition des inscrits entre les stages et les séjours reste stable entre 2014 et 2015. Les 273 inscrits en 2015 sont répartis dans les mêmes proportions entre les stages et les séjours à savoir :

- 51% en stages
- 49% en séjours

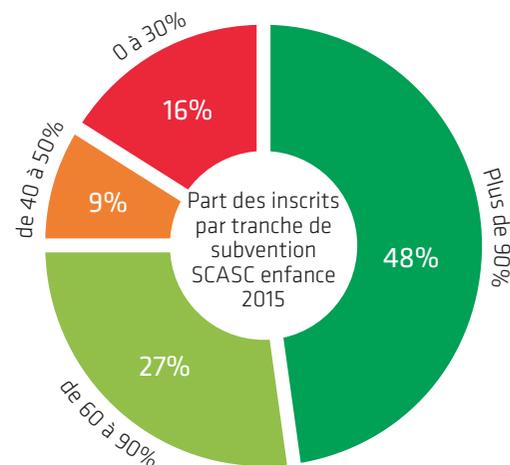
Le volume d'inscrits le plus important est en été avec plus de 46% du total des inscrits en 2015 comme en 2014 (50%). La deuxième période de vacances la plus demandée est en l'hiver avec 25 % des inscrits en 2015.



Concernant la répartition des subventions, on observe qu'en 2015 près de 48% des familles ont bénéficié de stages et séjours subventionnés à 90%, contre 38,40% en 2014. Le SCASC a donc plus subventionné en 2015 qu'en 2014.

En 2015, 27% des familles ont bénéficié de stages et séjours subventionnés entre 60% et 90%.

Ainsi, en 2015, l'établissement a subventionné plus fortement les stages et les séjours.



5-3 / Autres prestations sociales dédiées à la vie familiale et aux enfants des personnels

En complément des prestations énoncées précédemment, le SCASC propose des aides adaptées à des situations familiales spécifiques.

5-3-1 / Prestations soumises à QF et prestation non soumise à QF (orphelins)

Les trois aides suivantes :

- Prestation « aide aux séjours dans le cadre du système éducatif »
- Prestation « allocation orphelin »
- Prestation « études supérieures »

Prestations sociales SCASC	2014		2015	
	Nombre de bénéficiaires	Dépenses en €	Nombre de bénéficiaires	Dépenses en €
Allocation orphelins	16	15 200 €	20	19 000 €
Aide aux séjours dans le cadre éducatif	11	290 €	12	529 €
Aides aux études supérieures	125	50 904 €	64	26 070 €

dont paiement de dossiers instruits en 2013

5-3-2 / Le spectacle de fin d'année de Noël (ADN)

Le SCASC organise un après-midi récréatif pour tous les personnels et leurs enfants. Cette fête a lieu généralement le 1^{er} samedi des vacances de Noël au Palais des sports à Marseille, seule salle ayant la capacité de recevoir en simultané autant de participants.

L'après-midi débute par un spectacle et se poursuit par des animations et un goûter-buffet.

Cette opération est entièrement gratuite pour tous les parents et enfants, dont ceux qui ne sont pas à la charge fiscale de leur parent AMU.

À cette occasion, le SCASC remet à tous les enfants (de moins de 13 ans), des bons d'achats d'une valeur de 20 €.

En 2015, pour la première fois, le SCASC a mis en place un transport professionnel permettant à des agents et leurs familles de Gap et Digne de se rendre au Palais des sports plus facilement.

	Arbre de Noël	
	Dépenses en €	Total billets distribués
2014	132 967,00 €	4 121
2015	128 789,85 €	4 222

6 / Actions en faveur des personnels ou de leurs enfants en situation de handicap

Le SCASC accompagne financièrement les familles touchées par des situations de handicap avec notamment deux prestations sociales dédiées.

Le SCASC est soucieux également, dans sa politique d'achats menées, de solliciter les prestataires sur la prise en charge des publics en situation de handicap.

6-1 / Enfants en situation de handicap

Prestations sociales SCASC	2014		2015	
	Nombre de bénéficiaires	Dépenses en €	Nombre de bénéficiaires	Dépenses en €
Allocation pour enfant handicapé de moins de 20 ans	17	26 657,00 €	19	29 075,85 €
Allocation pour séjour d'enfant handicapé	1	388,00 €	1	312,00 €

7 / Les opérations sport et loisirs

7-1 / Sport avec le SUAPS

	SUAPS/SCASC	
	Dépenses en €	Total inscrits
2014	6 090,00 €	406
2015	5 655,00 € + 17 200,00 € de vacances	377

Une participation de 15 € est offerte aux agents qui participent aux activités sportives proposées par le SUAPS.

Les activités peuvent évoluer en fonction des demandes des agents.

7-2 / Sorties à la journée (subventionnés à 50 %)

Destinations	2014		2015	
	Nombre inscrits	Dépenses	Nombre inscrits	Dépenses
La Marseillaise des boules (juillet)	45	225€		
Sortie Journée Marineland (juillet)	201	9 933,00€		
Le Perthus	143	3 810,00€		
San Remo			201	4 680€

En 2015, dans un souci de renouvellement des destinations, le SCASC a proposé une sortie à la journée à San Remo au lieu du Perthus qui avait été proposé 2 années consécutives.

7-3 / Voyage et week-end (subventionnés à 50 %)

Destinations	2014		2015	
	Nombre inscrits	Dépenses	Nombre inscrits	Dépenses
Week-end à Ramatuelle (juin)	88	14 289,50 €		
Milan (3 jours/2 nuits)			53	15 330,00€

Le SCASC a proposé de découvrir Milan à l'occasion de l'Exposition Universelle. 53 personnels et ayants droits ont pu participer, début août, à ce voyage. Cette proposition innovante, située en pleine période estivale, a généré une forte demande.

7-4 / Chèques vacances

Le SCASC informe les agents AMU sur les chèques vacances. Cette démarche est personnelle. Il est rappelé que l'épargne est volontaire. L'abondement de l'Etat est fonction des revenus et de la situation familiale.

8 / Les opérations culture

8-1 / Les conventions « culture »

Le SCASC a développé au cours de l'année 2015 **les conventions culture** donnant droit, sur présentation de la carte professionnelle AMU à jour (avec la vignette de l'année universitaire en cours), à des tarifs réduits lors des achats de billets d'accès.

