

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

**Séance du 22 juillet 2014
14h15 à Marseille (Salle du Conseil)**

**PV approuvé par le conseil d'administration
en sa séance du 23 septembre 2014**

Etaient présents :

Collège A	
M. Yvon BERLAND, Président de l'Université	

M. Marc PENA	
M. Jean-Paul CAVERNI	
Mme Elisabeth GUAZZELLI	
M. Didier LAUSSEL	
M. Jean-Paul MOATTI	
M. Michel PROVANSAL	

Collège B	
M. Jean-Philippe AGRESTI	
Mme Valérie DEPLANO	
Mme Laurence FERAY	
M. Olivier KERAMIDAS	
Mme Caroline MAURIAT	
M. Nicolas MORALES	

Collège « BIATSS »	
M. Bernard BOURSON	
Mme Sabine NAPIERALA	

Collège Usagers	
M. Renaud ARGENCE	
M. Tom OROFFINO	
Mme Emma LE MAOUT	
M. Antoine TICHADOU	

Les personnalités extérieures	
M. Jean-David CIOT	
M. Philippe MUSSI	

Etaient représentés :

Mme Agnès TREBUCHON	A donné pouvoir à M. AGRESTI
Mme Roxane ORTS	A donné pouvoir à M. ARGENCE
Mme Marie-Laure ROCCA SERRA	A donné pouvoir à M. CAVERNI
M. Jean-Marie d'ASPE	A donné pouvoir à M. AGRESTI
M. Christophe MASSE	A donné pouvoir à M. BERLAND
M. Jean-François BIGAY	A donné pouvoir à M. KERAMIDAS
Mme Catherine HUSSON-TROCHAIN	A donné pouvoir à M. LAUSSEL
M. Jean-Jacques ROMATET	A donné pouvoir à M. LAUSSEL

Etaient absents sans représentation : 1

29 membres présents ou représentés

Etaient présents :

Membres de droit

Directeur Général des Services	M. Damien VERHAEGHE
Agent comptable	Mme Isabelle LECLERCQ

Invités permanents

Vice-président Formation	M. Thierry PAUL
Vice-président Recherche	M. Denis BERTIN
Vice-président Affaires Juridiques	M. Richard GHEVONTIAN
Vice-présidente Etudiante	Mme Marie DELFINO
Vice-Président Patrimoine	M. Hervé ISAR
Vice-présidente Développement Durable	Mme Mariane DOMEIZEL
Directrice SUIO	Mme Evelyne MARCHETTI
Directeur SUFA	M. Roland KAZAN
Directeur SIUMPPS	M. Patrick DISDIER
Directrice Générale des Services Adjointe	Mme Dominique ESCALIER
Directeur Général des Services Adjoint	M. Jean-Paul BONY

Invités permanents extérieurs

Représentant M. le Recteur	Représenté par M. Serge SOUQ
Délégué régional CNRS	Représenté par Mme Bernadette BEURTON
Délégué régional INSERM	Représenté par Mme Aurélie PHILIPPE

Invités permanents : Directeurs de composantes

UFR Droit et Sciences Politique	M. Philippe BONFILS
UFR Médecine	M. Georges LEONETTI
UFR Pharmacie	Mme DIGNAT-GEORGE
UFR Economie et gestion	M. Pierre GRANIER
UFR ALLSH	M. Pierre-Yves GILLES
UFR Sciences du Sport	M. Eric BERTON
UFR Sciences	M. Jean-Marc PONS
IAE	Mme Virginie de BARNIER
ESPE	M. Jacques GINESTIE
IUT d'Aix-Marseille	Mme Sophie LENGREND-JACOULET
Polytech Marseille	M. Philippe DUMAS

Invités exceptionnels

Madame Brigitte CARPENTIER, Directrice DAF
 Madame Laurence SORRET, Directrice des Ressources Humaines
 Mme Leila NEDJAR, Directrice des Affaires Juridiques et Institutionnelles

Le Président ouvre à la séance à 14h25.

I/ Approbation du procès-verbal du conseil d'administration du 24 juin 2014

Madame Mauriat précise qu'elle ne participera pas au vote compte-tenu de son absence à la séance précédente.

Le procès-verbal du conseil d'administration du 24 juin 2014 est approuvé à l'unanimité sous réserve des modifications demandées par Monsieur Serge Souq, représentant de Monsieur le Recteur.

II/ Actualités

1 – Départ de Monsieur Damien Verhaeghe, DGS

Le Président précise que c'est le dernier conseil d'administration auquel participe Monsieur Verhaeghe, suite à sa nomination à l'Inspection Générale de l'Education Nationale et de la recherche.

Il le remercie pour le travail réalisé.

Le Président informe qu'il souhaite que Madame Escalier soit nommée sur le poste de Directrice Générale des Services à compter du 1^{er} août 2014 en raison de sa parfaite connaissance du monde universitaire et de l'Université. Il souligne également qu'il est important de ne pas avoir de rupture dans la mise en place de ce nouvel établissement.

2 – Convention de coopération entre l'Université de Technologie de Wuhan et Aix-Marseille Université

Le Président rappelle qu'il a souvent évoqué le projet d'implantation d'une structure d'enseignement d'AMU à Wuhan.

Après deux ans de travail, une convention de coopération entre l'Université de Technologie de Wuhan et Aix-Marseille Université, concernant la création de l'Institut d'Aix-Marseille Université est en cours de rédaction. Cette dernière sera soumise au Ministère des Affaires Etrangères, au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, au Conseil d'Administration, et enfin aux autorités chinoises.

III/ Principe de l'association de l'ECM, de l'IEP et de l'UAPV avec AMU (chef de file)

Le Président rappelle que dans le cadre de la politique de site imposée par la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, l'option choisie est celle de l'association.

Le principe retenu par l'ensemble des établissements est que, l'Ecole Centrale de Marseille, l'Institut d'Etudes Politiques et l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse s'associent à un établissement pilote qui est Aix-Marseille Université.

Le Président précise que ce principe a été voté par les instances des trois établissements et qu'il convient de l'approuver à notre tour.

Le Président explique que suite à l'approbation du principe de l'association, une convention sera produite et soumise au conseil d'administration avant d'être transmise au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Cette convention n'affectera pas la stratégie des établissements, mais traduira des actions collaboratives dans des domaines communs à savoir, Droit et Sciences Politiques, Culture et Ingénierie.

Dans un second temps, chacun des établissements établira avec AMU une convention qui leur sera propre.

Le Président fait une parenthèse pour mentionner que dans l'hypothèse où l'université de Toulon souhaiterait s'associer à AMU, après accord du Ministère et des trois établissements concernés par cette convention, il faudrait revenir vers le conseil d'administration pour délibération.

Monsieur Bourson mentionne que le Ministère escomptait vingt-quatre COMUE et qu'à ce jour il n'y en a que quatre. Ce chiffre montre la résistance des établissements à vivre ensemble. Il déclare que son organisation était contre la fusion et qu'il votera contre ce principe d'association.

Il souhaite rester sur les schémas existants, il redoute que cette politique de site engage le schéma territorial, et que ces engagements soient dangereux pour l'enseignement supérieur.

Le Président répond que le principe de l'association permet à chaque établissement de rester une entité à part entière, avec sa stratégie, sa politique, ses personnels. Il insiste sur le fait que la loi oblige à se positionner sur l'un des trois modèles et que le principe retenu est celui qui engage le moins les établissements.

Madame Mauriat rejoint Monsieur Bourson sur l'aspect régionalisation de l'enseignement supérieur et de la recherche avec un affaiblissement du service public. Néanmoins, elle note que le choix retenu par AMU est le meilleur.

Monsieur Mussi rejette l'idée que régionalisation soit synonyme d'affaiblissement. A l'inverse, il espère que la région est un soutien à l'enseignement supérieur et à la recherche. Il précise qu'au-delà des choix du législateur, de l'Université, la région attend une vraie politique de site avec des discussions permettant la mise en cohérence des investissements aux échelles départementales et régionales.

Monsieur Moatti mentionne qu'une COMUE après une fusion aurait ajouté beaucoup de complexité, les COMUE n'ayant de sens que pour construire de plus grandes universités. Il rajoute néanmoins que la décentralisation ne signifie pas forcément la mort du service public.

Monsieur Pons indique que devant l'obligation d'appliquer la loi dans un périmètre déterminé, le choix proposé est le plus pertinent. Il ajoute, concernant l'Université de Toulon, que cela aurait du sens qu'elle s'associe à AMU.

Le Président répond que l'Université de Toulon a la liberté de s'associer à AMU moyennant que ce choix ne modifie pas les points d'accord avec les trois autres établissements.

Monsieur Oroffino annonce qu'il s'opposera au principe de l'association. Son organisation aurait été plus favorable à une COMUE.

Le conseil d'administration approuve par 24 voix pour, 2 contre et 3 abstentions le principe de l'association de l'ECM, de l'IEP et de l'UAPV avec AMU comme chef de file.

IV/ Débat d'orientation budgétaire 2015

Madame Carpentier présente le contexte et la méthodologie du débat d'orientation budgétaire sur laquelle le conseil doit se prononcer.

Madame Napierala demande des précisions sur le bonus performance des composantes.

Le Président souhaite que les composantes puissent respecter les engagements pris dans le cadre du contrat d'établissement. Certains objectifs de ce bonus performance sont fixés par

l'établissement, et d'autres par les composantes. Quand les objectifs sont atteints, une enveloppe supplémentaire est dégagée pour la composante.

Madame Napierala souhaite avoir plus d'informations concernant les financements nouveaux.

Le Président répond que le schéma directeur du numérique (SDN) vient se rajouter au schéma directeur pour le patrimoine. Il passe la parole à Monsieur Soula.

Monsieur Soula explique que le schéma directeur du numérique vise à définir des axes stratégiques. Quatre axes stratégiques ont été recensés :

- Le pilotage : système d'information ressources humaines unique, mise en place d'un outil d'aide à la décision ...
- La formation : services en ligne pour les étudiants, gestion de l'attractivité de l'offre de formation ...
- La recherche : soutien aux chercheurs, développement du dépôt et diffusion des publications ...
- Le rayonnement : renforcement du rayonnement international, développement du sentiment d'appartenance à AMU ...

Madame Mauriat se réjouit de lire que l'enveloppe fixée pour les heures complémentaires est de 20 M€. Cependant elle indique que la consommation pour l'année 2013 s'élevait à 22 M€.

Le Président confirme les propos de Madame Mauriat mais souligne la difficulté pour l'année 2013 de connaître la consommation d'heures complémentaires réelle et les charges à payer des années précédentes.

Monsieur Bourson relève le nombre important de contraintes externes. L'autonomie donnée aux universités n'étant plus compensée par l'Etat, des contraintes politiques sont imposées sur différents axes, comme par exemple le fait de ne plus réaliser de construction.

Le Président répond que l'un des intérêts de la fusion est d'être raisonnable quant à la dépense publique. La surface de l'université est de 800 000m², ce qui couvre les besoins liés aux activités d'enseignement et de recherche.

Monsieur Bourson demande au représentant du Recteur de préciser si l'avance d'un mois sur le fonds de roulement de l'établissement est une préconisation ou une obligation.

Monsieur Souq indique qu'il s'agit d'une recommandation. Il rappelle, qu'il y a deux ans, le Ministère avait fixé le seuil à trente jours de fonctionnement décaissable.

Ce seuil vient d'être ramené à quinze jours sous réserve d'un certain nombre de conditions relatives à la trésorerie disponible de l'établissement et de sa capacité d'auto-financement.

Monsieur Souq, pour la sécurisation de la stratégie budgétaire, conseille de ne pas descendre sous le seuil des 40M€.

Le conseil d'administration approuve par 24 voix pour, 1 contre et 4 abstentions les principes budgétaires proposés à l'issue du débat d'orientation budgétaire relatif au budget de l'Université pour l'année 2015.

V/ Allocation des moyens destinés à la formation pour 2015

Le Président informe que le conseil d'administration doit désormais se prononcer sur l'enveloppe des moyens destinés à la formation. La commission formation sera ensuite chargée de répartir ce montant entre les différentes composantes.

Madame Carpentier continue sa présentation.

Monsieur Bourson demande si le montant de l'enveloppe de 20M€ est scellé ou s'il peut évoluer lors des discussions en commission formation.

Le Président répond que le vote du conseil d'administration fige le montant de l'enveloppe et que la commission formation a pour attribution de la répartir.

Madame Napierala souhaite savoir si l'enveloppe du FSDIE comprend le FSDIE social.

Le Président confirme que l'enveloppe concerne le FSDIE Projets et le FSDIE Social.

Monsieur Provansal note que l'an passé avait eu lieu un budget rectificatif et pas cette année. Il souhaite savoir si cela ne risque pas de bloquer certaines composantes.

Madame Carpentier indique que le budget rectificatif n°1 a été soumis au conseil d'administration de juin.

Le Président précise que le budget primitif de 2013 prévoyait un prélèvement sur fonds de roulement de l'ordre de 9,7 M€. La décision budgétaire modificative prévoyait un prélèvement sur le fonds de roulement s'élevant à 2,2 M€ du fait de la diminution de la subvention d'Etat pour charge de service public. Ce qui portait le montant total du prélèvement sur le fonds de roulement pour l'année 2013 à 11,9 M€. Cette année il n'y a pas de telle modification.

Le conseil d'administration approuve par 27 voix pour et 2 abstentions l'allocation des moyens destinés à la formation pour 2015.

VI/ Bilan social d'Aix-Marseille Université

En préambule, **Le Président** informe les membres du conseil d'administration qu'à la suite d'une demande des partenaires sociaux lors du comité technique, ce point ne sera pas soumis à délibération ce jour.

Néanmoins le Président invite Madame Sorret à présenter le bilan qui sera suivi de questions.

Madame Sorret présente le bilan social 2013 d'Aix-Marseille Université (cf bilan social en annexe).

Le Président précise que des éléments viendront se rajouter à cette présentation l'an prochain, notamment la répartition entre les enseignants-chercheurs et les BIATSS par composantes, le nombre d'étudiants ...

Monsieur Provansal observe que dans les enseignants-chercheurs non titulaires interviennent des ATER et des contractuels sur contrat de recherche. Il note que dans la politique menée, les financements sur projets sont nombreux, ceci entraînant une crise de l'emploi scientifique avec assez peu de recrutement de titulaires et un très grand nombre de travailleurs précaires et contractuels. Il souhaite savoir si l'établissement a les moyens de faire la différence entre les ATER et les contractuels sur projets scientifiques.

Madame Sorret répond que seul le biais du retour paye permet d'avoir quelques éléments, la saisie dans Harpège n'étant pas uniforme sur les périmètres.

Monsieur Provansal fait part des difficultés des personnels à se loger et il évoque le cas d'un maître de conférence obligé de retourner chez ses parents.

Il déplore également que sur le site du Pharo il n'existe aucun point de restauration collective.

Le Président fait savoir que la restauration collective sera assurée par le CROUS à partir de juin 2015 sur le site du Pharo.

Madame Sorret ajoute que concernant le logement, des aides peuvent être apportées aux agents par le SCASC. Elle rappelle que le bilan social est le reflet des données qui figurent dans les outils de gestion du système d'information des ressources humaines.

Monsieur Verhaeghe confirme les propos de Madame Sorret et précise que le bilan social recense des éléments qui relèvent de la compétence de l'employeur. Une prestation sociale ne peut être versée que par le SCASC.

Monsieur Moatti insiste sur le fait que dans l'engagement de l'établissement à réduire la précarité une vision claire des contractuels est nécessaire : connaissance des supports, des positions, des fonctions ...

Il souligne deux orientations à éviter :

- une politique de résorption de la précarité par l'exclusion
- une titularisation systématique

Le Président répond que de nombreux personnels contractuels sont financés sur des contrats de recherche ANR, avec une masse salariale dévolue. Il ajoute qu'AMU n'aurait pas la masse salariale suffisante pour titulariser ou «CDiser» l'ensemble des personnels contractuels.

Monsieur Moatti souhaite que dans le cas où il existe des perspectives sérieuses de poste les personnels soient préparés, et dans le cas inverse, l'établissement mette les personnels en position de trouver des débouchés en dehors de la sphère universitaire.

Monsieur Verhaeghe précise qu'il sera plus simple d'obtenir des éléments précis lorsqu'il y aura une base de ressources humaines unique dans un lieu unique.

Madame Napierala regrette qu'il n'y ait pas davantage de points sur la fusion des universités et la réorganisation Origamu.

Madame Escalier répond qu'il ne faut pas confondre d'une part le bilan social, qui est l'observation par l'employeur de données permettant d'apprécier la situation des personnels au sens large et le rapport d'activité de l'établissement.

Madame Napierala constate que la majorité des accidents de travail sont des accidents de trajets. Ce qui l'amène à demander un point sur les transports et le stationnement au Pharo.

Le Président donne la parole à Madame Escalier pour faire un point Origamu.