En 2015, la liste des 9 conventions actives est la suivante :

- ASPAS : association solidarité Provence / Amériques du Sud
- Compagnie Julien Lestel (danse)
- La Criée - Théâtre National de Marseille
- Festival de Marseille- danse et arts multiples
- Fondation Vasarely (musée)
- Le Parvis des arts
- Pavillon Noir - Preljocaj (danse)
- Marseille Jazz des Cinq Continents
- Les Salins - Scène Nationale à Martigues (théâtre) / nouveauté 2015

8-2 / La billetterie subventionnée à 20%

Le SCASC mène également des opérations de billetteries subventionnées sur des opérations ciblées.

Dans ce cadre, le SCASC a notamment proposé de subventionner des billets pour :

- Le Grand théâtre de Provence (GTP) à Aix,
- Le théâtre du Jeu de Paume (Aix en Provence),
- Le théâtre du Gymnase (Marseille),
- Les Suds à Arles,
- Le festival de Marseille etc.

	Billetteries spectacles vivants	
	Dépenses totales	Nombre de billets vendus ou inscrits
2014	9 795,85 €	343
2015	7 084,00 €	162

8-3 / La billetterie cinéma subventionnée dans 7 cinémas de la région Aix-Marseille

Le SCASC propose, à tarif subventionné, des billets de cinéma, à 6,40€ l'unité, valables dans les cinémas Pathé.

	Billetterie cinéma	
	Dépenses totales	Nombre de billets vendus
2014	42 759,99 €	5 700
2015	43 739,67 €	5 800*

*Le montant de la subvention, par ticket, est passée de 0,90 € en 2013 à 1,30 € en 2015.

8-4 / Les informations culturelles

Le SCASC relaye aussi les informations des acteurs culturels partenaires afin de faciliter l'accès aux manifestations culturelles.

Ce relais d'information concerne des partenaires internes :

- Le Bois de l'AUNE
- Le Théâtre Antoine VITEZ (5€ de réduction pour les agents)
- La Chorale AMU
- L'Orchestre OSAMU

Le SCASC diffuse quotidiennement les actualités culturelles de ses partenaires sur son site intranet, sur les lieux d'accueil SCASC et aussi dans la Newsletter hebdomadaire AMU.



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

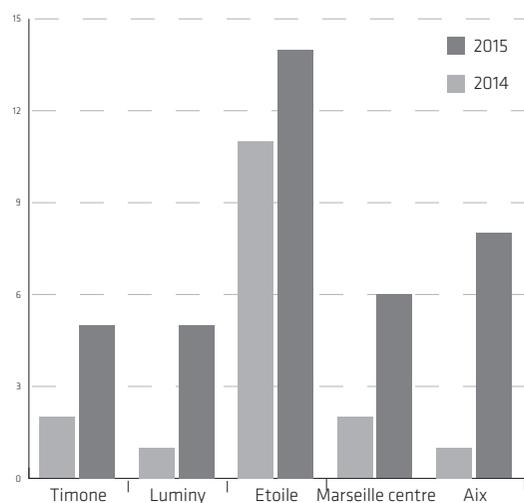
1 / Actions de prévention

Les actions de prévention présentées ci-dessous concernent :

- les visites réalisées par la DHSE
- les visites réalisées par le CHSCT

1-1 / Visites de prévention conduites par la DHSE

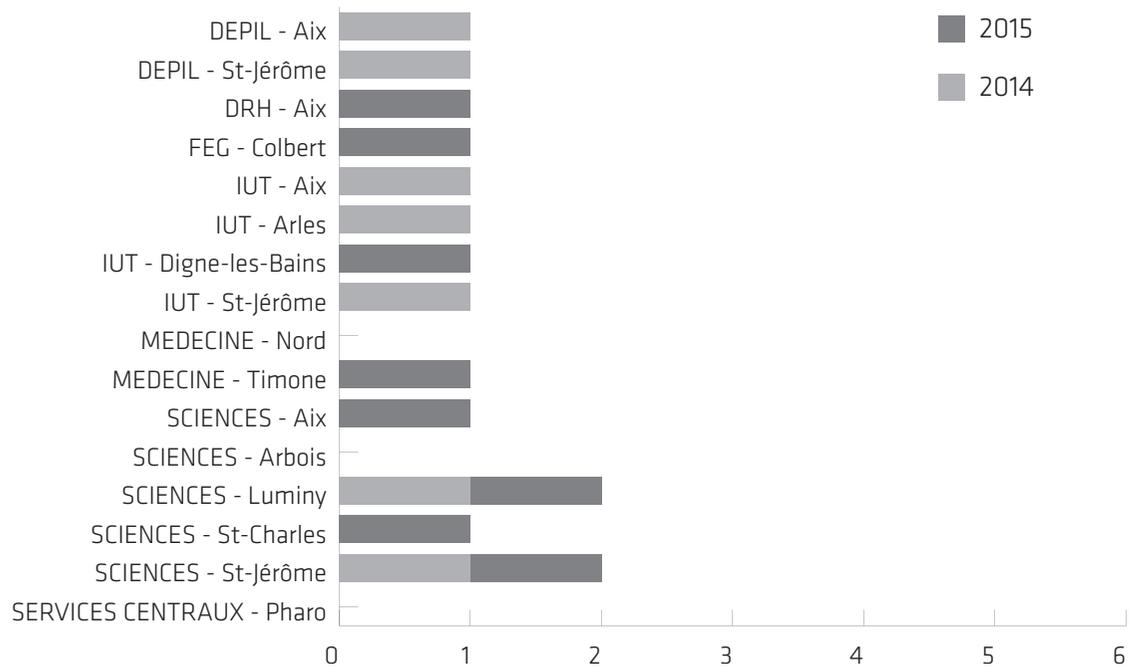
Répartition des visites de prévention par campus



1-2 / Actions de prévention conduites par le CHSCT

	2014	2015	Total général
Enquête accident (EA)	1		1
Groupe de Travail (GT)	7	3	10
Groupe de Travail RPS (GT-RPS)	3	4	7
Etude projet (P)			0
Réunion (R)	5	7	12
Réunion préparatoire aux Visites (RP)	1	6	7
Visite du CHSCT (V)	5	8	12
Total général	22	28	49

Répartition des visites du CHSCT par composante



Les visites ont été réalisées dans des services variés : 2 laboratoires de recherche, 3 services administratifs, 1 site délocalisé et 1 pour vérifier la mise en œuvre des recommandations d'une précédente visite de 2014.