Madame Escalier présente ce point. Le diaporama présenté est annexé au pv.

VII/ Statut de l' élu

Madame Sorret rappelle que parmi les engagements du Président pris lors de la fusion figurait celui de définir une charte de l' élu.

Elle présente la «Charte des moyens accordés aux représentants des personnels pour l' exercice du droit syndical et des mandats électifs» annexée au pv.

Le Président précise que la «Charte des moyens accordés aux représentants des personnels pour l' exercice du droit syndical et des mandats électifs» a été approuvée en comité technique.

Monsieur Bourson déplore que les enseignants-chercheurs ne puissent pas percevoir d' heures complémentaires.

Madame Escalier répond que le décret statutaire prévoit que les enseignants-chercheurs bénéficient d' une décharge de service et non d' heures complémentaires.

Madame Mauriat reproche la dérive entre le statut des élus hors organisations syndicales et les élus syndicaux.

Madame Nedjar souligne que c' est à la demande de certaines organisations syndicales que l' extension réglementaire proposée ce jour a été entérinée et que le cadre règlementaire a été rappelé.

Madame Mauriat aurait souhaité que les décharges puissent s' étendre aux élus des composantes.

Madame Napierala fait remarquer qu' en page deux sont listés les sites où sont organisées différentes réunions mais que le site d' Avignon n' est pas cité. Elle note également que la prise en charge des frais de déplacement n' est pas précisée.

Madame Sorret répond qu' une invitation valant ordre de mission est envoyée aux intéressés et que la Direction des Affaires Financières prend en charge les frais de déplacement sur l' UB900.

Le Président demande que soit rajouté Avignon sur le document.

Le conseil d' administration approuve par 28 voix pour et 1 abstention la «Charte des moyens accordés aux représentants des personnels pour l' exercice du droit syndical et des mandats électifs».

VIII/ Charte de la mobilité BIATSS au sein d' Aix-Marseille Université

Madame Sorret présente la charte de la mobilité, document annexé au pv.

Monsieur Verhaeghe précise qu' un amendement a été pris en comité technique qui définit le nombre d' avis défavorable à partir duquel l' agent peut saisir la Direction des Ressources Humaines (DRH). Ce nombre passe de trois à deux.

Madame Napierala désapprouve le fait que les agents puissent postuler sur une catégorie supérieure (cela dévalorise le poste) ou inférieure (problème de déclassement). Néanmoins elle se félicite du passage de trois à deux avis défavorables pour saisir la DRH.

Monsieur Bourson ajoute que des recommandations étaient suffisantes. Une demande de mobilité correspond à la volonté d'un agent et il ne comprend pas comment un supérieur hiérarchique peut s'y opposer.

Madame Escalier répond que souvent les chefs de service sont inquiets sur la continuité et la qualité du service à rendre.

Le conseil d'administration approuve par 25 voix pour et 4 contre la Charte de la mobilité BIATSS au sein d'Aix-Marseille Université

IX/ Définition de la qualité de vacataire occasionnel

Madame Sorret présente ce point.

Monsieur Provansal demande ce qu'il en est de la possibilité d'être en auto-entrepreneur et de faire en sorte que les heures soient moins chargées.

Monsieur Verhaeghe répond que la DGFIP dans le cadre du décret de 1987 sur les vacataires l'interdit. Il ajoute que faire appel à des sociétés de service serait plus compliqué que de recruter des vacataires dans la mesure où il faudrait passer des marchés publics.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la définition de la qualité de vacataire occasionnel.

X/ Prime de Charges Administratives (PCA) et Equivalences de Services (EOS) : taux et critères d'attribution

En introduction, **Le Président** rappelle, que suite aux séances de travail deux remarques avaient été avancées par les responsables d'UFR :

- 1- s'agissant des PCA, en 2012 l'Université s'est positionnée sur un point moyen par rapport à la politique des trois anciens établissements, et non au point le plus haut d'une des trois universités ;
- 2- les composantes fusionnées engendrent une charge de travail supérieure. De la même façon qu'occuper un poste de vice-président(e) à AMU n'entraîne pas la même charge de travail qu'un poste de vice-président(e) dans l'une des trois ex-universités.

Suite à ces remarques, les primes de charges administratives ont été revues à la hausse en veillant au fait qu'un responsable de département n'ait pas une prime supérieure à celle d'un responsable d'UFR.

Madame Sorret présente le point (document annexé au pv).

Monsieur Moatti concernant les responsabilités liées aux structures de recherche, souligne deux points à éclaircir :

- 1- vérifier la cohérence de la prime monétaire : selon la mixité une même fonction peut être valorisée de façon différente,
- 2- préciser la décharge de service pour les responsables de structures de recherche afin que les EPST puissent verser une prime équivalente.

Le Président indique que le sujet des primes pour les responsables d'unités de recherche n'existait pas dans les trois ex-universités. Cette prime a été instaurée car l'Inserm et le CNRS donnent une prime à leurs responsables d'unités de recherche

Monsieur Moatti interrompt le Président pour préciser que l'Inserm donne une prime à l'ensemble de ces directeurs d'unités de recherche, quel que soit leur statut. Monsieur Moatti

prend son exemple : il est universitaire et néanmoins il perçoit une prime de l'Inserm au titre de la direction de son unité. Il souhaite que l'information soit donnée pour plus d'égalité de traitement.

Le Président répond que l'université ne versera une prime qu'à ses enseignants-chercheurs.

Monsieur Bertin indique que le CNRS ne donne une prime qu'aux directeurs d'unités employés par lui, sauf dérogation. S'agissant d'AMU, il a été acté en commission recherche que la prime serait octroyée en fonction de la taille de l'unité, quel qu'en soit le label, sur trois niveaux : 96h, 48h et 12h. Cette prime peut être transformée en décharge de service.

Madame Mauriat note que dans les équivalences de service, il y a un chapitre sur les relations internationales. Elle souhaite savoir s'il s'agit d'une volonté politique afin de les développer.

Monsieur Paul en l'absence de Mme Daviet répond qu'ils ont été sollicités par des personnes qui interviennent dans le cadre de partenariats internationaux. Ces personnes partent parfois loin, sur des périodes plus ou moins longues et de façon récurrente. L'idée est de pouvoir compenser les absences de ces personnels.

Madame Mauriat répond que les frais de mission sont pris en charge.

Monsieur Paul acquiesce. Cependant il ajoute que la volonté des enseignants-chercheurs s'effrite au cours des années et que pour faire vivre les partenariats internationaux il faut compenser les missions.

Le Président complète en mentionnant que ces amendements ne sont pas une volonté de la gouvernance mais du terrain.

Madame Mauriat demande le nombre de personnes concernées par ces partenariats.

Monsieur Paul répond qu'AMU compte 25 partenariats internationaux. La règle dans ces partenariats est d'avoir un pourcentage minimum d'enseignements et d'enseignants-chercheurs d'AMU afin de garantir le label AMU.

Monsieur Dumas rapporte qu'AMU est très impliquée avec l'USTH au Vietnam. De nombreux enseignants-chercheurs de Polytech'Marseille vont y enseigner en dehors de leur service. Du fait du nombre important d'enseignants concernés, s'ils devaient le faire dans le cadre de leur service, il serait difficile pour la composante de fonctionner.

Monsieur Bourson, s'agissant des PCA, remarque que la charge administrative est additionnelle à la mission et à la fonction occupée. Il doute que lorsque certains enseignants-chercheurs prennent des charges administratives cela soit une véritable nécessité. Il ajoute qu'il serait intéressant de créer des postes qui viendraient se substituer à ces charges. Et ainsi répondre à la revendication nationale qui consiste à transférer l'ensemble des primes en emplois.

Monsieur Pons réagit aux propos de Monsieur Bourson et répond qu'il n'est pas juste de penser que des emplois peuvent être créés avec les primes. Il ajoute qu'un nombre important d'enseignants-chercheurs transforme leur prime en équivalence de service. La charge de travail est lourde, peu d'enseignants souhaitent s'impliquer au regard de l'investissement que cela représente. C'est la raison pour laquelle la faculté des Sciences a demandé une réévaluation de la PCA.

Le Président souligne qu'il ne s'agit pas seulement de responsabilités mais d'une vraie charge de travail qui demande un investissement très important.

Le conseil d'administration approuve par 24 voix pour, 2 contre et 3 abstentions les taux et critères des Primes de Charges Administratives (PCA) et Equivalences de Services (EQS).

XI/ Modification de la campagne d'emplois 2014

Madame Sorret en introduction de la présentation jointe au pv informe les membres du conseil d'administration que les mesures présentées concernent la Faculté de Droit et de Sciences Politiques (FDSP) ainsi que l'UFR Sciences. Il s'agit de vacances de postes non connues au moment de la campagne d'emplois.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la modification de la campagne d'emplois 2014.

Le Président souhaite modifier l'ordre des points à l'ordre du jour. Le point concernant la DAJI sera abordé avant de passer aux points DEVE et Agence Comptable.

XII/ Modification d'une délibération relative aux bourses d'aide à la mobilité

Madame Nedjar présente ce point (cf texte modificatif en pièce jointe). Elle indique que celui-ci s'inscrit dans le cadre d'une précédente délibération en date du 26 février 2013 relative à l'attribution d'une bourse d'aide à la mobilité dans le cadre de la Fondation A*Midex.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la modification de la délibération relative aux bourses d'aide à la mobilité.

XIII/ Diplômes d'établissement (vague 2)

Monsieur Paul présente ce point (cf documents annexés au pv).

Madame Mauriat demande d'une part pourquoi le diplôme «Pédagogie pour l'enseignement supérieur» apparaît dans le domaine du Droit et Economie Gestion (DEG), et d'autre part elle trouve scandaleux de faire payer cette formation aux enseignants d'AMU.

Monsieur Paul n'a pas d'explication pour l'affectation du diplôme à la DEG. Concernant le tarif demandé aux enseignants c'est le fait de délivrer un diplôme qui justifie cette contribution.

Monsieur Verhaeghe rappelle que l'exonération totale des droits d'inscription est interdite. Elle ne peut avoir lieu que sur critères sociaux.

Le conseil d'administration approuve par 24 voix pour, 2 contre et 3 abstentions les demandes de modifications des diplômes d'établissement.

XIV/ Révision des maquettes (vague 3)

Monsieur Paul présente ce point. (cf document en annexe du pv)

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la révision des maquettes (vague 3).

XV/ Formations AMU à l'international

En préambule, **Monsieur Paul** rappelle qu'en janvier dernier avait été votée la charte des formations à l'International. L'objectif de cette charte étant de garantir la qualité des formations qui portent le label AMU à l'international.

A cette occasion, il a été annoncé qu'un bilan des formations déployées par AMU serait produit.

Monsieur Paul présente ce point.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le bilan des formations AMU à l'international.

XVI/ Tarifs du Certificat Informatique et Internet (C2I)

Monsieur Paul souhaite rappeler la mise en place d'un groupe de travail au sein de la commission formation afin d'harmoniser les dispositifs du C2I avec pour objectif un cadre commun à l'ensemble des composantes avec une possibilité de flexibilité pour chacune d'elle.

Monsieur Paul présente les documents annexés au pv.

Monsieur Bourson regrette que les redoublants soient dans l'obligation de payer une nouvelle fois.

Monsieur Paul répond que cela permet d'une part, un parallèle avec le TOEIC, et d'autre part, de responsabiliser les étudiants.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les tarifs du C2I.

XVII/ Tarif du Tests of English for International Communication (TOEIC)

Monsieur Paul indique qu'il s'agit de deux tarifs pour un montant total de 55 €.

- 1- celui que paye l'établissement à la société ETS qui est de 40 €
- 2- celui du surcoût organisationnel moyen qui est de 15 €

La société ETS renégocie sa prestation avec une hausse de 1,60 € qui correspond à l'inflation et à l'augmentation de la TVA.

Le tarif du TOEIC proposé par AMU à compter de l'année universitaire 2014/2015 est de 56,50 €.

Monsieur Provansal demande s'il y a des redevances spécifiques pour les composantes qui organisent des sessions d'essais. Il précise que la réussite au TOEIC est conditionnée par les entraînements aux épreuves de même type.

Monsieur Paul confirme et insiste sur le fait que pour certaines composantes le TOEIC est un élément essentiel. Il prend l'exemple de Polytech'Marseille, si les étudiants n'obtiennent pas le TOEIC, leur diplôme d'ingénieur ne peut pas être validé.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le tarif du TOEIC à compter de l'année 2014/2015.

XVIII/ Tarifs divers

A- Montants des droits SCD et FSDIE inclus dans les droits de scolarité

Les droits de scolarité sont fixés par arrêté. Celui-ci prévoit que le conseil d'administration de chaque établissement fixe les droits de scolarité affectés au SCD et financement du FSDIE.

Monsieur Paul précise que ces droits ont été votés par la commission formation le 3 juillet 2014 soit :

- pour le Service Commun de la Documentation (SCD) : 34 €,
- pour le Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Etudiantes (FSDIE) : 16 €.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les montants fixés pour le SCD et le FSDIE.

B- Droit facultatif «sport»

Monsieur Paul indique qu'en payant ce droit facultatif, les étudiants ont la possibilité de pratiquer un sport en dehors de leur cursus. Le tarif est de 15 € contre 12 € depuis 2007. L'augmentation proposée tient d'abord compte des recommandations publiées dans des rapports ministériels et de l'inflation.

Le Président souligne qu'il s'agit d'un droit facultatif.

Monsieur Oroffino ajoute qu'à partir du moment où il s'agit d'un bonus, l'étudiant ne doit pas payer ce droit. Il indique que l'UNEF a dénoncé les 15 € de frais d'inscription illégaux dans ce cadre précis.

Le Président répond que c'est le cas. Quand l'UNEF a dénoncé AMU, cette dernière n'avait rien à se reprocher.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le montant fixé pour le droit facultatif au sport.

C- Renouvellement de la carte à puce

Monsieur Paul précise qu'il s'agit comme l'an passé d'approuver le principe de demander une participation de 10 € aux usagers en cas de perte de leur carte à puce.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le montant fixé pour le renouvellement de la carte à puce.

XIX/ Frais de formation continue pour les diplômés nationaux (vague 2)

Monsieur Kazan présente ce point.

Il précise que cette vague ne s'adresse qu'à deux composantes : la faculté de droit et de science politique et Polytech'Marseille. Il rappelle que ces frais concernent des reprises d'études financées par les entreprises, les branches professionnelles, Pôle-Emploi ou la Région.

Monsieur Bourson informe qu'à l'identique du précédent conseil d'administration il votera contre ce point.

Le conseil d'administration approuve par 27 voix pour et 2 contre les frais de formation continue pour les diplômés nationaux.

XX/ Admission en non-valeur d'une créance

Madame Leclercq présente ce point.

Elle fait un rappel des faits : Madame Maubon ainsi que son frère ont été condamnés par le Tribunal de Grande Instance de Marseille le 19 mai 2005 à payer les sommes de 205 501,25 € et de 1 500 €.

Madame MAUBON est décédée en 2007.

Le dossier a été transféré à Maître Ardizzoni pour effectuer une enquête de solvabilité. Ce dernier adresse un procès-verbal de carence en novembre 2007 qui a été ensuite transformé en procès-verbal de carence suite à l'incapacité du requis de verser ne serait-ce qu'un acompte.

Devant la difficulté de poursuivre ce recouvrement, Madame L'Agent Comptable présente ce dossier d'admission en non-valeur d'une créance pour approbation.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité l'admission en non-valeur d'une créance.

XXI/ Questions diverses

Il n'y a pas de questions diverses.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h15.