2 / Fonctionnement du CHSCT

2-1 / Formations des membres du CHSCT

Suite au renouvellement du CHSCT en 2015, les représentants des personnels titulaires et suppléants ont pu participer à 5 journées de formation réparties comme suit :

- 1^{ère} journée portant sur la réglementation applicable en matière de santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'Etat, présentée par l'inspecteur de l'IGAENR,
- 2^e journée portant sur l'évaluation des risques professionnels et la programmation des actions de prévention ainsi que la connaissance de quelques risques généraux, présentée par l'Inspecteur de l'IGAENR,
- 3^e, 4^e et 5^e journées portant sur la prévention des risques ci-dessous présentées par la DHSE et/ou les médecins de prévention :
 - > réglementation ERP/IGH/Code du travail, risque panique et enquête accident (conseillère prévention),
 - > risque électrique (responsable DHSE du campus Centre),
 - > réglementation des machines dangereuses (appareils sous pression, machines dangereuses) et risques chimiques (déchets) (responsable DHSE du campus Etoile),
 - > risque biologique (déchets) (responsable DHSE du campus d'Aix),
 - > rayonnements ionisants (conseillère en radioprotection d'AMU),
 - > prévention des TMS, travail sur écran et le bruit (médecins de prévention).
- Une 6^e journée concernant les risques psychosociaux est prévue en 2016.

2-2 / Répartition des assistants de préventions par campus et par affectation

Le tableau ci-dessous présente la répartition des assistants de prévention par typologie de service, par campus et par composante.

CAMPUS/UFR	Nombre d'AP nommé							Total général
	UMR	Fédération	Plateforme commune	Laboratoire de recherche (EA)	Département	SCDU	Service technique	
AIX	12				2	2		16
ALLSH						1		1
FDSP	1					1		2
IUT					1			1
MMSH	10							10
SCIENCES					1			1
FEG	1							1
ARBOIS	5							5
SCIENCES	1							1
PYTHEAS	4							4
TIMONE	7	2			4	2		15
SCIENCES	4	2			4	1		11
FEG						1		1
PYTHEAS	3							3
ETOILE	19	2		2	7	1		31
IUT					3			3
SCIENCES	17	2		2	4	1		26
PYTHEAS	2							2
JOSEPH AIGUIER	6							6
SCIENCES	6							6
LUMINY	36				4	1		41
POLYTECH	3							3
SCIENCES	22				4	1		27
FSS	3							3
PYTHEAS	8							8
SANTE	28		5		4	2	2	41
MÉDECINE Nord	6						1	7
MEDECINE Timone	17		4			1	1	23
PHARMACIE	5		1		4	1		11
DIGNE					2			2
IUT					2			2
Total général	113	4	5	2	23	8	2	157

Le nombre global d'assistants de prévention est stable depuis 2 ans (157 en 2015 contre 156 en 2014) avec la répartition suivante :

- 79% sont dans les structures de recherche : Unité Mixte de recherche (UMR), fédération, plateforme commune ou laboratoire (EA),
- 15% sont dans les départements de formation
- 6% sont dans les bibliothèques ou services techniques d'UFR.

2-3 / Répartition des assistants de préventions

Répartition des assistants de préventions par tutelle et typologie de structure

	AMU	CNRS	INSERM	IRD	Collège de France	Total général
UMR	40	60	10	2	1	113
Fédération	3	1				4
Plateforme commune	5					5
Laboratoire de recherche (EA)	2					2
Département	23					23
SCDU	8					8
Services techniques	2					2
Total général	83	61	10	2	1	157

Répartition des assistants de préventions par typologie de structure et par type de personnel

	Département	Fédération	Laboratoire de recherche (EA)	Plateforme commune	SCDU	Service technique	UMR	Total général	% en 2015	% en 2014
BIATSS A	6	2	1	4			73	86	54,8%	48%
BIATSS B	8	2	1	1	1		27	40	25,5%	19%
BIATSS C	4				6	2	1	13	8,3%	10%
EC	2						1	3	1,9%	5%
Absence de données	3				1		11	15	9,6%	17%
Total général	23	4	2	5	8	2	113	157	100%	100%

Répartition des assistants de prévention par sexe

Répartition Homme / Femme	Département	Fédération	Laboratoire de recherche (EA)	Plateforme commune	SCD	Service technique	UMR	Total général
Femme	10	2	1		1		52	66
Homme	13	2	1	5	7	2	61	91
Total général	23	4	2	5	8	2	113	157

Au niveau de l'établissement 53% des assistants de prévention (AP) nommés sont des personnels AMU.

La fonction d'assistant de prévention est assurée à 42% par des femmes. Cette plus forte représentation s'observe au niveau des plateformes communes, des UMR et des bibliothèques où les AP sont essentiellement des magasiniers.

Le profil type d'un assistant de prévention est un homme BIATSS de catégorie A.

3 / Formation en matière d'hygiène et de sécurité

3-1 / Plan de formation 2015

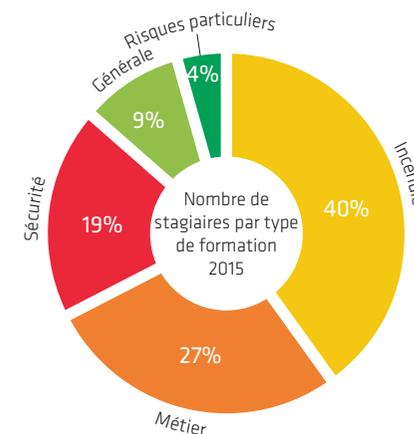
Le plan de formation 2015-2016 a été présenté lors du CHSCT du 12 novembre 2015. Les tableaux ci-dessous présentent de manière synthétique la répartition des formations en matière d'hygiène et de sécurité qui ont été proposées et suivies par les personnels.