Fait à Marseille, le 29 août 2014

Le Président de l'Université d'Aix-Marseille

Yvon BERLAND



BILAN SOCIAL 2013



INTRODUCTION	5	4 / Promotions	28
		4-1/ Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé (BIATSS)	28
		4-1-1/ Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	28
		4-1-2/ Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	29
		4-1-3/ Bibliothécaires (Bib)	30
		4-2/ Enseignants	31
		4-2-1/ 2 nd degré	31
		4-3/ Enseignants-Chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France	31
		4-3-1/ Maîtres de conférence	32
		4-3-2/ Professeurs 2C (PR 2C)	33
		4-3-3/ Professeur 1 ^{ère} classe (PR 1C)	34
		4-3-4/ Professeur EX1 (PR EX1)	35
		5 / Formation (hors hygiène et sécurité)	36
		5-1/ Formation en faveur des personnels BIATSS	36
		5-1-1/ Nombre moyen de jours de formation initiale statutaire et de jours de formation professionnelle continue (T1, T2, T3), par catégorie hiérarchique (A, B, C)	36
		5-1-2/ Nombre d'agents bénéficiant de congé de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps	37
		5-2/ Formation en faveur des enseignants-chercheurs et des contractuels doctorants chargés d'enseignement	39
		6 / Rémunération	43
		6-1/ Dépenses de masse salariale par catégorie	43
		6-2/ Prime d'excellence scientifique (PES)	44
		7 / Compte épargne temps (CET)	45
		8 / Accidents de service et maladies professionnelles	46
		8-1/ Accidents du travail et de trajet	46
		8-1-1/ Nombre d'accidents recensés selon le statut de l'agent	46
		8-1-2/ Nombre d'accidents selon la nature des missions menées par l'agent victime de l'accident	46
		8-1-3/ Nombre d'accidents par nature en 2013	46
		8-1-4/ Nombre d'accidents par classe d'âge en 2013	46
		8-2/ Maladies professionnelles	46
		8-3/ Jours d'arrêts	46
1/ Effectifs	8		
1-1/ Répartition des effectifs en nombre d'agents au 31/12/2013	8		
1-2/ Répartition des effectifs en ETP au 31/12/2013	9		
1-3/ Répartition des personnels (effectifs physiques) selon la quotité de travail choisie	10		
1-4/ Focus EC	11		
1-4-1/ Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs par discipline	11		
1-4-2/ Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs par section CNU	12		
1-4-3/ Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs (bi-appartenants) par section CNU	13		
1-5/ Focus BIATSS	15		
1-6/ Répartition des emplois par nature	16		
1-6-1/ Détail des agents non-titulaires	16		
1-6-2/ Répartition des agents non-titulaires CDD/CDI enseignants/Biatss	17		
2/ Démographie	18		
2-1/ Répartition des personnels en nombre par tranche d'âge	18		
2-2/ Pyramide des âges	19		
2-3/ Âge moyen des personnels par catégorie	20		
2-4/ Âge moyen des personnels par catégorie et par genre	20		
2-5/ Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnels handicapés	20		
2-5-1/ Répartition en nombre d'agents par catégorie fonction publique et genre	20		
2-5-2/ Répartition en nombre d'agents par tranche d'âge	21		
2-5-3/ Répartition en nombre d'agents par type de handicap	21		
3/ Recrutements	22		
3-1/ Recrutements d'enseignants du second degré par discipline	22		
3-1-1/ Recrutements d'enseignants-chercheurs (EC) mono appartenants 2013	23		
3-1-2/ Recrutement d'enseignants-chercheurs bi-appartenants 2013	23		
3-2/ Recrutements de BIATSS par concours (externe-interne-BOE-pacte)	24		
3-2-1/ Mobilité des BIATSS par direction et composante	26		

9 / Délégations	47
10 / Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)	48
10-1/ CRCT voie nationale	48
10-2/ CRCT voie locale	49
DONNÉES DU SERVICE COMMUN D'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE (SCASC) 50	
1/ Dotation et éléments financiers	51
1-1/ 2012	51
1-2/ 2013	51
2/ Accompagnement social de la vie professionnelle	51
2-1/ Restauration des personnels	51
2-2/ Aides aux Primo arrivants	51
2-3/ Prise en charge partielle du prix d'abonnement annuel de transport	51
2-4/ Intégration, accompagnement et soutien des personnels	52
2-5/ Activités de pratiques culturelles et de loisirs sur les sites à la pause méridienne	52
2-6/ Repas « discussion » avec la MGEN	52
3/ Soutien social à la vie personnelle et familiale	52
3-1/ Aides financières	52
3-2/ Aides au logement soumises au QF	52
3-3/ Cession gratuite de PC suivant Revenu Fiscal de Référence (RFR)	52
3-4/ Permanences	52
4/ Enfance	53
4-1/ Tickets CESU	53
4-2/ Crèches	53
4-3/ Aide à la garde des enfants les mercredis et pendant les vacances scolaires	53
4-3-1/ Prestations soumises à QF	53
4-3-2/ Vacances scolaires du SCASC	53
4-4/ Autres actions en direction de l'enfance	54
4-4-1/ Prestations soumises à QF	54
4-4-2/ Arbre de Noël	54
5/ Culture, sport et loisirs	54
5-1/ Culture	54
5-2/ Sport avec le SUAPS	54
5-3/ Loisirs	54
5-4/ Chèques vacances	54
6/ Actions en faveur des personnels ou de leurs enfants en situation de handicap	55
6-1/ Adultes	55
6-2/ Enfants	55

DONNÉES DE LA DIRECTION HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT 56	
1/ Actions de prévention conduites par la DHSE	57
2/ Fonctionnement du CHSCT	58
2-1/ Constitution et formation des représentants des personnels	58
2-2/ Répartition des activités des membres du CHSCT	58
2-2-1/ Réunions du CHSCT	58
2-2-2/ Étude de projet d'aménagement de locaux	58
2-2-3/ Étude des risques psychosociaux	59
2-2-4/ Visites de prévention	59
2-3/ Actions de prévention conduites par les groupes de visites du CHSCT	59
2-4/ Suivi des recommandations du CHSCT	59
3/ Formation en matière d'hygiène et de sécurité	60
3-1/ Répartition des stagiaires par type de formation	60
3-2/ Répartition des heures par type de formation	60
4/ Analyse des accidents	61
4-1/ Accidents de Travail-Service-Mission pour l'année 2013	61
4-1-1/ Typologie des accidents	61
4-1-2/ Répartition des accidents par composante et direction	62
4-1-3/ Répartition des jours d'arrêts	63
4-2/ Accidents de trajets	64
4-2-1/ Typologie des accidents	64
4-2-2/ Répartition des accidents par UFR et direction	64
4-2-3/ Répartition des jours d'arrêts	65
4-3/ Résultats des enquêtes en matière d'accident et maladie professionnelle	66
4-3-1/ Enquête après accident	66
4-3-2/ Enquête maladie professionnelle	66

LEXIQUE 67

ANNEXE 69

3%

4%

3%

INTRODUCTION



INTRODUCTION

Le document dont vous allez prendre connaissance constitue le premier Bilan Social de l'université d'Aix Marseille.

Il comprend des informations et des données qui portent sur l'année 2013, premier exercice qui s'est déroulé sur la base d'une politique de ressources humaines commune à tous les personnels de l'établissement. En effet, la charte relative aux agents non titulaires, la politique relative au temps de travail, la politique indemnitaire en faveur des personnels enseignants-chercheurs et des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de services, ainsi que la plupart des mesures ayant fait l'objet d'une harmonisation, ont été déployées au sein d'AMU, à compter du 1er septembre 2012.

Par ailleurs, un gros travail d'harmonisation et de fiabilisation des codifications, références et autres normes utilisées par chacune des trois universités a été réalisé au cours des premiers mois de la fusion. Les données afférentes à l'exercice 2012 ne constituent donc pas une base homogène et toute tentative d'analyse se heurte à des biais méthodologiques induisant de potentielles erreurs d'interprétation.

Ce premier bilan et les données qu'il comporte, ont pour objet de dresser une première photographie de notre université, des personnels qui la composent et de notre activité. Il n'est bien entendu pas exhaustif mais a vocation à être enrichi au cours des prochaines années, tant en terme de données quantitatives et qualitatives, que d'éléments d'analyse.

Les données chiffrées sont issues principalement des trois bases Harpege du SIRH, qui étaient utilisées de manière distincte selon les périmètres historiques : c'est la raison pour laquelle tous les éléments d'information non disponibles dans les trois bases ont été exclus.

Son contenu a été déterminé, dans la mesure du possible, conformément aux termes de l'arrêté du 23 décembre 2013, fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat (texte figurant en annexe).

S'il est naturellement perfectible, ce document doit cependant s'inscrire comme l'un des outils du dialogue social et une source d'informations indispensable à un établissement de création récente comme Aix Marseille Université.



DONNÉES DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

I - DONNÉES RESSOURCES HUMAINES

1/ Effectifs

Plafond d'emplois 2013 : plafond État 6 726 / plafond ressources propres 1 098 / **total établissement 7 824**

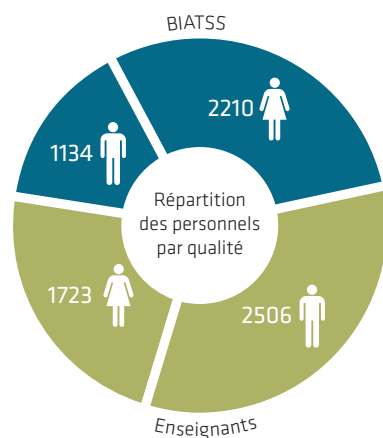
1-1/ Répartition des effectifs en nombre d'agents au 31/12/2013

Qualité	Statut	Catégorie fonction publique par genre									Total général
		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
BIATSS	Non titulaire	267	214	481	117	45	162	374	105	479	1 122
	Titulaire	341	245	586	370	176	546	741	349	1 090	2 222
Total BIATSS		608	459	1 067	487	221	708	1 115	454	1 569	3 344
Enseignants	Non titulaire	658	697	1 355							1 355
	Titulaire	1 065	1 809	2 874							2 874
Total enseignants		1 723	2 506	4 229							4 229
Total général		2 331	2 965	5 296	487	221	708	1 115	454	1 569	7 573

Personnels par qualité

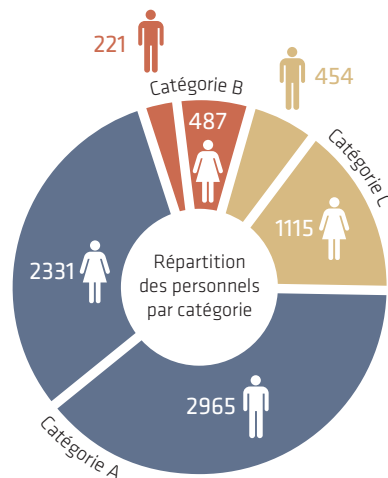
	Nombre
BIATSS	3 344
Enseignants	4 229
Total	7 573

Personnels par catégorie fonction publique

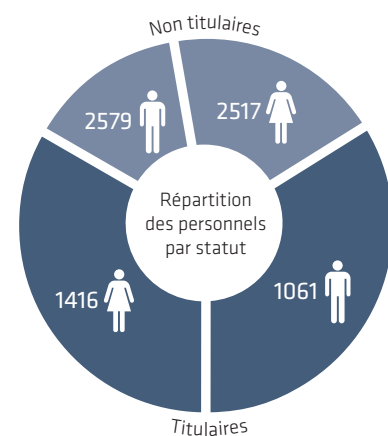


	Nombre
Catégorie A	5 296
Catégorie B	708
Catégorie C	1 569
Total	7 573

Personnels par statut



	Nombre
Titulaires	5 096
Non-titulaires	2 477
Total	7 573



1-2 / Répartition des effectifs en ETP au 31/12/2013

		Catégorie fonction publique par genre									Total général
Qualité	Statut	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
BIATSS	Non titulaire	253	210	463	109	44	153	351	102	452	1 068
	Titulaire	331	243	574	350	174	524	697	345	1 042	2 140
Total BIATSS		584	453	1 037	459	218	677	1 048	447	1 494	3 208
Enseignants	Non titulaire	629	636	1 265							1 265
	Titulaire	1 056	1 804	2 860							2 860
Total enseignants		1 685	2 440	4 125							4 125
Total général		2 270	2 892	5 162	459	218	677	1 048	447	1 494	7 333

1-3 / Répartition des personnels (effectifs physiques) selon la quotité de travail choisie

Qualité	Statut	Sexe	ETP - QUOTITE DE TRAVAIL											Total général	
			0,1	0,2	0,25	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1		
BIATSS	Non titulaire	F	1	2		1	2	33	17	15	62	7	618	758	
		M		2			3	5		7	2	1	344	364	
	Total NON TIT			1	4		1	5	38	17	22	64	8	962	1 122
	Titulaire	F						24	4	7	272	40	1105	1 452	
		M						4	1		26	2	737	770	
	Total TIT							28	5	7	298	42	1 842	2 222	
Total BIATSS			1	4		1	5	66	22	29	362	50	2 804	3 344	
Enseignants	Non titulaire	F			1			56					601	658	
		M						122					575	697	
	Total NON TIT				1			178					1 176	1 355	
	Titulaire	F						7	2	1	22		1 033	1 065	
		M						6	2		7	1	1 793	1 809	
	Total TIT							13	4	1	29	1	2 826	2 874	
Total enseignants					1			191	4	1	29	1	4 002	4 229	
Total général			1	4	1	1	5	257	26	30	391	51	6 806	7 573	

La mention ETP représente la quotité de travail effective des agents.
Pour le personnel titulaire, cette quotité ne peut être inférieure à 50 %.

Exemples d'ANT employés pour une durée inférieure à 50% : personnels d'entretien de locaux à usage particulier (appartements, chambres), agents recrutés dans le cadre d'un contrat de recherche, médecin (médecine préventive), ETC.

Pour le personnel non-titulaire, l'ETP peut être inférieur à 50 %, il correspond soit à un recrutement à temps incomplet (souvent pour un nombre d'heures mensuelles régulier et limité), soit à un temps partiel.

1-4 / Focus Enseignants et Enseignants-Chercheurs

1-4-1 / Répartition des personnels titulaires enseignants du second degré par discipline

	AGREGE	C.P.E.	CERTIFIE	CH.ENS. EPS	P.L.P.	PROF. EPS	Total général
Accompagnement ens. handicapés		1					1
Allemand	2						2
Anglais	30		36				66
Arts plastiques	7		1				8
Biochim.-Génie biol.					1		1
Biotechnol		1					1
Communication	1						1
Documentation			7				7
Éco.Info.D			2				2
Économie gest.	31		8				39
Éducat. Musicale	5		1				6
Éducat.Phys.Sport	25			1		27	53
Électronique	1				1		2
Esp let	1						1
Espagnol	7		2				9
G.C.Rea ou	1						1
Génie chim.-Chimie					1		1
Génie civil	1		1				2
Génie électrique	8						8
Génie meca.-Mecan.	9		1				10
Histoire-geo.	5		4				9
Inform. Et gest.	3		3				6
Italien	1		2				3

	AGREGE	C.P.E.	CERTIFIE	CH.ENS. EPS	P.L.P.	PROF. EPS	Total général
Japonais	1						1
Lang. Cult. Chino.			1				1
Let angl			1				1
Let HG his					1		1
Let HG let					1		1
Let. Classiq.-Gram.	2		1				3
Lettres	1		1				2
Lettres modernes	15		13				28
Mathématiques	17		10		1		28
Physique - chimie	12		6				18
S.T.I.	3						3
Sc. Eco. Et sociales	4		2				6
Sc. Tech.Med.-Soc.			2				2
Scien. Vie terre	9		2				11
Scien.Phy.-Phy. Appli	7		1				8
Sii.Ing.Me	1						1
Sti bio					1		1
Sti ind	10		1				11
Technologie			5				5
Vente					1		1
Total général	220	2	114	1	8	27	372

1-4-2 / Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs par section CNU

	Personnels mono-appartenants					Total général
	Assistant Ens. Sup.	Astronome	Astronome adjoint	Mait.Conf.	Prof.Univ.	
Drt. priv. sc. crim.				54	28	82
Drt. publ.				24	27	51
Hist. dt. & inst.				6	5	11
Sc. politique				4	1	5
Sc. économiques				50	35	85
Sc. de gestion				66	30	96
Sc. du langage				23	9	32
Lang. & litt. anc.				9	5	14
Lang. & litt. franc.				26	11	37
Litt. comparées				3	3	6
Lang. & litt. ang.				36	14	50
Lang. & litt. germ.				9	3	12
Lang. & litt. slaves				3	2	5
Lang. & litt. roman.				28	14	42
Lang. & Litt. autres				15	9	24
Psychologie	1			40	22	63
Philosophie				6	6	12
Arts				23	9	32
Socio., démographie				22	5	27
Anth., eth., préhis.				13	4	17
His. & civ. : ancien				16	12	28
His. & civ. : cont.				23	15	38
Géo. phys. & autres				20	8	28
Amén. espace, urbain				6	5	11
Mathématiques				39	31	70
Maths. appliqués				36	20	56
Informatique				78	33	111
Mil. denses & matér.				54	28	82
Const. élémentaires				9	23	32
Mil. dilués & optiq.				33	13	46

	Personnels mono-appartenants					Total général
	Assistant Ens. Sup.	Astronome	Astronome adjoint	Mait.Conf.	Prof.Univ.	
Chim. théo., phys.				54	20	74
Chim. org. min. ind.				43	16	59
Chim. des matériaux				16	8	24
Astron. astrophys.		9	7	6	3	25
Struc. évol. Terre				21	9	30
Terre solide				8	3	11
Météo océanographie				6	4	10
Sc. du médicament				1		1
Biophys. méd. nucl.	1					1
Mécan., génie mécan.				39	24	63
Génie informatique				28	7	35
Energ., génie procé.				39	16	55
Electronique				45	17	62
Biochimie, biologie				34	14	48
Biologie cellulaire				42	20	62
Physiologie				12		12
Biolog. pop. & écol.				57	13	70
Biolog. organismes				10	3	13
Neurosciences				34	13	47
Sc. de l'éducation				19	7	26
Sc. info. communic.				22	6	28
Epis., his. sc. tec.				2		2
Cult. & lang. rég.				1	1	2
Sc. & tec. act. phy.				26	10	36
Sc. phys-ch., autres				16	5	21
Sc. du médicament				15	4	19
Bactériologie				1		1
Sc. Biologiques phar.				17	3	20
Total général	2	9	7	1 388	656	2 062