3-1-1 / Répartition des stagiaires par type de formation

Les formations réalisées en 2015 se répartissent de la manière suivante :

- Formation Sécurité incendie avec la formation à la manipulation d'extincteur suivie par plus de 130 personnels, et le recyclage d'un agent SSIAP3,
- Formation Métiers avec essentiellement préparation à l'habilitation électrique (majoritairement pour les personnels non électriciens),
- Formation Sécurité avec le recyclage des secouristes-sauveteurs du travail
- Formations Thématiques générales avec notamment la formation des nouveaux assistants de prévention
- Formations individuelles avec notamment le recyclage des personnes compétentes en radioprotection, la formation laser et aux risques de laboratoire pour les personnels d'entretien

Type de formations	Nombre de stagiaires
Incendie	136
Métiers	93
Sécurité	64
Générale	31
Risques particuliers	15
Total général	339

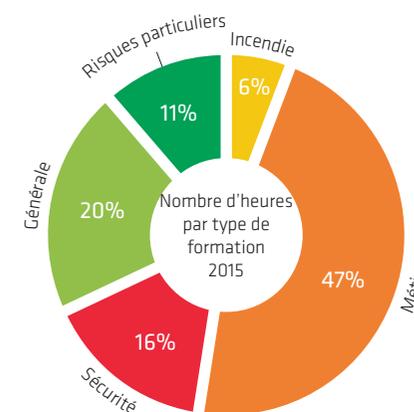


3-1-2 / Répartition des heures par type de formation

Les heures de formations sont majoritairement :

- des formations métiers : la préparation à l'habilitation électrique (personnel électricien et non électricien),
- la formation des nouveaux assistants de prévention avec en 2015 la participation de plusieurs agents des départements de formation,
- des formations liées à la sécurité et à la prévention incendie avec le recyclage des SST, la formation à la manipulation d'extincteurs,
- des formations à des risques particuliers comme le recyclage et la formation initiale pour les PCR, mais aussi à la prévention des risques pour les personnels d'entretien dans les laboratoires.

Type de formations	Nombre d'heures
Métiers	1 314
Générale	578
Sécurité	440
Risques particuliers	321
Incendie	170
Total général	2823



4 / Analyse des accidents

4-1 / Accidents de Travail-Service-Mission pour l'année 2015

4-1-1 / Évolution du nombre d'accidents

	Nombre d'accidents	
	2014	2015
Mission	6	8
Service	40	50
Travail	20	19
Total	66	77

	Nombre de jours d'arrêts	
	2014	2015
Mission	64	97
Service	347	709
Travail	117	174
Total	528	980

4-1-2 / Typologie des accidents

	Mission	Service	Travail	Total général
Contractuel	2		21	23
Chute de personne			9	9
Manutention			1	1
Heurt			3	3
Lésion organique			6	6
Agression	1			1
Exposition produit			1	1
Accident de la route	1			1
Projection produit			1	1
Fonctionnaire	6	48		54
Chute de personne	4	23		27
Manutention		9		9
Heurt	1	5		6
Lésion organique		3		3
Faux mouvement		3		3
Projection produit		2		2
Malaise		1		1
Piqûre		1		1
Brûlure		1		1
Accident de la route	1			1
Total général	8	48	21	77

Les chutes de personnes représentent plus de 44% des accidents déclarés, et constituent comme les années précédentes la première cause d'accidents de l'établissement.

4-1-3 / Répartition des accidents par affectation

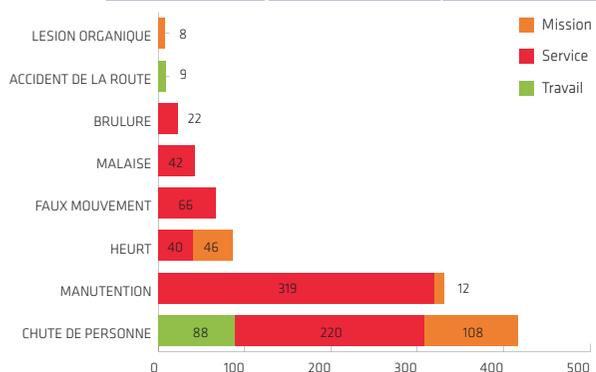
	Mission	Service	Travail	Total général
SCIENCES		15	7	22
MÉDECINE	1	11	2	14
DEPIL	1	4	2	7
ESPE	1	2	2	5
IUT		5		5
PYTHEAS	2	1		3
ALLSH	1	2		3
PHARMACIE	1	1		2
FEG		2		2
SCD		2		2
IECJ			2	2
SUAPS		2		2
SUFA		2		2
UTL			1	1
EJCAM			1	1
DAF		1		1
MMSH	1			1
IAE			1	1
SIUMPPS			1	1
Total général	8	50	19	77

Les déclarations des personnels contractuels représentent environ un tiers des accidents de travail de l'UFR de Médecine et la moitié de ceux de l'UFR Sciences.

Les 77 accidents de travail, service et mission déclarés en 2015 ont généré 980 jours d'arrêts cumulés.

Les chutes et la manutention restent les causes principales de déclaration d'accident avec respectivement 416 et 331 jours d'arrêts cumulés.

4-1-4 / Répartition des jours d'arrêts



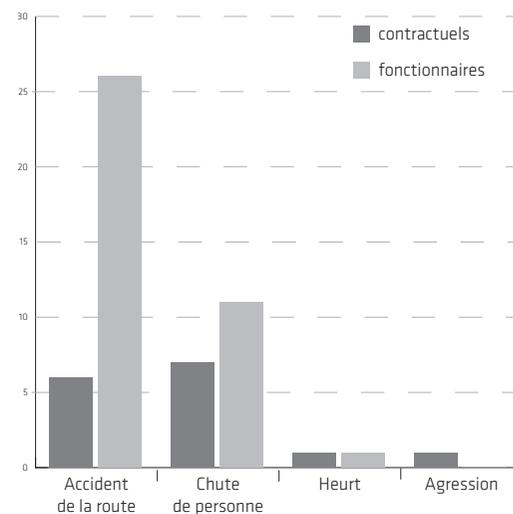
4-2 / Accidents de Trajet

4-2-1 / Typologie des accidents

Les déclarations d'accidents sont majoritairement liées à des accidents de la circulation mais également à des chutes lors des déplacements piétons (respectivement 32 accidents de la route et 18 chutes).

Il est à noter que la majorité de ces accidents a eu lieu dans le sens domicile - travail : 23 contre 15 dans le sens travail - domicile.