1-4-3 / Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs (bi-appartenants de Médecine, d'odontologie et de pharmacie) par section CNU

	Personnels bi-appartenants						Total général
	M.C.HOSP. DENT.	M.C.PRAT. HOSP.	MCUPH PHARMA	PROF.PRAT. HOSP.DENT.	PROF.UNIV. PRAT.HOSP.	PUPH PHARMA	
Sc. du médicament			3			1	4
Sc.Biologiques phar.			2			2	4
Anat. cytol. path.		5			6		11
Anatomie		1			4		5
Cytologie histol.		3			2		5
Biophys. méd. nucl.		3			3		6
Radiol. imag. médi.					11		11
Bioch. biol. moléc.		6			4		10
Biol. cellulaire		4			3		7
Nutrition					4		4
Physiologie		7			4		11
Bact-vir ; Hyg.hosp.		3			6		9
Mal. infect. ; trop.		1			3		4
Parasit. mycologie		6			1		7
Biostat. inf.méd. TC		6			2		8
Epid., éco. santé		2			4		6
Méd. lég. & dr.santé		1			3		4
Méd.& santé au trav.		3			1		4
Cancéro ; radiothér.					7		7
Génétique		4			4		8
Hémato ; transfusion		5			9		14
Immunologie		7			5		12
Anesth réa urgence		3			8		11
Pharm. fond. ; clin.		3			2		5

	Personnels bi-appartenants						Total général
	M.C.HOSP. DENT.	M.C.PRAT. HOSP.	MCUPH PHARMA	PROF.PRAT. HOSP.DENT.	PROF.UNIV. PRAT.HOSP.	PUPH PHARMA	
Réanimation urgence					4		4
Thérapeutique		1					1
Méd. phys. réadapt.					3		3
Neurochirurgie		1			6		7
Neurologie		1			6		7
Pédopsychiatrie					2		2
Psychiat. d'adultes					4		4
Chir. ortho. traum.		1			7		8
Chir. plast. ; brûl.		1			4		5
Derm.-vénérologie		1			3		4
Rhumatologie					4		4
Cardiologie		2			7		9
Chir vasc ; méd vasc		2			4		6
Chir.thor. & cardio.		1			7		8
Pneumologie		1			5		6
Chir. digestive		1			6		7
Gastroentér ; hépat.		2			7		9
Néphrologie		1			6		7
Urologie					6		6
Chir. générale		1			2		3
Méd int. ; gériatrie					15		15
Biol. & méd. dévelpt.		2					2
Chir. infantile					8		8
Endo.diab.mal. métab		2			3		5

	Personnels bi-appartenants						Total général
	M.C.HOSP. DENT.	M.C.PRAT. HOSP.	MCUPH PHARMA	PROF.PRAT. HOSP.DENT.	PROF.UNIV. PRAT.HOSP.	PUPH PHARMA	
Gyn-obst ; gyn. méd		1			6		7
Pédiatrie		2			9		11
Chir. maxill. & stom					3		3
O.R.L.		1			6		7
Ophtalmologie		1			3		4
Orth. dento faciale	5			1			6
Pédodontie	2			1			3
Prév., épid., autres	2			2	1		5
Chir. buc., autres	3						3
Parodontologie	2			1			3
Sc. biologiques	2						2
Odont.cons., endod.	6			1			7
Prothèses	8			1			9
Sc. anat. & autres	4			2			6
Biochimie, biologie					1		1
Sc. phys-ch., autres			2			2	4
Pharmacochimie						1	1
Sc. du médicament			8			3	11
Sc.Biologiques phar.			4			5	9
Total général bi-appartenants (Médecine, odontologie et pharmacie)	34	99	19	9	244	14	419

1-5 / Focus BIATSS

Répartition des personnels titulaires BIATSS par BAP, corps et catégorie fonction publique

		A	B	C	D	E	F	G	J	Total général	
ATSS								15	391	406	
A	Attaché								49	49	75
	Agent comptable								1	1	
	Administrateur								7	7	
	AG.CNRS								1	1	
	C.ADM.								1	1	
	Infirmière							15		15	
	DGS								1	1	
B	C.ADM.								1	1	95
	SAENES								94	94	
C	ADJENES								229	229	236
	Adjoint technique								7	7	
BU							148			148	
A	BIBLIOTH.						13			13	44
	Conservateur général des bibliothèques						2			2	
	Conservateur des bibliothèques						29			29	
B	BIBAS						44			44	44
C	MAGASINIER						60			60	60
RF		156	59	88	8	136	80	446	695	1 668	
A	ASI	16	9	16		18	8	13	52	132	467
	IGE	29	15	16	5	54	15	16	93	243	
	IGR	20	8	12	3	21		9	19	92	
B	TECH	48	13	31		38	24	48	205	407	407
C	ATRF	43	14	13		5	33	360	326	794	794
Total général		156	59	88	8	136	228	461	1 086	2 222	

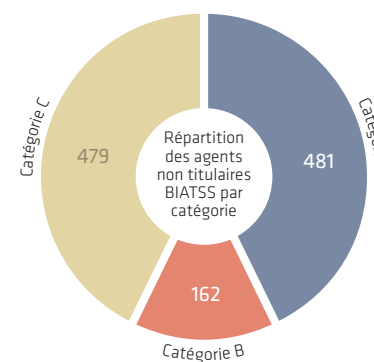
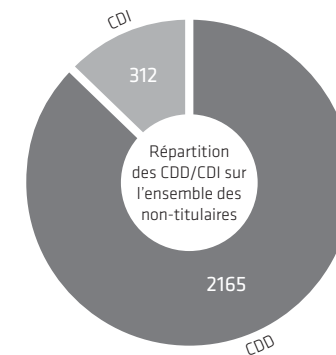
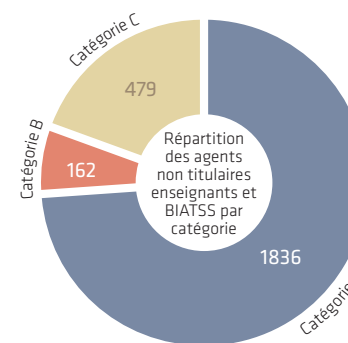
1-6 / Répartition des emplois par nature

1-6-1 / Détail des agents non-titulaires

Agents non titulaires BIATSS et Enseignants par catégorie fonction publique	
	Nombre
A	1836
B	162
C	479
Total	2477

dont	
CDD	2165
CDI	312

Agents non titulaires BIATSS par catégorie fonction publique	
CDD CDI BIATSS	Nombre
A	481
B	162
C	479
Total	1122



1-6-2 / Répartition des agents non-titulaires CDD/CDI enseignants/Biats

Agents non-titulaires en CDI

	CDI BIATSS	CDI Enseignants	Total général
BIATSS	296		296
A	77		77
B	44		44
C	175		175
Enseignants	2	14	16
A	2	14	16
Total général	298	14	312

Agents non-titulaires en CDD

	BIATSS	Enseignants	Total général
A	481	1 355	1 836
B	162		162
C	479		479
Total général	1 122	1 355	2 477

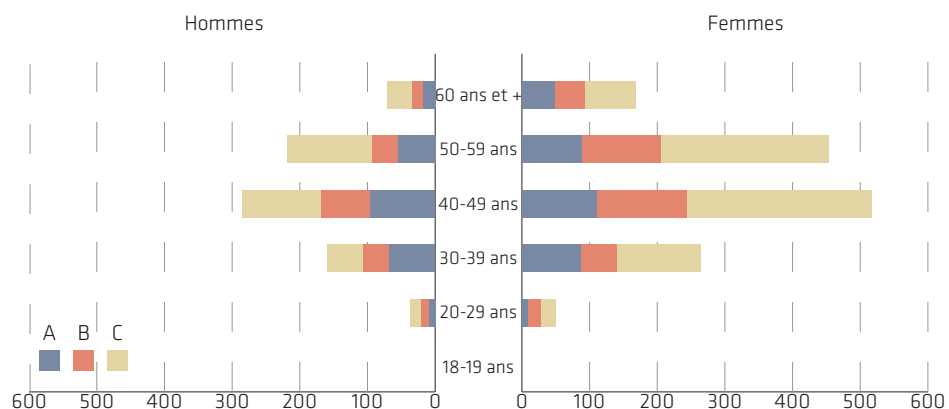
Enseignants non-titulaires dont Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER), professeur associé (ASS), Chef de Clinique Assistant (CCA), contrat LRU, ETC. Conformément à la charte de gestion des ANT, adoptée par le CA d'AMU en juillet 2012, les agents bénéficient d'une CDIisation à compter de 6 ans d'ancienneté.

2 / Démographie

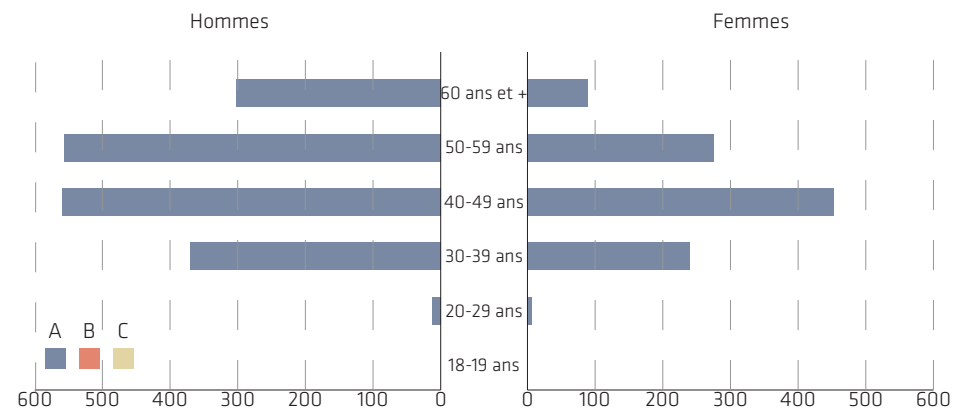
2-1 / Répartition des personnels en nombre par tranche d'âge et par genre

	18-19 ans			20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			60 ans et +			Total général
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	
BIATSS	1	1	2	236	161	397	499	293	792	686	348	1 034	582	249	831	206	82	288	3 344
Non titulaires	A			87	80	167	115	97	212	40	22	62	20	10	30	5	5	10	481
	B			35	15	50	27	13	40	27	13	40	23	3	26	5	1	6	162
	C	1	1	2	64	30	94	93	23	116	103	27	130	85	18	103	28	6	34
Total non titulaires	1	1	2	186	125	311	235	133	368	170	62	232	128	31	159	38	12	50	1 122
Titulaires	A			8	9	17	87	67	154	110	96	206	88	55	143	48	18	66	586
	B			20	12	32	53	39	92	134	72	206	118	38	156	45	15	60	546
	C			22	15	37	124	54	178	272	118	390	248	125	373	75	37	112	1 090
Total Titulaires				50	36	86	264	160	424	516	286	802	454	218	672	168	70	238	2 222
Enseignants				419	432	851	428	542	970	483	606	1 089	299	602	901	94	324	418	4 229
Non titulaires	A			413	419	832	188	170	358	29	44	73	23	44	67	5	20	25	1 355
Titulaires	A			6	13	19	240	372	612	454	562	1 016	276	558	834	89	304	393	2 874
Total général	1	1	2	655	593	1 248	927	835	1 762	1 169	954	2 123	881	851	1 732	300	406	706	7 573

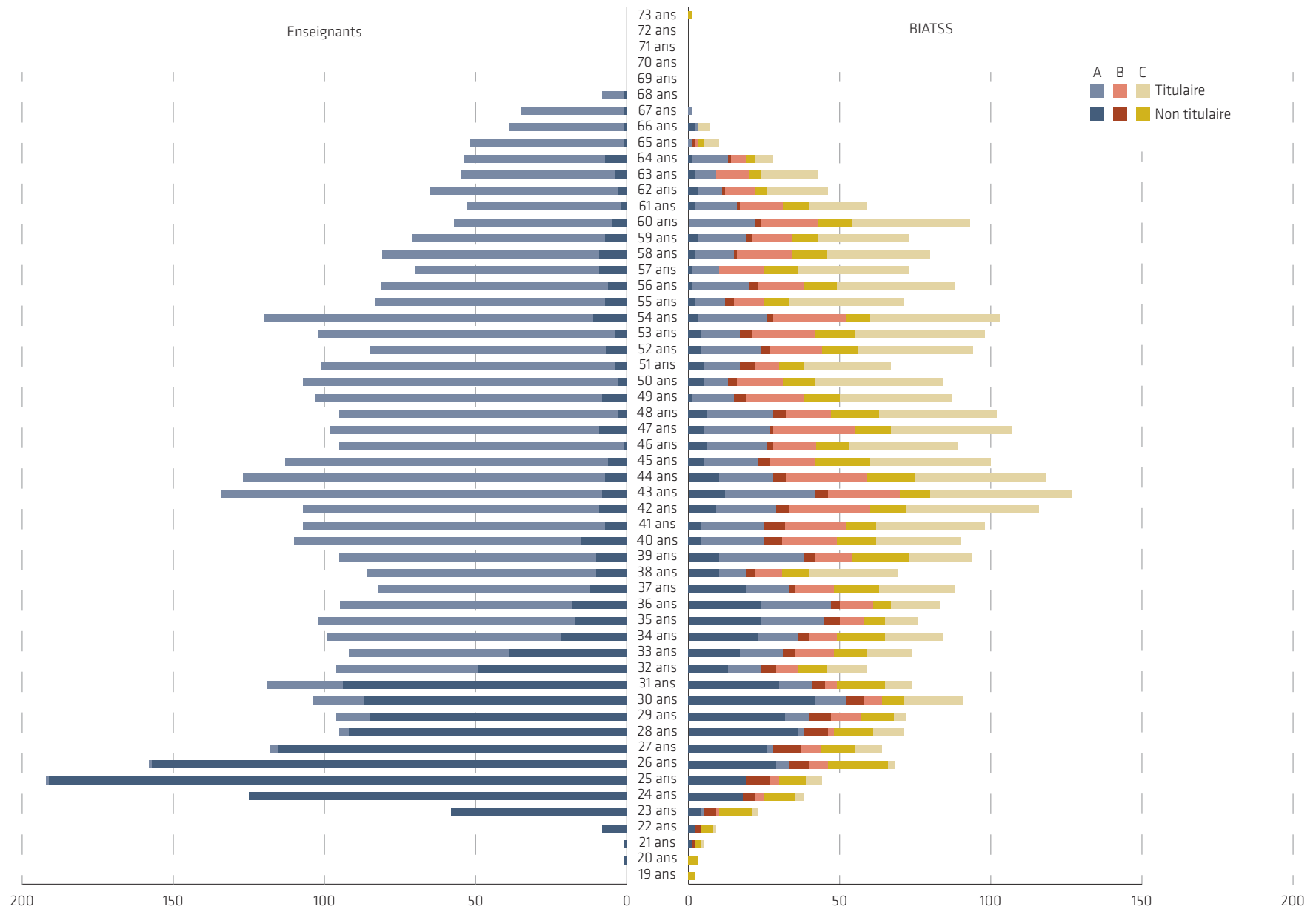
Répartition par genre et par tranche d'âge des titulaires BIATSS



Répartition par genre et par tranche d'âge des titulaires enseignants



2-2 / Pyramide des âges



2-3 / Âge moyen des personnels par catégorie et par statut

	Moyenne d'âge
BIATSS	44
Non-titulaires	38
Titulaires	47
Enseignants	42
Non-titulaires	31
Titulaires	48
Âge moyen toutes catégories	43

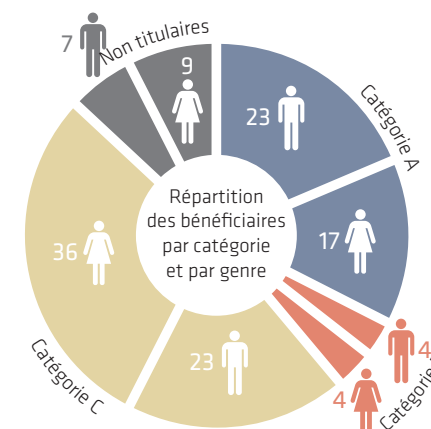
2-4 / Âge moyen des personnels par catégorie et par genre

	Moyenne d'âge
BIATSS	44
Femmes	45
Hommes	43
Enseignants	42
Femmes	40
Hommes	44
Âge moyen toutes catégories	43