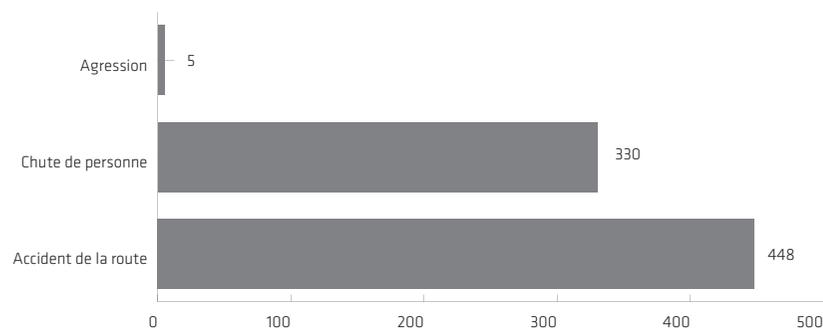
Nombre d'accidents de trajets



4-2-2 / Répartition des jours d'arrêts

Au total, les 53 accidents de trajets ont généré 783 jours d'arrêts de travail majoritairement suite à des accidents de la circulation.

Répartition des jours d'arrêt par type d'accident de trajet



4-3 / Évolution de l'indice de fréquence des accidents

L'indice de fréquence (IF) = (nombre d'accidents / nombre de personnels) *1000

Catégorie de sinistre	2014	2015	Données pour la fonction publique hospitalière*	Données pour la fonction publique territoriale*
Accident de travail - service avec arrêt	8,72	10,17	37,7	46,3
Accident de trajet avec arrêt	5,28	7,00	4,2	6,6

* Les données issues du rapport du Fonds National de Prévention de la fonction publique hospitalière et territoriale, réactualisées pour l'année 2012, sont mentionnées à titre indicatif.

En 2015, l'indice de fréquence des accidents de travail-service avec arrêt est nettement inférieur aux indices de fréquence observés dans la fonction publique hospitalière. Les accidents de trajet avec arrêt sont équivalents à ceux de la fonction publique territoriale.

4-4 / Résultats des enquêtes en matière d'accident et maladie professionnelle

4-4-1 / Enquête après accident

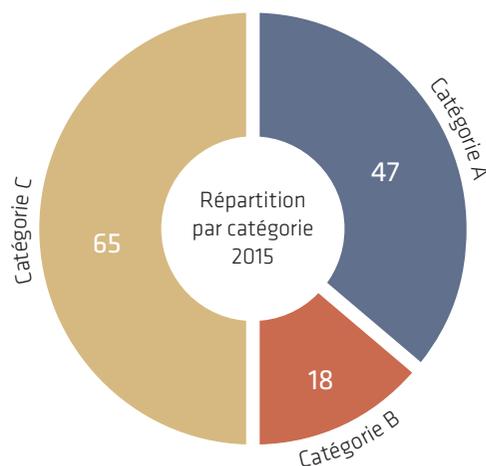
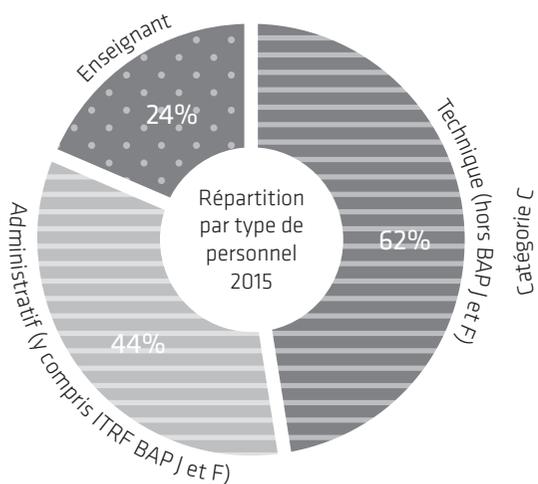
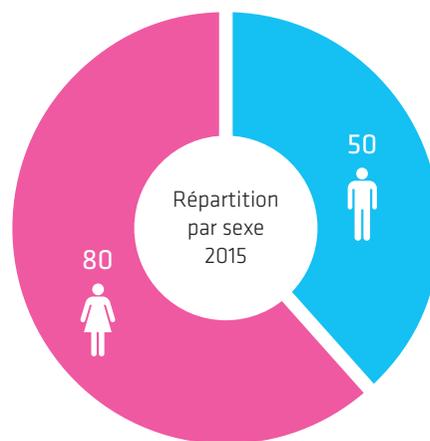
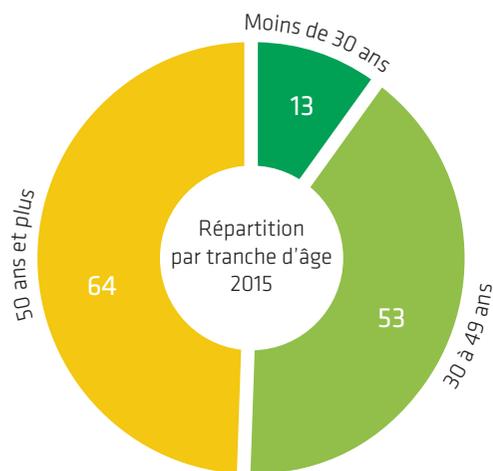
En 2015, les enquêtes conduites par la DHSE suite à des accidents ont concerné :

- des chutes de personnes, dans les escaliers suite à transport de matériel, sur un sol glissant, des marches non matérialisées ou sur un sol légèrement déformé de manière topographique,
- des mauvaises maintenances lors du déplacement de cartons, en voulant ré-agencer des cages en déplaçant un animal,
- des projections de produit dans les yeux, lors d'une manipulation sans lunettes de protection ou visière, et une projection de tétine dans le visage
- une exposition à un produit très toxique lors d'une manipulation dans une chambre de simulation pour y réaliser des analyses.

Typologie des accidents	Organisationnelles	Matérielles	Total général
Chute de personne	2	4	6
Manipulation	1	1	2
Projection		3	3
Exposition		1	1
Total général	3	9	12

Aucune enquête d'accident n'a été demandée par le CHSCT lors ou suite aux réunions de la commission accident.

5 / Accidents



Les accidents y compris de trajet concernent pour la moitié d'entre eux des agents de 50 ans et plus. Ceux subis par les enseignants ne représentent que 18% des déclarations d'accident.

La proportion de personnels techniques (hors BAP J et F) concernée par les accidents est plus importante que celle des personnels administratifs, bien qu'ils représentent 34% des accidents déclarés.

La répartition par catégorie montre que parmi les agents victimes d'accidents, 50% sont de catégorie C, 36% de catégorie A et seulement 14% de catégorie B.

6 / Santé au travail

Le service de médecine de prévention en faveur des personnels s'adresse à tous les personnels d'AMU (fonctionnaires et contractuels) et a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Les médecins de prévention interviennent selon deux axes : l'action sur le milieu professionnel (étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT) et à divers groupes de travail) et la surveillance médicale des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de poste justifiés par l'état de santé. Les visites médicales sont quinquennales ou annuelles (en fonction de certains risques). Mais en

dehors de ces visites périodiques, tout agent peut demander à rencontrer son médecin de prévention. L'équipe de santé au travail comporte également une psychologue du travail qui contribue à l'évaluation et à la prévention des risques psycho-sociaux. Elle reçoit en toute confidentialité les personnels souhaitant bénéficier d'une écoute ou d'un accompagnement dans le cadre de leur situation professionnelle.

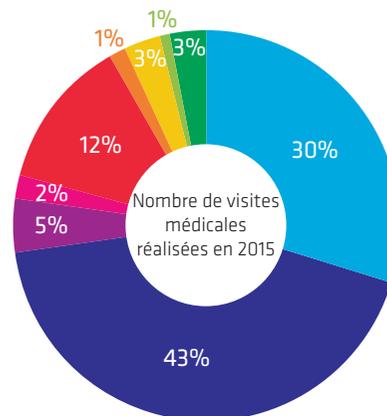
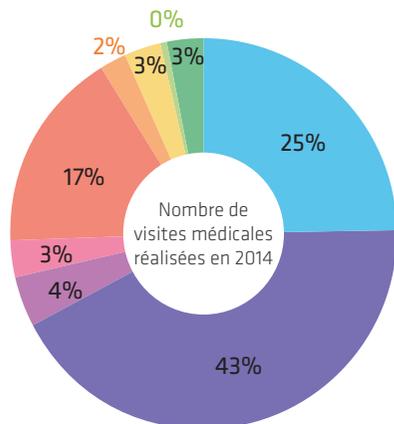
Comme en 2014, le personnel médical du Service Universitaire de médecine de prévention est composé de personnels médicaux (2 médecins de prévention et 1 médecin coordonnateur) et de personnels non médicaux (1 psychologue du travail et 3 secrétaires dont 1 gestionnaire polyvalente).

6-1 / Les visites médicales

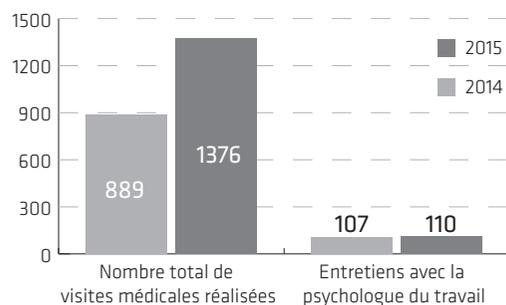
	2014	2015	Évolution en nombre d'agents	Évolution en %
Nombre d'agents convoqués (hors visites à la demande de l'agent et visites de pré-reprise)	1413	2117	704	50%
Nombre total de visites médicales réalisées	889	1376	487	55%
1^{ères} visites	220	412	192	87%
Visites périodiques	379	590	211	56%
Visites de reprise	36	62	26	72%
Visites de pré-reprise	27	27	0	0%
Visites à la demande de l'agent	150	172	22	15%
à la demande de l'administration	20	19	-1	-5%
à la demande du médecin de prévention	27	43	16	59%
Visites d'urgence	3	9	6	200%
Visites téléphoniques	27	42	15	56%
Taux de réponse aux convocations (%)	50%	53%	3%	

	2014	2015	Évolution en nombre d'agents	Évolution en %
Entretiens avec la psychologue du travail	107	110	3	3%
	dont 72 initiaux et 35 de suivis	dont 61 initiaux et 49 de suivis		

- 1^{ères} visites
- Visites périodiques
- Visites de reprise
- Visites de pré-reprise
- Visites à la demande de l'agent
- à la demande de l'administration
- à la demande du médecin de prévention
- Visites d'urgence
- Visites téléphoniques



Évolution du nombre de visites médicales et d'entretiens avec la psychologue du travail 2014-2015



Entre 2014 et 2015, on constate une nette augmentation du nombre d'agents convoqués (+50%) et du nombre total de visites médicales réalisées (+55%). Il est à noter que les visites de pré-reprise, c'est-à-dire des visites réalisées à la demande de l'agent, durant son arrêt maladie, constituent un outil intéressant pour préparer la reprise du travail, avec d'éventuels aménagements de poste préconisés par le médecin de prévention.

La première cause de visite concerne les visites périodiques (43% des visites en 2014 et 2015). Arrivent ensuite les 1^{ères} visites, qui représentaient 25% des visites médicales en 2014 contre désormais 30% des visites. Le nombre de visites médicales à la demande de l'agent est en hausse (+15%) entre 2014 et 2015, de même que celles à la demande du médecin de prévention (+59%). Les visites à la demande de l'administration sont en baisse et ne représentent plus que 1% des visites médicales en 2015.

Le taux de réponse aux convocations (53%) est supérieur à celui de 2014 (50%).

6-2 / Surveillance médicale particulière (SMP)

Répartition des types de surveillance médicale particulière (SMP) (SMP) pour les visites périodiques réalisées en 2014 (Source : données saisies dans Chimed)		
	2014	2015
SMP pour risques professionnels	143 : agents chimiques	237 : agents chimiques
	80 : agents biologiques	107 : agents biologiques
	50 : risques traumatiques	112 : risques traumatiques
	39 : animaux transgéniques	37 : animaux transgéniques
	15 : radiations ionisantes	28 : radiations ionisantes
	13 : agents physiques (laser, hyperbarie, bruit, RMN, risque électrique)	58 : agents physiques (laser, hyperbarie, bruit, RMN, risque électrique)
	5 : risque mission	16 : risque mission
	4 : travail de nuit	17 : travail de nuit
	1 : poussières bois	2 : poussières bois
	1 : nanoparticules	3 : nanoparticules
		26 : surveillance post-exposition (dont 3 amiante)
SMP au titre d'un état ou d'une affection	42 : pathologies particulières	104 : pathologies particulières
	24 : santé mentale (Santé mentale regroupe : pathologie mentale, souffrance au travail et risque de souffrance au travail (donc également en rapport avec des risques professionnels).	156 : santé mentale, dont : 19 pour pathologie mentale, 62 pour souffrance au travail et 75 pour situation de risque de souffrance au travail
	15 : handicap	31 : handicap
	6 : grossesse	21 : grossesse

En 2015, 411 visites médicales périodiques ont été réalisées au titre de la surveillance médicale particulière (SMP) ; cela représente une augmentation de 50% par rapport à 2014. Les différents types de SMP figurent dans le tableau ci-contre, un agent pouvant être suivi en SMP pour plusieurs de ces motifs.