2-5 / Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnels handicapés

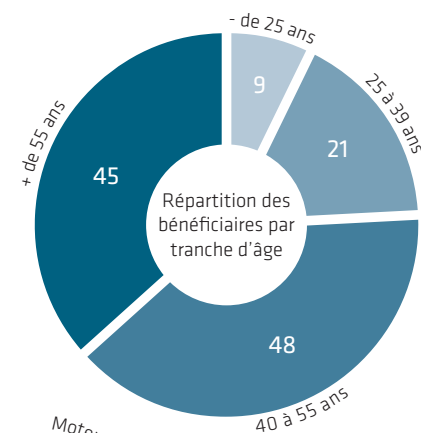
2-5-1 / Répartition en nombre d'agents par catégorie fonction publique et genre

	H	F	Total
A	23	17	40
B	4	4	8
C	23	36	59
Non-titulaires	7	9	16
Total	57	66	123



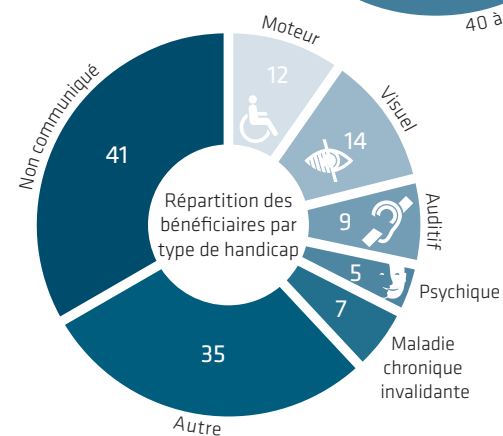
2-5-2 / Répartition en nombre d'agents par tranche d'âge

Moins de 25 ans	9
25 à 39 ans	21
40 à 55 ans	48
Plus de 55 ans	45
Total	123



2-5-3 / Répartition en nombre d'agents par type de handicap

Moteur	12
Visuel	14
Auditif	9
Psychique	5
Maladie chronique inval.	7
Autre	35
Non communiqué	41
Total	123



**En 2013,
21 agents ont
bénéficié d'un
aménagement
de leur poste
de travail**

3 / Recrutements

3-1 / Recrutements d'enseignants du second degré par discipline

	Fructueux			Infructueux	Total des postes ouverts au recrutement
	H	F	Total général		
Svt	0	1	1	0	1
Lettres modernes	0	1	1	1	2
Anglais	1	1	2	0	2
Arts plastiques	0	1	1	0	1
Sciences de l'éducation	1	1	2	0	2
Sciences économiques	0	1	1	0	1
Génie électrique électronique informatique	0	1	1	0	1
Mathématiques	0	1	1	0	1
Sciences physique et chimie	1	0	1	0	1
Espagnol	0	2	2	0	2
Génie mécanique	1	0	1	0	1
Histoire géographie	1	0	1	0	1
Portugais	0	0	0	1	1
Arts du spectacle	0	1	1	0	1
Total général	5	11	16	2	18

**3-1-1 / Recrutements d'enseignants-chercheurs
(EC) mono appartenants 2013**

	Infructueux	Fructueux	Total général	% infructueux
PR	6	25	31	19,35 %
MCF	1	57	58	1,72 %
Total général	7	82	89	7,87 %

**Parmi les recrutements fructueux,
répartition hommes/femmes**

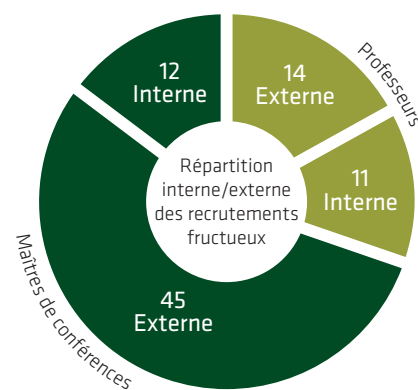
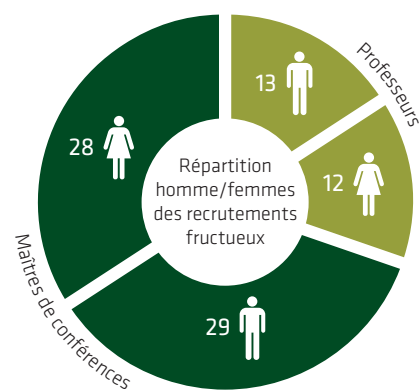
	H	F	Total général	% de femmes
PR	13	12	25	48,00 %
MCF	29	28	57	49,12 %
Total général	42	40	82	48,78 %

**Parmi les recrutements fructueux,
répartition externes/internes**

	Externe	Interne	Total général	% d'externes
PR	14	11	25	56,00 %
MCF	45	12	57	78,95 %
Total général	59	23	82	71,95 %

3-1-2 / Recrutement d'enseignants-chercheurs bi-appartenants 2013

	MCU-PH		PU-PH		Ensemble	
	H	F	H	F	Total	% de femmes
Médecine	7	1	12	1	21	10 %
Odontologie	0	0	0	0	0	0 %
Pharmacie	0	3	0	0	3	100 %
Total général	7	4	12	1	24	21 %



3-2 / Recrutements de 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

1° d/1 : Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchiques (A+ A,B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement

sans concours, par la voie du PACTE, au titre des emplois réservés).

1° e/3 : Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits, présents, admissibles, admis.

Sources : statistiques issues de l'appli catif seniorita 2013

Corps	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 LP		Nb d'admis LC		Concours infructueux	
								H	F	H	F		
Cat. A+	Total IGR (CAT A+)	4	159	90	90	90	47	24	3	0	5	0	1
	Interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Externe	4	159	90	90	90	47	24	3	0	5	0	1
	Réservé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cat. A	Total IGE	22	626	394	391	391	124	61	7	10	5	5	5
	Interne	4	85	49	48	48	23	10	1	2	2	1	1
	Externe	11	524	339	337	337	96	46	5	5	2	4	1
	Réservé	7	17	6	6	6	5	5	1	3	1	0	3
	Total ASI	12	362	223	220	186	76	38	4	6	3	3	2
	Interne	5	228	151	148	148	60	29	1	4	0	3	0
	Externe	4	126	67	67	33	13	7	2	1	3	0	1
	Réservé	3	8	5	5	5	3	2	1	1	0	0	1
Total CAT. A	34	988	617	611	577	200	99	11	16	8	8	8	
Cat. B	Total TCH (CAT B)	30	421	270	270	195	61	74	6	18	4	5	6
	Interne	7	186	112	112	112	30	25	2	4	1	2	1
	Externe	5	187	122	122	69	21	19	3	2	0	1	0
	Réservé	15	34	22	22	0	0	20	1	10	2	1	4
	BOE	3	14	14	14	14	10	10	0	2	1	1	1

Corps	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 LP		Nb d'admis LC		Concours infructueux
								H	F	H	F	
Total ATRFP	67	527	346	343	196	88	167	51	15	3	17	1
Interne	8	144	95	94	94	41	35	1	7	3	6	0
Externe	7	239	149	147	102	44	41	4	3	0	5	0
Réservé	51	132	90	90	0	0	88	46	4	0	6	1*
BOE	1	12	12	12	0	3	3	0	1	0	0	0
Total ATRF 2C	31	102	102	100	100	86	86	14	17	1	0	0
Réservé	28	69	69	69	69	69	69	13	15	0	0	0
Direct	1	6	6	6	6	6	6	0	1	1	0	0
PACTE	2	27	27	25	25	11	11	1	1	0	0	0
Total MAG	9	86	86	86	86	31	31	3	6	1	4	0
Réservé	2	4	4	4	4	4	4	0	2	0	2	0
Direct	6	66	66	66	66	23	23	3	3	1	2	0
PACTE	1	16	16	16	16	4	4	0	1	0	0	0
Total CAT C	107	715	534	529	382	205	284	68	38	5	21	1
Total général	175	2 283	1 511	1 500	1 244	513	481	88	72	22	34	15

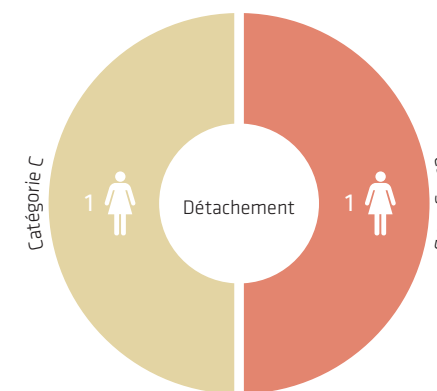
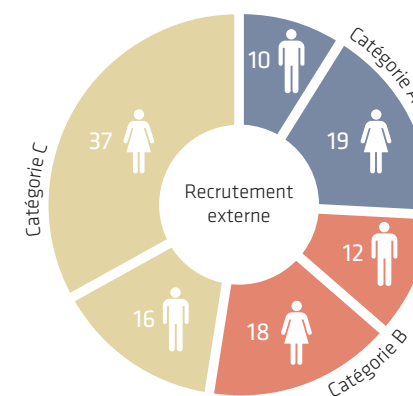
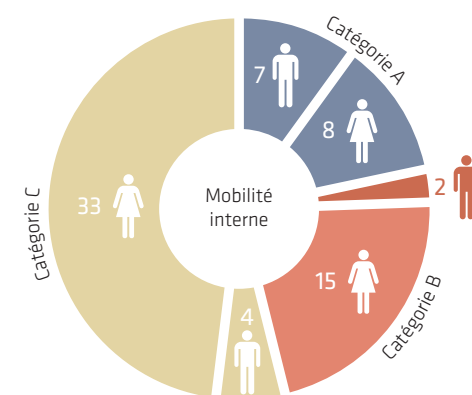
*Concours réservé ATRFP2 opérateur logistique : 4 postes ouverts mais seulement 3 inscrits

3-2-1 / Mobilité des BIATSS par direction et composante

Composante /service	Mobilité interne							Recrutement externe							Détachement entrant						
	CAT A		CAT B		CAT C		Total	CAT A		CAT B		CAT C		Total	CAT A		CAT B		CAT C		Total
	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F	
Agence comptable				1			1				2	1		3							0
ALLSH		1	1	3			6	11						0							0
A*MIDEX							0	0	1	2				3							0
DAF		3		1			1	5				1		1	1						1
DAJI							0	0	1				1	2							0
DCP							0	0	2					2							0
DDD				1			1	1						0							0
DDPI							0	0	1	2				3							0
DEPIL							3	3			1	3	2	3	9						0
DEVE		1	1	2			2	6	2		3		1	6							0
DGS							0	0	1					1							0
DHSE							0	0	2	1			1	1	5						0
DIRCOM							0	0	1					1							0
DOSI	2						2	2	1	7	1			9							0
DPCG							0	0	1					1							0
DRH						1	1	1	1	2			1	10	14						0
DRI				1			1	2	1		1		1	3							0
DRV	1						1	1						0							0
Ecole doctorale				1			1	1						0			1				1
EJCAM						1	1	1				1		1							0
ESPE	1					1	1	2			1	1	2	4							0
FDSP		1					4	5						0							0
Faculté des sciences	1			2	1		4	8	1		2	1	2	6							0
Faculté des sciences du sport					1		1	1	1			1		2							0
FEG							0	0					1	1							0

En 2013, toutes composantes et directions d'AMU confondues :
- 69 mobilités internes,
- 112 recrutements externes,
- 2 détachements

Composante /service	Mobilité interne							Recrutement externe							Détachement entrant						
	CAT A		CAT B		CAT C		Total	CAT A		CAT B		CAT C		Total	CAT A		CAT B		CAT C		Total
	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F	
IECJ							0						1	1							0
IUT						2	2	1		1		1	1	4							0
Faculté de médecine	1			1		3	5	1	1		4	2	5	13							0
MIRREL					1		1							0							0
MMSH						1	1							0							0
Faculté d'odontologie				1			1							0							0
OSU Pytheas							0	1						1							0
Faculté de pharmacie							0			1		2	2	5							0
Polytech Marseille	1	1					2			1				1							0
Présidence							0				1		1	2							0
PUAM					1		1							0							0
SCASC							0						1	1							0
SCD						3	3						1	1							0
SUFA							0			1		1	1	3							0
SUIO		1					1			1			1	2							0
SUMPP					1		1							0							0
EU3M							0						1	1							0
Total	7	8	2	15	4	33	10	19	12	18	16	37	0	1	0	1	0	0	2		
	69						112						2								



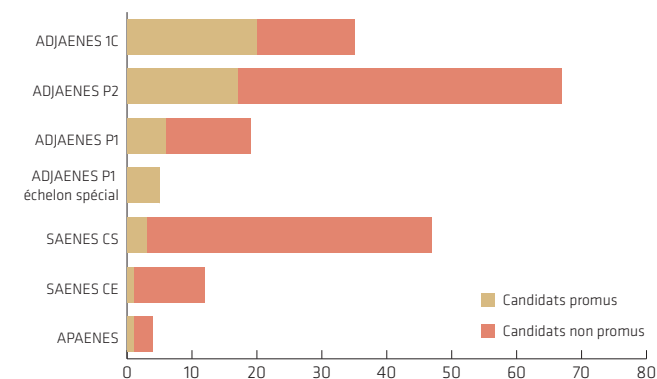
4 / Promotions

4-1 / Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé (BIATSS)

4-1-1 / Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)

Tableaux d'avancement (TA)

	2013						
	Candidats	Classés	% Classés	Promus Hommes	Promus Femmes	Promus Total	Taux de promotion
ADJAENES 1C	35	20	57 %	1	19	20	57 %
ADJAENES P2	67	17	25 %	1	16	17	25 %
ADJAENES P1	19	6	32 %	0	6	6	32 %
ADJAENES P1 échelon spécial	5	5	100 %	0	5	5	100 %
SAENES CS	47	3	6 %	0	3	3	6 %
SAENES CE	12	1	8 %	0	1	1	8 %
APAENES	4	1	25 %	1	0	1	25 %



Listes d'aptitude (LA)

	2013						
	Candidats	Classés	% Classés	Promus Hommes	Promus Femmes	Promus Total	Taux de promotion
LA SAENES	79	3	4 %	0	2	2	3 %
LA AAENES	24	1	4 %	0	0	0	0 %

4-1-2 / Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

Taux de promus issus d'AMU par niveau national

	2013						Taux promus AMU par rapport au contingent national
	Promouvables	Candidats AMU	Contingent national	Promus Hommes	Promus Femmes	Total promus	
LA TECH	573	287	245	0	5	5	2,0 %
LA ASI	264	145	68	0	1	1	1,5 %
LA IGE	60	33	103	1	1	2	1,9 %
LA IGR	161	70	28	2	0	2	7,1 %

		2013						Taux promus AMU par rapport au contingent académique
		Promouvables	Candidats AMU	Contingent académique / national	Promus Hommes	Promus Femmes	Promus Total	
Catégorie C	ATRF 1C	154	100	20	3	16	19	95,0 %
	ATRF P2	66	45	15	4	2	6	40,0 %
	ATRF P1	86	51	22	8	9	17	77,3 %
Catégorie B	TCH.CS	127	76	285	2	7	9	3,2 %
	TCH.CE	45	27	111	0	3	3	2,7 %
Catégorie A	IGE.1C	46	30	338	5	3	8	2,4 %
	IGE.HC	7	4	64	0	1	1	1,6 %
	IGR.1C	28	20	149	3	2	5	3,4 %

4-1-3 / Bibliothécaires (Bib)

Éléments statistiques sur l'avancement des BU 2013

Tableaux d'avancement (TA)

	2013						
	Promouvables	Classés	% Classés	Promus Hommes	Promus Femmes	Promus Total	Taux de promotion par rapport aux promouvables
TA MAG 1C	10	3	30 %	0	1	1	10 %
TA MAG P2	7	2	29 %	0	1	1	14 %
TA MAG P1	9	4	44 %	0	3	3	33 %
TA MAG P1 Ech. Spé	2	2	100 %	0	0	0	0 %
TA BIBAS CS	2	1	1 %	0	1	1	50 %
TA BIBAS CE	20	4	20 %	1	0	1	5 %
TA CONS EN CHEF	7	2	29 %	1	1	2	29 %

Listes d'aptitude (LA)

	2013						
	Promouvables	Classés	% Classés	Promus Hommes	Promus Femmes	Promus Total	Taux de promotion par rapport aux agents classés
LA BIBAS	42	3	7 %	0	0	0	0 %
LA BIB	36	5	14 %	0	0	0	0 %
LA CONS	9	3	33 %	1	0	1	11 %
LA CONS GENERAL	8	1	13 %	0	0	0	0 %

4-2 / Enseignants du second degré

4-2-1 / 2nd degré

	Nb de candidats			Nb de candidats classés			Nb de candidats promus				
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	Taux de promotion	Taux de promotion des femmes
TA PRCE	32	34	66	8	7	15	8	6	14	21 %	18 %
TA PRAG	65	66	131	9	0	9	3	4	7	5 %	6 %
LA PRAG	21	31	52	4	2	6	0	0	0	0 %	0 %
Total général	118	131	249	21	9	30	11	10	21	8 %	8 %