6-3 / Orientations, prescriptions et conclusions des visites médicales en 2015

En 2015, ces visites ont donné lieu à des prescriptions d'examen complémentaires (272 bilans biologiques, 17 radiographies pulmonaires, 6 visites d'aptitude plongée), des orientations (680, principalement vers le médecin traitant (231)), des propositions de mesures particulières après visites médicales : 75 propositions d'aménagement de poste (30 temporaires dont

3 pour grossesses et 45 définitifs), 10 propositions de changement de poste (1 temporaire et 9 définitifs) et des certificats de non contre-indication vis-à-vis de certains risques (36). En 2014, 62 propositions d'aménagement de poste avaient été formulées (24 temporaires et 38 définitifs) et 4 propositions de changement définitif de poste.

6-4 / Action en milieu de travail (tiers-temps)

En 2015, ces actions ont occupé environ 28% du temps de travail des médecins de prévention. Outre les activités médico-administratives (qui représentent plus de 28% de cette activité hors visites médicales), ce temps permet aux médecins de réaliser des études de postes de travail (19 en 2015 ; 13 en 2014), des visites de locaux (24 en 2015, dont 6 avec le CHCST ; 16 en 2014 dont 3 avec le CHSCT), de participer au CHSCT, à diverses réunions et groupes de travail, de bénéficier ou dispenser des formations (membres du CHSCT, assistants de prévention, personnel de laboratoire) et de travailler conjointement avec la psychologue du travail pour des interventions collectives dans le domaine des risques psycho-sociaux (RPS). En 2015, 2 approches collectives d'évaluation/prévention des RPS ont été conduites (dont 1 qui avait été initiée en 2014).

LEXIQUE



A

AAENES : Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
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
APAENES : Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ASI : Assistant ingénieur
ASS : Personnels administratifs sociaux et de santé
ATEE : Adjoint technique des établissements d'enseignement
ATI : Allocation temporaire d'invalidité
ATRF : Adjoint technique de recherche et de formation

B

BIATSS : Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques
BIBAS : Bibliothécaire assistant spécialisé
BIB : Bibliothécaire

C

1C : 1^{ère} classe
CA : Conseil d'Administration
CAS : Commission d'action sociale
CE : Classe exceptionnelle
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
CONS en chef : Conservateur en chef des bibliothèques
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
DGP : 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 Etudiante
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
DRH : Direction des Ressources Humaines
DRI : Direction des Relations Internationales
DRV : Direction de la Recherche et de la Valorisation

E

EC : Enseignant-chercheur
ENS : Enseignant
EJCAM : École de Journalisme et de Communication d'Aix Marseille
ERP : Etablissement recevant du public
ESPE : École Supérieure du Professorat et de l'Éducation
ETP : Équivalent temps plein
EU3M : École Universitaire de Maïeutique

F

FDSP : Faculté de Droit et de Science Politique
FEG : Faculté d'Économie et de Gestion
FSS : Faculté des Sciences du Sport

I

IAE : Institut d'Administration des Entreprises
IECJ : Institut Inter-universitaire d'Études et de Culture Juives
IGAENR : 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
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

LP : Liste principale
LC : Liste complémentaire

M

MAG : Magasinier
MCF : Maître de conférences
MCU-PH : Maître de conférences des universités - praticien hospitalier
MIRREL : Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches En Langues
MMSH : Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme

N

NON TIT : Non Titulaire = contractuel

O

OS : Organisations Syndicales

P

P1 : Principal 1^{ère} classe

P2 : Principal 2^e classe

PR : Professeur

PRAG : Professeur agrégé dans l'enseignement supérieur

PRCE : Professeur certifié

PU-PH : Professeur des universités - praticien hospitalier

Q

QF : Quotient Familial

R

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

SIUMPP : Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

SMP : Surveillance médicale particulière

SRIAS : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale

SSIAP3 : Formation chef de service de sécurité incendie

SST : Sauveteur secouriste du travail

SUAPSS : Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives

SUFA : Service Universitaire de Formation tout Au long de la vie

SUFLE : Service Universitaire de Français Langue Étrangère

SUMPP : Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels

SUIO : Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation

T

TA : Tableau d'avancement

TECH : Technicien

TIT : Titulaire = fonctionnaire

TMS : Troubles musculo-squelettiques

U

UTL : Université du Temps Libre

www.univ-amu.fr



Programme de Prévention 2016/2017

Le programme annuel de prévention des risques de l'université s'inscrit dans le prolongement des orientations stratégiques définies les années précédentes par le MENESR et qui doivent être maintenues et confortées.

Ce programme exprime la volonté d'impulser une véritable amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels pour l'ensemble des personnels, afin de garantir la santé et la sécurité des personnes et d'assurer les conditions de développement du bien-être au travail.

Ce programme annuel s'articule autour des axes définis dans les orientations stratégiques du MENESR pour 2016-2017 :

Axe 1 - Améliorer le fonctionnement du CHSCT

- Etablir un calendrier prévisionnel annuel des réunions du CHSCT incluant la programmation de la présentation des différents documents règlementaires (bilan annuel sur la santé et la sécurité au travail, bilan des médecins de prévention) et un bilan du programme de formation des membres du CHSCT.

Acteurs : VP délégué à la santé-sécurité au travail

Axe 2 – Dynamiser le réseau des acteurs de la prévention

2.1 Renforcer le fonctionnement de la médecine de prévention

- Développer des actions en milieu de travail en lien avec le conseiller de prévention. Les médecins pourront s'appuyer sur le conseiller de prévention pour conduire, sous leur directive, des analyses de situations de travail

Acteurs : médecins de préventions, DHSE

- Conduire un projet permettant l'identification en amont des risques liés à un poste de travail ; mettre en place une procédure permettant au médecin de prévention, dès l'arrivée d'un agent (par recrutement ou mobilité) sur un poste « à risque », de vérifier la compatibilité entre la santé de l'agent et son poste de travail avant l'exposition à certains risques particuliers (agents chimiques dangereux, rayonnements ionisants) ; assurer une traçabilité de l'exposition et un suivi médical adapté, y compris une surveillance post-exposition pour les cancérogènes.

Acteurs : DRH, médecins de préventions, conseillère de prévention

Budget : à définir en fonction de la solution retenue

Programme de Prévention 2016/2017

- Renforcer le suivi médical des agents sur des postes à risques en initiant le recensement des personnels exposés à des risques particuliers : OGM, rayonnements ionisants, biologiques ou chimiques, animaux, lasers, nanomatériaux et aux facteurs de pénibilités.

Acteurs : médecins de prévention, DRH, conseillère de prévention

2.2 Renforcer le fonctionnement du réseau des assistants de prévention

- Etablir un programme de formation continue des assistants de prévention sur la base des référentiels établi par la DGAFP et organiser les formations.

Acteurs : conseillère de prévention

- Renforcer l'animation du réseau des assistants de prévention et PCR en collaboration avec les EPST : organisation de tables rondes et de réunions d'information communes par campus.

Acteurs : Conseillers de prévention des EPST, DHSE

2.3 Développer l'information et la formation à la prévention des agents

- Mettre en place des réunions d'informations obligatoires pour les nouveaux personnels en début d'année universitaire.

Acteurs : DHSE, UFR

- Développer un module de e-learning pour l'accueil des nouveaux entrants pour les prises de poste en cours d'année

Acteurs : DRH, conseillère de prévention

Budget : à définir en fonction de la solution retenue

- Rédiger et diffuser largement un livret d'accueil présentant l'organisation et les acteurs de la prévention, les différents risques que l'on peut rencontrer dans l'établissement, les règles de prévention

Acteurs : DHSE

- Diffusion de la politique de prévention des risques professionnels à l'ensemble du personnel et de l'encadrement : centralisation des informations et actions concernant la santé et la sécurité sur un « site » internet dédié "santé, sécurité, bien-être au travail"

Acteurs : Vice-président délégué à la santé-sécurité au travail, direction de la communication, DHSE

Programme de Prévention 2016/2017

- Rappeler aux chefs de service leurs obligations en matière d'accueil des nouveaux entrants et de leur responsabilité vis-à-vis de la protection de la santé et de la sécurité des personnels placés sous leur autorité : une instruction générale santé-sécurité au travail sera élaborée en lien avec le CHSCT.

Acteurs : Conseillère de prévention

- Renforcer l'animation du réseau des assistants de prévention et PCR en collaboration avec les EPST : organisation de tables rondes communes ou de réunions d'information communes par campus.

Acteurs : Conseillers de prévention des EPST, DHSE

Axe 3 – Renforcer le pilotage en matière de santé et de sécurité au travail

- Améliorer l'évaluation de l'ensemble du dispositif santé-sécurité au travail en utilisant le document ministériel en attente de parution. Cette auto-évaluation pourrait être réalisée par le conseiller prévention et le secrétaire du CHSCT afin de croiser les regards.

Acteurs : conseillère de prévention – secrétaire du CHSCT

- Intégrer les éléments de la nouvelle enquête santé et sécurité au travail du ministère dans les prochains bilans santé-sécurité.

Acteurs : conseillère de prévention

Axe 4 - Relancer la réalisation et la mise à jour des documents d'évaluation des risques

- Déployer le logiciel d'évaluation des risques professionnels EVRP dans les unités de travail ayant déjà effectué cette évaluation dans le logiciel « docunic »,

Acteurs : DHSE, assistants de prévention

Budget : 44 000 €

Acteurs : conseiller de prévention

Axe 5 - Prévenir les risques professionnels

5.1 Prévention des risques psychosociaux.

Programme de Prévention 2016/2017

- Elaborer un état des lieux puis une analyse des situations de travail pouvant être source de risque psychosociaux qui auront été identifiées au cours de l'état des lieux afin de proposer des mesures correctives.

- Elaboration d'un guide de prévention et des fiches sur la conduite à tenir pour gérer ces situations.

Acteurs : Vice-président délégué à la santé-sécurité au travail, Vice-Président CA, DRH, psychologue du travail, conseillère de prévention

- Prévoir sous réserve de remontées d'information un focus particulier sur les violences et incivilités. Constituer un groupe de travail « Incivilités ».

Acteurs : GT incivilités, Vice-Présidente déléguée à l'Égalité Femmes-Hommes et à la lutte contre les Discriminations,

- Assurer le suivi de l'expertise RPS

Acteurs : Copil

Budget : 75 000 €

5.2 Prévention des risques liés aux troubles musculo-squelettiques (TMS)

- Poursuivre la réflexion sur la prévention des troubles musculo-squelettiques chez les agents d'entretien et les services techniques : état des lieux sur la base des données recueillies par les médecins de prévention et l'analyse des accidents de service et maladies professionnelles déclarées ; mise en place d'actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire ; étudier les possibilités d'évolutions de carrière pour les catégories concernées

Acteurs : GT personnel d'entretien, DRH

- Conduire des études ergonomiques pour l'analyse des postes des agents d'entretien afin d'identifier des axes de prévention des maladies professionnelles du site de St Jérôme en particulier

Acteurs : DRH, médecins de prévention, ergonomes

Budget : 12 000 €

5.3 Prévention des risques liés aux risques émergents

- Poursuivre le recensement des risques émergents et conduire l'enquête annuelle sur les nanomatériaux et lasers puissants.

Acteurs : DHSE

5.4 Prévention des risques liés aux agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction

Programme de Prévention 2016/2017

- Amiante : Mettre en place chaque année une enquête auprès des personnels à partir d'un questionnaire en ligne (objectif : dématérialiser la démarche, la rendre plus aisée à renseigner pour les agents tout en garantissant la confidentialité des informations saisies) afin de recenser les personnels ayant été soumis au risque « amiante » au cours de leur carrière.

Acteurs : DRH, médecins de prévention, DHSE

- Produits chimiques et ionisants : dématérialiser la saisie des fiches d'expositions individuelles ; identification précise et exhaustive des personnels qui occupent des postes à risques ; exploiter les fiches d'expositions individuelles pour cibler des actions de préventions.

Acteurs : DHSE, DOSI, DRH, médecins de prévention

Budget : à définir en fonction de la solution retenue

Axe 6 - Poursuivre l'élimination des déchets orphelins et la régularisation vis-à-vis de l'ASN

Poursuivre la clôture des autorisations périmées et la reprise des sources scellées orphelines

Acteurs : DHSE

Budget : 50 000 €

Budget global (hors coûts internes) : 181 000 €