4-3 / Enseignants-Chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France

	Seniors			Juniors		
	H	F	Total	H	F	Total
2012	2	1	3	1	3	4
2013	3	0	3	0	0	0
Total général	5	1	6	1	3	4

4-3-1 / Maîtres de conférence

	Nbre de candidats voie nationale			Promus CNU			Nbre de candidats voie locale			Promus Voie locale			Total des non promus	Total des promus	Part des enseignants promus / enseignants candidats
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
ALLSH	6	7	13	4	2	6	2	5	7	3	1	4	3	10	77 %
EJCAM	1		1				1		1	1		1		1	100 %
FDSP	2		2	1		1	1		1	1		1		2	100 %
FEG	1	1	2	1		1	1		1				2	1	50 %
FSS															
IAE															
IMPGT															
IRT															
IUFM / ESPE		4	4					4	4		4	4		4	100 %
IUT	3		3	2		2	1		1	1		1		3	100 %
Médecine															
Odontologie															
OSU Pytheas	1	5	6		2	2	1	3	4	1	3	4		6	100 %
Pharmacie															
Polytech Marseille	2	1	3	2		2	1		1	1		1		3	100 %
Sciences	7	5	12	2	1	3	5	4	9	3	3	6	3	9	75 %
Total général	23	23	46	12	5	17	13	16	29	11	11	22	8	39	85 %

4-3-2 / Professeurs 2C (PR 2C)

	Nbre de candidats voie nationale			Promus CNU			Nbre de candidats voie locale			Promus Voie locale			Total des non promus	Total des promus	Part des enseignants promus / enseignants candidats
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
ALLSH	10	14	24		3	3	10	11	21	2	4	6	15	9	38 %
EJCAM									0					0	
FDSP	6	3	9	1	1	2	5	2	7	1	1	2	5	4	44 %
FEG	4	1	5		1	1	4		4	1		1	3	2	40 %
FSS									0					0	
IAE	2	1	3	1		1	1	1	2		1	1	1	2	67 %
IMPGT															
IRT															
IUFM / ESPE		1	1					1	1				1	0	0 %
IUT	8	2	10	2		2	6	2	8		1	1	7	3	30 %
Médecine	2		2				2		2	1		1	1	1	50 %
Odontologie															
OSU Pytheas	4	3	7	2	2	4	2	1	3				3	4	57 %
Pharmacie		1	1					1	1				1	0	0 %
Polytech Marseille	9		9				9		9	2		2	7	2	22 %
Sciences	25	10	35	5	2	7	20	8	28	3	1	4	24	11	31 %
Total général	70	36	106	11	9	20	59	27	86	10	8	18	68	38	36 %

4-3-3 / Professeur 1^{ère} classe (PR 1C)

	Nbre de candidats voie nationale			Promus CNU			Nbre de candidats voie locale			Promus Voie locale			Total des Non promus	Total des promus	Part des enseignants promus / enseignants candidats
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
ALLSH	8	1	9	2		2	6	1	7	2	1	3	4	5	56 %
EJCAM									0						
FDSP	4	1	5	1		1	4		4	2	1	3	1	4	80 %
FEG	4	1	5	1		1	3	1	4	1	1	2	2	3	60 %
FSS	2		2				2		2	1		1	1	1	50 %
IAE									0						
IMPGT															
IRT															
IUFM / ESPE															
IUT	2		2				2		2	2		2		2	100 %
Médecine									0						
Odontologie															
OSU Pytheas									0						
Pharmacie	1		1	1		1			0					1	100 %
Polytech Marseille	5	2	7	1		1	4	2	6	1		1	5	2	29 %
Sciences	17	1	18	7		7	10	1	11	2	1	3	8	10	56 %
Total général	43	6	49	13	0	13	31	5	36	11	4	15	21	28	57 %

4-3-4 / Professeur EX1 (PR EX1)

	Nbre de candidats voie nationale			Promus CNU			Nbre de candidats voie locale			Promus Voie locale			Total des Non promus	Total des promus	Part des enseignants promus / enseignants candidats
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
ALLSH	3	1	4	1		1	2	1	3	1		1	2	2	50 %
EJCAM															
FDSP	1		1				1		1				1		0 %
FEG		1	1					1	1		1	1		1	100 %
FSS	1		1				1		1	1		1		1	100 %
IAE															
IMPGT															
IRT															
IUFM /ESPE															
IUT															
Medecine															
Odontologie															
OSU Pytheas															
Pharmacie															
Polytech Marseille	1		1				1		1	1		1		1	100 %
Sciences	7		7	1		2	5		5	1		1	4	3	43 %
Total général	13	2	15	2	0	3	10	2	12	4	1	5	7	8	53 %

5 / Formation (hors hygiène et sécurité)

Indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux.

Toutes les données sont par genre.

Indicateur 3° Formation

5-1 / Formation en faveur des personnels BIATSS

5-1-1 / Nombre moyen de jours de formation initiale statutaire et de jours de formation professionnelle continue (T1, T2, T3), par catégorie hiérarchique (A, B, C)

Formation initiale statutaire

Nombre de jours de formation par stagiaire

	Cat A			Cat B			Cat C			Total général
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Stagiaires	0	1	1	0	1	1	0	0	0	2
Jours	0	180	180	0	25	25	0	0	0	102,5

Formation professionnelle

Nombre de jours de formation par agent en fonction

	Cat A			Cat B			Cat C			Total général
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
T1	0,32	0,57	0,89	0,22	0,61	0,82	0,19	0,57	0,76	0,81
T3*	0,03	0,06	0,09	0,22	0,62	0,84	0,14	0,42	0,56	0,47
Total général	0,35	0,63	0,98	0,44	1,22	1,66	0,33	0,99	1,32	1,28

Source LAGAF 2013 - Tableau 7

> Typologie des actions de formation

Type 1 : adaptation immédiate au poste de travail (T1)

Type 2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2)

Type 3 : développement des qualifications ou acquisitions de nouvelles qualifications (T3)

Nombre de jours de formation par stagiaire (hors CFP)

	Cat A			Cat B			Cat C			Total général		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
T1 et T2 stagiaires	227	400	617	122	406	528	249	961	1 210	598	1 757	2 355
T1 et T2 jours	352	522	874	185	386	571	312	877	1 189	849	1 785	2 634
T1 stag/jour	1,55	1,31	1,42	1,52	0,95	1,08	1,25	0,91	0,98	1,42	1,02	1,12
T3* stagiaires	30	77	107	29	122	151	86	519	605	145	718	863
T3*jour	29	87	116	28	192	220	127	523	650	174	802	986
T3*stag/jour	1,03	0,89	0,92	1,04	0,64	0,69	0,68	0,99	0,93	0,83	0,90	0,88
Ens stagiaires	257	477	724	151	528	679	335	1 480	1 815	743	2 475	3 218
Ens jour	381	609	990	213	578	791	439	1 400	1 839	1 023	2 587	3 620
Ens stag/jour	0,67	0,78	0,73	0,71	0,91	0,86	0,76	1,06	0,99	0,73	0,96	0,89

Source LAGAF 2013 - Tableau 1

*y compris préparation concours

Nota bene : les formations à l'hygiène et à la sécurité concernant les membres du CHSCT ainsi que les congés pour formation syndicale ne relèvent pas de la loi du 11 janvier 1984 et ne figurent pas dans la requête utilisée (enquête statistique sur la formation des agents de l'État)

> Typologie des actions de formation

Type 1 : adaptation immédiate au poste de travail (T1)

Type 2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2)

Type 3 : développement des qualifications ou acquisitions de nouvelles qualifications (T3)

5-1-2 / Nombre d'agents bénéficiant de congé de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps

	Nbre	Cat	Genre
Après un concours interne	1	B	F
Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	1	A+	F

Indicateurs 15° A formation continue A/1

Nombre de journées de formation par catégorie,
par genre et par type d'action (T1, T2, T3)

	Cat A			Cat B			Cat C			Total général		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Formation professionnelle continue au titre du T1												
Effectif	223	382	605	121	401	522	247	986	1 233	591	1 769	2 360
Nombre de jours	341	509	850	183	382	565	297	905	1 202	821	1 796	2 617
Formation professionnelle continue au titre du T2												
Effectif	4	8	12	1	5	6	2	4	6	7	17	24
Nombre de jours	11	13	24	2	4	6	15	4	19	28	21	49
Formation professionnelle continue au titre du T3												
Effectif	4	8	12	1	4	5	8	7	15	13	19	32
Nombre de jours	5	24	29	0	4	4	12	8	20	17	36	53
Formation professionnelle : préparation examens concours												
Effectif	26	69	95	28	118	146	78	512	590	132	699	831
Nombre de jours	24	63	87	28	188	216	115	515	630	167	766	933

5-2 / Formation en faveur des enseignants-chercheurs et des contractuels doctorants chargés d'enseignement

Participation aux formations CIPE : enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants contractuels chargés d'enseignement

Formations suivies par les enseignants-chercheurs et enseignants d'AMU :

172 personnes qui ont suivi au moins un module de formation

Intitulé de la formation	Nbre de session	Volume horaire / session	Nbre de participants	Total volume horaire
Apprentissage par projet - niveau 1	2	12 heures (3x4h)	10	120
Apprentissage par projet - niveau 2	2	12 heures (3x4h)	7	84
Affirmation de soi, communication	4	8 heures (2x4h)	9	72
Ingénierie de la formation	4	8 heures (2x4h)	3	24
Evaluation - niveau 1	6	8 heures (2x4h)	4	32
Accompagnement à l'entrée au métier d'enseignant	3	16 heures (4x4h)	2	32
AMETICE - niveau 1	34	3 heures	123	369
AMETICE - niveau 2	16	3 heures	68	204
QCM	1	2,5 heures	7	17,50
Total	72			954,50

**Formations suivies par les doctorants contractuels chargés d'enseignement d'AMU :
230 personnes qui ont suivi au moins un module de formation**

Intitulé de la formation	Nbre de sessions	Volume horaire/ session	Nbre de participants	Total volume horaire
Apprentissage et pratique d'enseignement	2	8 heures (2x4h)	46	368
Prévoir et organiser son enseignement	2	12 heures (3x4h)	39	468
Le dossier de valorisation pédagogique	2	4 heures	63	252
Accompagnement à l'entrée au métier d'enseignant	3	16 heures (4x4h)	56	896
Didactique - secteur Sciences	1	4 heures	14	56
Didactique - secteur LSH	1	4 heures	9	36
Evaluer les apprentissages - niveau 1	6	8 heures (2x4h)	102	816
Evaluer les apprentissages - niveau 2	5	8 heures (2x4h)	44	352
Ingénierie de la formation	4	8 heures (2x4h)	76	608
Etudiants étrangers	3	8 heures (2x4h)	39	312
Affirmation de soi, communication	4	8 heures (2x4h)	52	416
Gestion du travail en groupe	3	12 heures (3x4h)	36	432
l'éducation au développement durable	1	6 heures (2x3h)	13	78

Intitulé de la formation	Nbre de sessions	Volume horaire/ session	Nbre de participants	Total volume horaire
Apprentissage par projet - niveau 1	2	12 heures (3x4h)	25	300
Apprentissage par projet - niveau 2	2	12 heures (3x4h)	2	24
TICE - niveau 1	1	16 heures éq. présentiel étudiant	86	1 376
TICE - niveau 2	1	8 heures éq. présentiel étudiant	61	976
Total	43			7 766

Indicateurs 15° Formation continue A/2 Coût de la formation par catégorie et par genre

Sources : statistiques Lagaf 2013 tableau 2 : Effectifs formés. Nombre de stagiaires et d'agents ayant suivi au moins une formation en 2013
(hors CFP, Bilans de compétences et VAE)

	Cat A			Cat B			Cat C			Total général		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nbre de stagiaires¹	257	467	724	151	528	679	336	1 481	1 817	744	2 476	3 220
pourcentage	7,98 %	14,50 %	22,48 %	4,69 %	16,40 %	21,09 %	10,43 %	45,99 %	56,43 %	23,11 %	76,89 %	100,00 %
Nbre d'agents formés²	134	237	371	86	242	328	191	565	756	411	1 044	1 455
pourcentage	9,21 %	16,29 %	25,50 %	5,91 %	16,63 %	22,54 %	13,13 %	38,83 %	51,96 %	28,25 %	71,75 %	100,00 %
Coût formation	29 459 €	52 104 €	81 563 €	18 907 €	53 203 €	72 110 €	41 991 €	124 213 €	166 204 €	90 357 €	229 519 €	319 876 €

Dépenses 2013	
Formation (fonctionnement)	273 245 €
Masse Salariale	46 631 €
coût formation 2013	319 876 €

¹ un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations

² Un agent est compté une fois même s'il a suivi plusieurs formations

Indicateurs 15° Formation continue A/3 Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par genre et par catégorie

	Cat A			Cat B			Cat C			Total général		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Personnels AMU	459	608	1 067	221	487	708	454	1 115	1 569	1 134	2 210	3 344
Nbre d'agents formés²	134	237	371	86	242	328	191	565	756	411	1 044	1 455
Nbre d'agents n'ayant suivi aucune formation	325	371	696	135	245	380	263	550	813	723	1 166	1 889

¹ un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations

² Un agent est compté une fois même s'il a suivi plusieurs formations

Sources : statistiques Lagaf 2013 tableau 2 : Effectifs formés. Nombre de stagiaires et d'agents ayant suivi au moins une formation en 2013
(hors CFP, Bilans de compétences et VAE)

Indicateur 15° - b) Formation initiale statutaire
Nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par genre

	Nbre	Cat	Genre
Après un concours externe	0		
Après un concours interne	1	B	F
Après un troisième concours	0		
Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	1	A+	F



En 2013, 1 455 agents ont suivi une formation continue toutes catégories confondues et genres confondus.

6 / Rémunération

Dotation État 2013 : 436 237 870 €

Dont masse salariale transférée ex-titre 2 : 381 415 821 €

6-1 / Dépenses de masse salariale par catégorie

	Enseignants-chercheurs		BIATSS		Total		pour info : dont ressources propres	
	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	EC	BIATSS
Remunération principale	133 152 785 €	26 773 234 €	48 147 829 €	25 880 609 €	181 300 615 €	52 653 843 €	27 316 401 €	
Primes et indemnités	17 860 599 €	10 567 892 €	11 953 923 €	2 372 346 €	29 814 522 €	12 940 237 €	18 795 464 €	
Cotisations <i>dont CAS pensions</i>	123 504 900 € <i>99 282 422 €</i>	14 214 097 €	44 719 102 € <i>35 555 821 €</i>	11 369 054 €	168 224 002 € <i>134 838 244 €</i>	25 583 151 €	16 828 321 € <i>2 529 310 €</i>	
ARE						356 299 €	356 299 €	
autres								
Total	274 518 284 €	51 555 222 €	104 820 855 €	39 622 009 €	379 339 139 €	91 533 530 €	63 296 485 €	
	326 073 506 €		144 442 863 €		470 872 669 €			

Méthodologie :

Les chiffres ci-dessus sont issus du KX-RAPESUP

tableaux de bord. Ils ne permettent pas de connaître la ventilation EC/BIATSS.

La ligne **rémunération principale** comprend les éléments de paye suivants : traitement brut, traitement brut NBI, rem doctorant contractuel et traitement hospitalo-univ.

La ligne **primes et indemnités** comprend d'une part l'ensemble des primes et indemnités (de l'indemnité de résidence en passant par les primes enseignants ainsi que les primes BIATSS) et d'autre part l'ensemble des rémunérations accessoires (cours complémentaires et vacations).

La ligne **cotisations** rassemble les cotisations et autres contributions y compris le **CAS PENSIONS** (qui est isolé la ligne suivante).

Le KX RAPESUP ne fait pas apparaître avec exactitude les ressources propres (il ne tient pas compte des réimputations notamment des HCC). Les chiffres sont donc ceux des

6-2 / Prime d'excellence scientifique (PES)

	Retenus			Non retenus			Total	% non retenus	% retenus
	H	F	Total	H	F	Total			
MCF	33	12	45	66	31	97	142	68 %	32 %
PR	54	12	66	68	16	84	150	56 %	44 %
Total	87	24	111	134	47	181	292	62 %	38 %

Parmi les retenus, répartition hommes/femmes

	H	F	Total	% femmes
MCF	33	12	45	27 %
PR	54	12	66	18 %
Total	87	24	111	22 %

7 / Compte epargne temps (CET)

		CET 2012			CET 2013		
		Montant Total	Nb jours	Nb agents	Montant Total	Nb jours	Nb agents
201420	Ind. Congés non pris - Cat A	66 125 €	529	54	43 250 €	346	40
201421	Ind. Congés non pris - Cat B	16 080 €	201	24	13 995 €	175	23
201422	Ind. Congés non pris - Cat C	11 050 €	170	16	6 695 €	103	11
	Somme	93 255 €	900	94	63 940 €	624	74

8 / Accidents de service et maladies professionnelles

8-1 / Accidents du travail et de trajet

8-1-1 / Nombre d'accidents recensés selon le statut de l'agent

ANT	38
ANT -12m	2
Titulaire	76
Total général	116

8-1-2 / Nombre d'accidents selon la nature des missions menées par l'agent victime de l'accident

Administratif	43
Autre	1
Enseignant	28
Technique (BAP AaG)	44
Total général	116

8-1-3 / Nombre d'accidents par nature en 2013

Mission	7
Service	45
Trajet	38
Travail	26
Total général	116

8-1-4 / Nombre d'accidents par classe d'âge en 2013

Moins de 30 ans	9
De 30 à 49 ans	51
50 ans et plus	56
Total général	116

8-2 / Maladies professionnelles

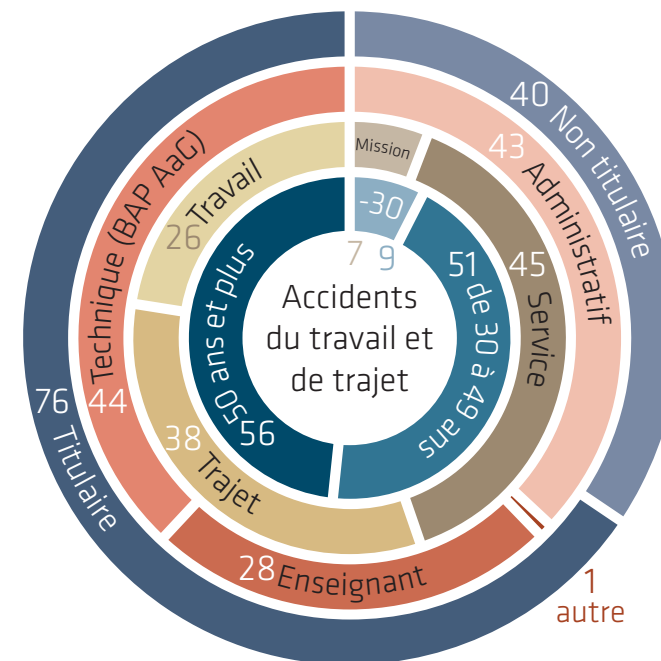
Nombre de maladies déclarées en 2013 : 2
 Nombre de maladies reconnues en 2013 : 1

8-3 / Jours d'arrêts

Nombre de jours d'arrêt pour accident en 2013 : 1 400
 Nombre de jours d'arrêt pour maladie en 2013 : 267
 Nombre de jours d'arrêt pour accident/effectif AMU : 0,18
 Nombre de jours d'arrêt pour maladie/effectif AMU : 0,03

Remarque

- Effectif AMU en 2013 = 7 573 agents

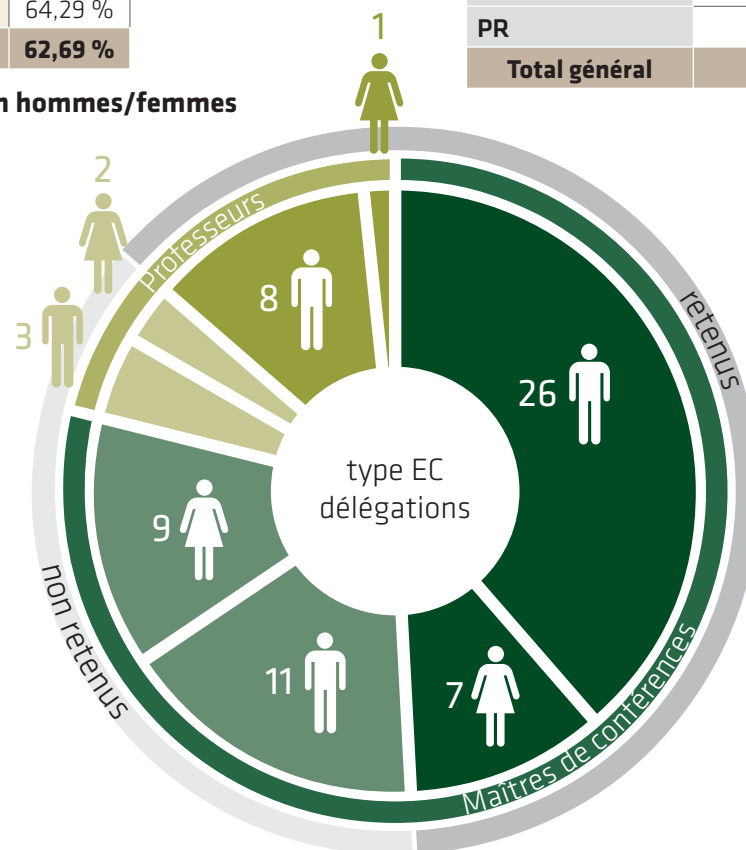


9 / Délégations

type EC	H	F	Total	% femmes
MCF	37	16	53	30,19 %
PR	11	3	14	21,43 %
Total	48	19	67	28,36 %

type EC	Retenu	Non retenu	Total	% retenu
MCF	33	20	53	62,26 %
PR	9	5	14	64,29 %
Total	42	25	67	62,69 %

Parmi les retenus, répartition hommes/femmes



type EC	H	F	Total	% femmes
MCF	26	7	33	21,21 %
PR	8	1	9	11,11 %
Total	34	8	42	19,05 %

Parmi les délégations obtenues, certaines sont attribuées pour 1 an, d'autres pour 6 mois

	Délégation pour 6 mois	Délégations pour 12 mois	Total général
MCF	7	26	33
PR	5	4	9
Total général	12	30	42

10 / Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

10-1 / CRCT voie nationale

	H	F	Total	% femmes
MCF	26	20	46	43,48 %
PR	13	3	16	18,75 %
Total	39	23	62	37,10 %

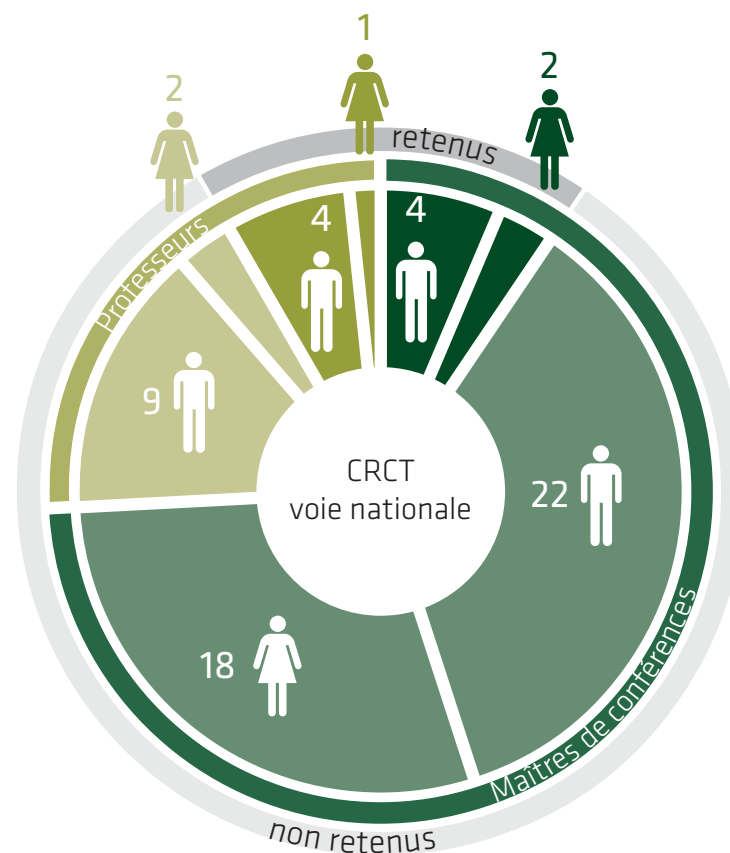
	Retenu	Non retenu	Total	% retenu
MCF	6	40	46	13,04 %
PR	5	11	16	31,25 %
Total	11	51	62	17,74 %

Parmi les retenus, répartition hommes/femmes

	H	F	Total	% femmes
MCF	4	2	6	33,33 %
PR	4	1	5	20,00 %
Total	8	3	11	27,27 %

Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres

	1 semestre	2 semestres	Total
MCF	6	0	6
PR	3	2	5
Total	9	2	11



10-2 / CRCT voie locale

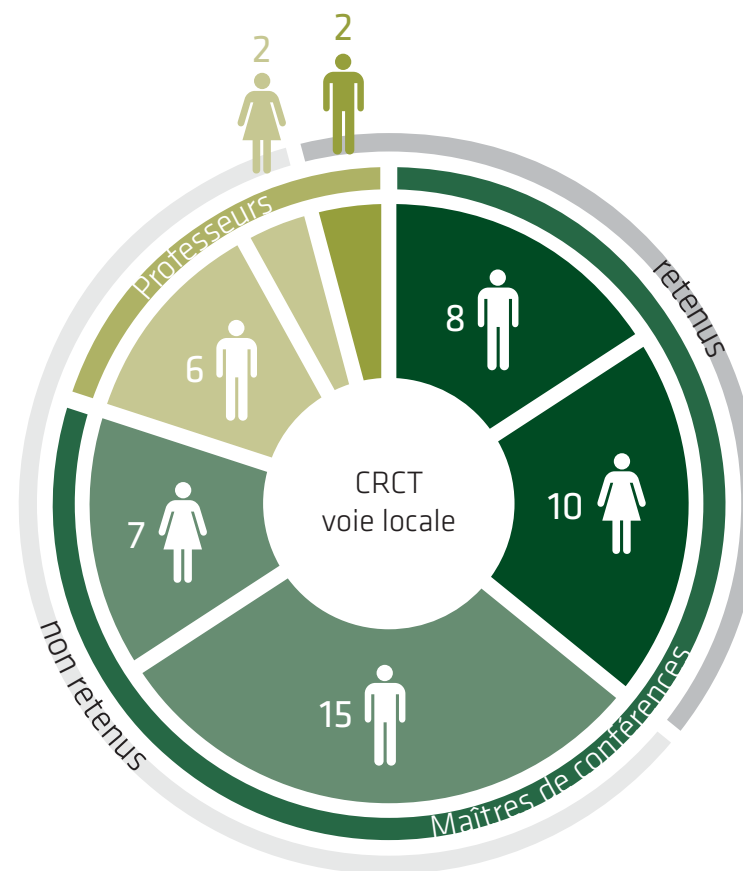
	H	F	Total	% femmes
MCF	23	17	40	42,5 %
PR	8	2	10	20,00 %
Total	31	19	50	38,00 %

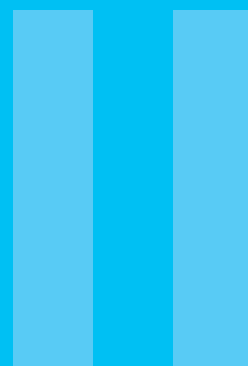
	Retenu	Non retenu	Total	% retenu
MCF	18	22	40	45,00 %
PR	2	8	10	20,00 %
Total	20	30	50	40,00 %

Parmi les retenus

	H	F	Total	% femmes
MCF	8	10	18	55,56 %
PR	2	0	2	0,00 %
Total	10	10	20	50,00 %

NB : tous les CRCT obtenus au niveau local l'ont été pour 1 semestre





DONNÉES DU SERVICE COMMUN D'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE (SCASC)

II - DONNÉES SERVICE COMMUN D'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

1 / Dotation et éléments financiers

Dépenses avec dépenses de fonctionnement du service et parkings : 806 778 €

Recettes encaissées 84 093 €

Dotation financière avec fonctionnement et parkings : 722 685 €

1-1 / 2012

Fonctionnement par ex périmètres

+ 5 actions mutualisées :

- « Journées information retraite »
- Arbre de Noël
- Vacances de Toussaint des enfants
- Départ en retraite
- Billetterie cinémas en fin d'année

1-2 / 2013

Validation de l'action sociale et culturelle par le CA du 22/01/2013

dont : **Quotient Familial (QF) à 14 000 €**

1/2 part supplémentaire attribuée aux personnes seules justifiant d'une seule part fiscale sur leur dernier avis d'imposition)

2 / Accompagnement social de la vie professionnelle

2-1 / Restauration des personnels

Conventions signées avec 5 organismes de restauration collective (CROUS, SOGERES, COGERA, CNRS, ELIOR)

- Taux de subventions (INM ≤465 : Prestation Inter Ministérielle (PIM) 1.20 € + subvention AMU : 1.22 € soit 2.42 €
- INM compris entre 466 et 657 : 1.22 €)

46 362 repas subventionnés : soit 143 994 € de subvention

2-2 / Aides aux Primo arrivants

- Informations sur AIP
- Propositions de logements temporaires avec ALOTRA (en partenariat avec la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale : SRIAS)
- Facilitation de demande de logement social (par la SRIAS)

2-3 / Prise en charge partielle du prix d'abonnement annuel de transport

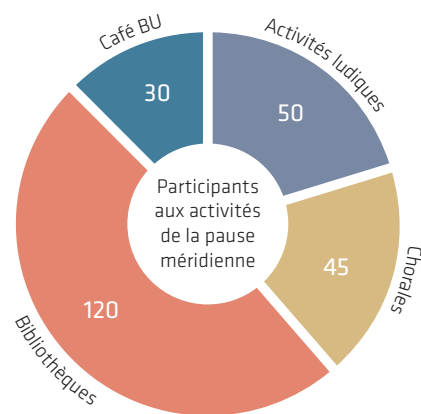
En 2013, le montant total des dépenses réalisées au total des dépenses réalisées au titre de la prise en charge partielle du coût des abonnements s'est élevée à 229 849 €.

2-4 / Intégration, accompagnement et soutien des personnels

- Participation à l'accueil des nouveaux personnels (présentation orale aux BIATSS et remise de documentation et uniquement remise de documents aux enseignants-chercheurs)
- Rencontres conviviales sur les sites (7 sites) soit 1 520 personnels : subvention de 40 744 €
- Célébration des personnels retraités de l'année : 65 inscrits accompagnés d'une personne de leur choix s'ils le souhaitent (subvention : 6 673 €)

2-5 / Activités de pratiques culturelles et de loisirs sur les sites à la pause méridienne

- Activités ludiques (créations, jeux, repas « partage ») : 50 participants
- Chorales (3 sites réduits à 2 sites, 45 choristes) : subvention de 5 752 €
- Bibliothèques (4 sites) : 120 participants (subvention de 1 117 €)
- « Café BU » en partenariat avec le SCD (2 sites) : 30 participants



2-6 / Repas « discussion » avec la MGEN

Subvention de 638 €

Un repas par mois sur Aix et sur Marseille : bilan non fourni par la MGEN. Le SCASC n'intervient que pour offrir le dessert et le café.

3 / Soutien social à la vie personnelle et familiale

3-1 / Aides financières

Secours et prêts à court terme alloués par les membres de la Commission d'Action Sociale du SCASC : 49 secours alloués au cours de 6 CAS. (subvention de 46 907 €)

3-2 / Aides au logement soumises au QF

Prestation « aide à la caution et à l'installation » : 49 bénéficiaires
Prestation très appréciée des personnes seules, car l'ajout de 0.5 part fiscale permet aux personnes se trouvant à la limite supérieure du QF à 14 000 € d'en bénéficier. (38 400 €)

3-3 / Cession gratuite de PC suivant Revenu Fiscal de Référence (RFR)

213 bénéficiaires des campus : Luminy, Timone, Aix, Pharo et Marseille Centre.

3-4 / Permanences

- Avocat (5 consultations juridiques gratuites)
- MGEN (15)
- CASDEN (50)

4 / Enfance

4-1 / Tickets CESU

Pour les enfants de 0 à 3 ans et de 3 ans à 6 ans : informations (action sociale externalisée)

4-2 / Crèches

Liste des établissements en conventions ou titulaires d'un marché avec la SRIAS

4-3 / Aide à la garde des enfants les mercredis et pendant les vacances scolaires

4-3-1 / Prestations soumises à QF

(hors propositions du SCASC)

- Prestations « accueil de loisirs avec et sans hébergement » : 31 bénéficiaires (1 509 €)
- Prestation « séjour en gîte » : 2 bénéficiaires (315 €)

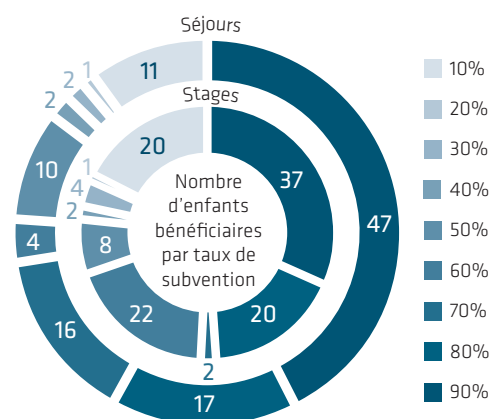
4-3-2 / Vacances scolaires du SCASC

subventions de 10 à 90 % suivant le RFR :

- BAFA : 18 inscriptions
 - Séjours linguistiques : 18 inscriptions
 - Stages : 116 inscriptions
 - Séjours (autres que BAFA et linguistiques) : 74 inscriptions
- > **Total : 110 séjours et 116 stages (dépendances 123 154 € - recettes 30 618 € - montant subvention allouée 92 536€)**

Pourcentage subvention	Détail vacances	
	Nombre d'enfants	
	Séjours	Stages
10 %	11	20

Pourcentage subvention	Détail vacances	
	Nombre d'enfants	
	Séjours	Stages
90 %	47	37
80 %	17	20
70 %	16	2
60 %	4	22
50 %	10	8
40 %	2	2
30 %	2	4
20 %	1	1



4-4 / Autres actions en direction de l'enfance

4-4-1 / Prestations soumises à QF

- Prestation « aide aux séjours dans le cadre du système éducatif »
6 enfants bénéficiaires (209 €)
- Prestation « allocation orphelin » : 15 enfants bénéficiaires (17 100€)
- Prestation « aide aux études et à la formation » :
55 enfants bénéficiaires (21 735 €)

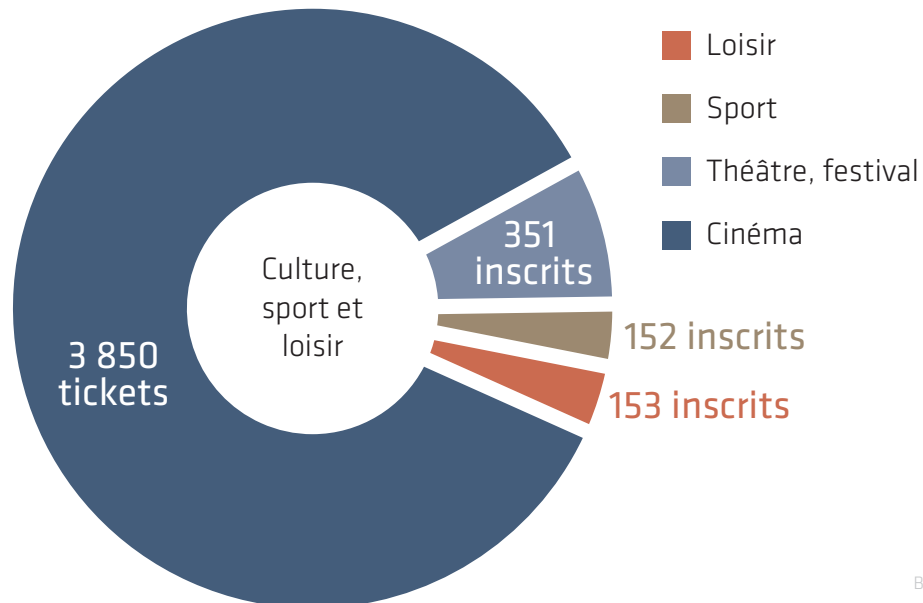
4-4-2 / Arbre de Noël

non soumis à revenus

- 2241 enfants de 0 à 12 ans ont bénéficié des tickets culture d'une valeur de 20 €

Ont participé à l'après-midi récréatif le 30/11/2013 au Palais des Sports de Marseille :

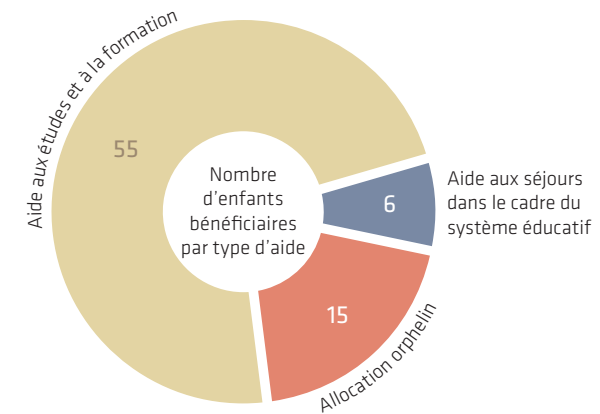
- 1728 enfants de 0 à 12 ans
- 86 enfants de + de 12 ans
- 2024 parents
- > **Total : 3 838 inscriptions**
(subvention de 125 637 €)



5 / Culture, sport et loisirs

5-1 / Culture

- Billetteries cinéma (subvention de 1.10 €/billet)
3 850 tickets achetés (subvention de 4 235 €)
- Billetteries théâtres, festivals : 351 inscrits (subvention de 1 651 €)



5-2 / Sport avec le SUAPS

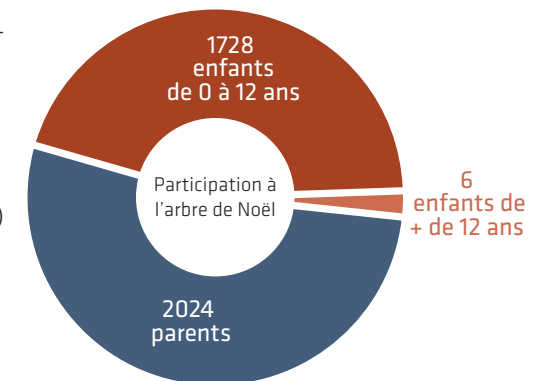
152 personnels subventionnés à 15 €/an (subvention de 2 280 €)

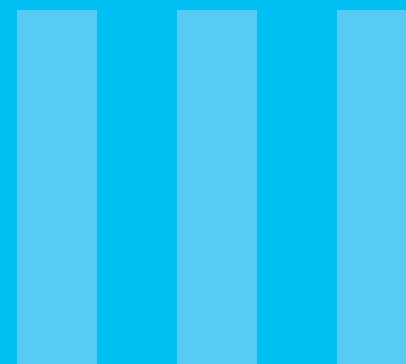
5-3 / Loisirs

Sortie au Perthus : 153 inscrits subventionnés à 50 % (subvention de 2 216 €)

5-4 / Chèques vacances

Informations (action sociale externalisée)





**DONNÉES DE
LA DIRECTION
HYGIÈNE,
SÉCURITÉ ET
ENVIRONNEMENT**

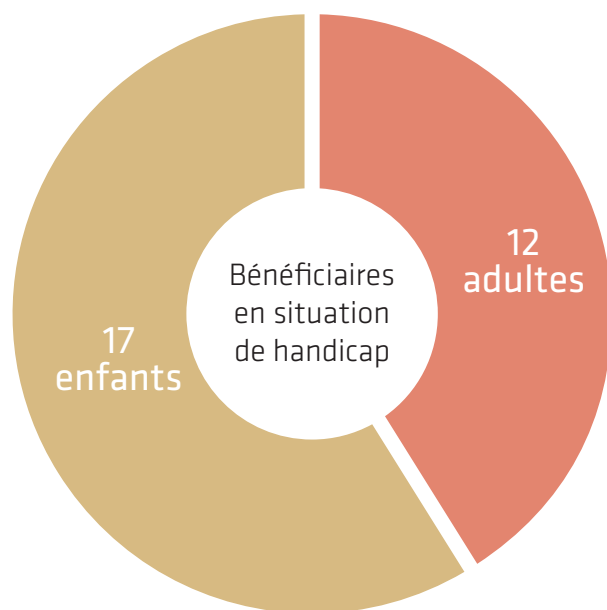
6 / Actions en faveur des personnels ou de leurs enfants en situation de handicap

6-1 / Adultes

Taxis, interprètes... : 12 bénéficiaires (30 885 €)

6-2 / Enfants

- Prestation mensuelle « allocation pour enfant handicapé de moins de 20 ans » : 16 enfants (28 371 €)
- Prestation « allocation pour séjour d'enfant handicapé » : 1 enfant (61€)



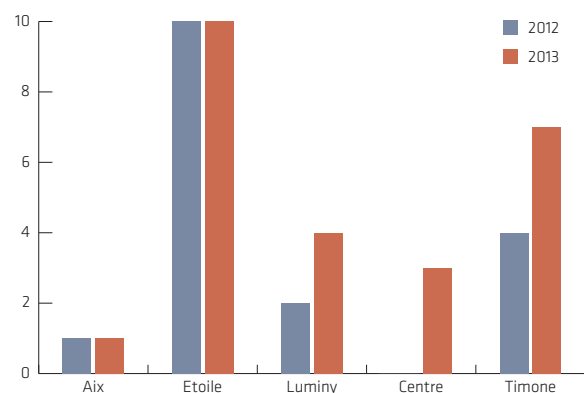
III - DONNÉES DIRECTION HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

1/ Actions de prévention conduites par la DHSE

La DHSE effectue régulièrement des visites de locaux qui ne donnent pas systématiquement lieu à un compte rendu formalisé. Toutefois on constate que le nombre de rapport est stable entre 2012 et 2013 avec 16 comptes rendus formalisés en 2012 et 19 depuis le 1/01/2013 jusqu'au 31/10/2013.

À noter le nombre faible de CR sur Aix qui s'explique par l'absence d'IHS à temps plein sur ce campus. Le recrutement d'un IHS en septembre 2013 devrait permettre d'améliorer la prise en compte des problématiques de santé-sécurité au travail et la mise en œuvre d'action de proximité.

Répartition des visites de prévention par campus



2 / Fonctionnement du CHSCT

2-1 / Constitution et formation des représentants des personnels

Le CHSCT d'Aix Marseille Université créé par arrêté du Président le 30 mai 2012 est composé de 9 membres titulaires et 9 membres suppléants.

Tous les syndicats représentés au Comité Technique sont également représentés au CHSCT selon la répartition suivante :

	Titulaires	Suppléants
UNSA-Education	3	3
CGT	2	2
FSU	1	1
SGEN-CFDT	1	1
FO	1	1
Syndicat Autonome Sup	1	1

Dès début 2013, les membres du CHSCT ont pu bénéficier d'une formation de 5 jours, telle que prévue dans le décret 82-453 (art.16), dispensée par l'INRA.

Sur un total de 29 inscrits, 24 personnes ont participé à cette formation soit un taux de participation de 83 %.

Nombre d'inscrits	Nombre de participants	Nombre d'heures	Coût de la formation	Coût total (rémunération formateur +stagiaire)
29	24	452	3 700€	15 162 €

En 2013 une réunion d'information sur la thématique particulière des Risques Psycho-Sociaux a également été organisée par le directeur du Master de Psychologie Sociale du Travail et des Organisations, afin que tous les membres du CHSCT disposent d'une culture et d'un vocabulaire commun.

2-2 / Répartition des activités des membres du CHSCT

		Réunion du CHSCT	Visite de Prévention	GT_RPS	Autre groupe de travail
2012	Nombre	3	2	2	2
	Nombre d'heures / participant	10h30	6 h	5 h	4 h
2013	Nombre	6	7	5	0
	Nombre d'heures / participant	24 h	24 h	12,5 h	-

2-2-1 / Réunions du CHSCT

Le CHSCT de l'université a été constitué en 2012, et il s'est réuni 3 fois conformément au décret 82-453.

En 2013, celui-ci s'est réuni 6 fois pour étudier l'avancement du projet Origamu, les projets de sécurité et plan campus d'Aix, la procédure de nomination et d'indemnisation des assistants de prévention, le bilan des médecins de prévention, l'analyse des accidents de travail et maladies professionnelles, la présentation du programme de formation en matière d'hygiène et de sécurité pour l'année 2013-2014 et du bilan 2012-2013.

Par ailleurs, plusieurs actions de prévention ont également été conduites par le CHSCT en 2012 et plus particulièrement en 2013 avec la constitution de groupes de travail :

2-2-2 / Étude de projet d'aménagement de locaux

Ce groupe s'est réuni 2 fois en 2012 pour étudier :

- Le projet d'aménagement du service des corps donnés à la science (travaux réalisés et finalisés en septembre 2013).
- Le projet de changement du système de sécurité incendie des soutes de St-Jérôme.

D'autres travaux, notamment de renforcement de la sûreté sur le campus St-Charles et d'Aix ont été présentés et discutés directement en réunion du CHSCT.

2-2-3 / Étude des risques psychosociaux

Ce groupe s'est réuni 5 fois en 2013. Il a élaboré une charte de travail, mené une réflexion sur le contenu d'une mission d'expertise (diagnostic et accompagnement) sur les risques RPS au sein de l'université afin de proposer un cahier des charges pour la passation d'un marché public.

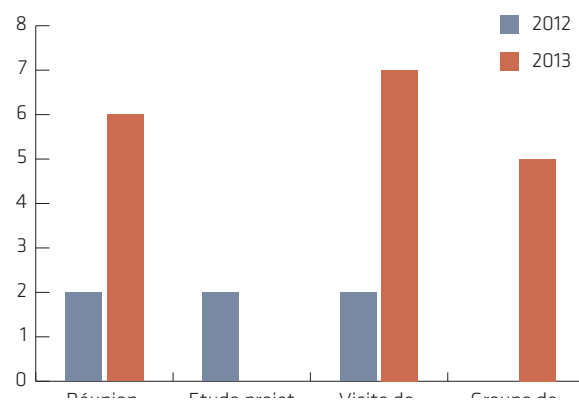
Il étudie également les propositions pour la constitution de groupe de travail et les procédures à mettre en place pour venir en aide aux personnes en difficulté.

2-2-4 / Visites de prévention

En 2012, 2 visites ont pu être conduites dans des locaux des sites d'Aix-en-Provence (FDSP et ALLSH).

En 2013, 7 visites auront été conduites et 1 enquête après accidents.

2-3 / Actions de prévention conduites par les groupes de visites du CHSCT



La répartition des visites par UFR montre que les 3 campus de l'UFR Sciences ont été visités au moins une fois en 2013 avec une prévalence pour St Jérôme et St Charles. Ces visites permettent d'identifier des situations à améliorer et proposer des préconisations dont le suivi est présenté régulièrement dans les documents de travail du CHSCT.

Répartition des visites CHSCT	2012	2013
ALLSH	1	
FDSP	1	
Médecine		1
Sciences-St Jérôme		2
Sciences-St Charles		1
Sciences-Luminy		1
Services Centraux-Pharo		1
Sciences-Arbois		1
Total général	2	7

Commentaire : le CHSCT devra être vigilant pour répartir les visites sur l'ensemble des UFR et sites d'AMU sur les prochaines années. La mise en place d'un programme annuel (au lieu de trimestriel) devrait permettre d'améliorer la répartition et la visibilité pour les personnels.

2-4 / Suivi des recommandations du CHSCT

	Nombre de recommandations faites à l'issue des visites	Nombre d'actions clôturées	% de clôture
2012	3	2	67 %
2013	29	15	52 %

3 / Formation en matière d'hygiène et de sécurité

3-1 / Répartition des stagiaires par type de formation

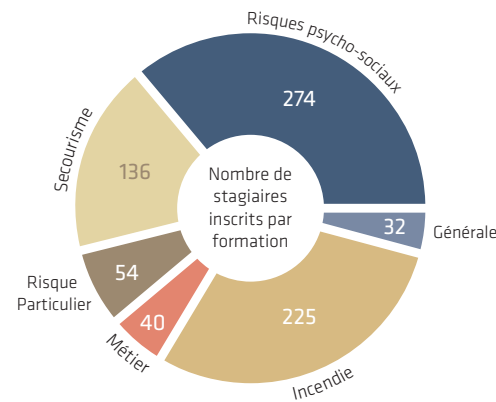
La majorité des besoins en formation identifiés porte sur :

- La prévention du risque incendie avec les formations de chargé d'évacuation et de manipulation des extincteurs
- Le risque métier avec les formations en vue du recyclage des habilitations électriques des personnels,
- Le secourisme avec le recyclage et de nouvelles formations de secouriste-sauveteur du travail. Un nombre important de formations est proposé aux personnels grâce à la présence de nombreux formateurs internes au sein de l'Université notamment des enseignants de l'ESpé et du SUAPS.

Des formations générales du type assistants de prévention, et des formations sur la prévention des risques psychosociaux telles que la gestion du stress et des conflits seront également proposées.

Enfin, des formations pour des risques particuliers s'adressant plus particulièrement aux personnels des laboratoires de recherche (PCR, animalier, autoclave) ont également été identifiées et réalisées.

Type formation	Nombre de stagiaires	%
Générale	32	4%
Incendie	225	30%
Métier	40	5%
Risque particulier	54	7%
Secourisme	136	18%
Risques psychosociaux	274	36%
Total général	761	100 %

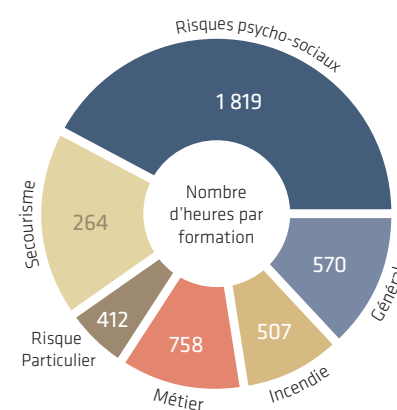


3-2 / Répartition des heures par type de formation

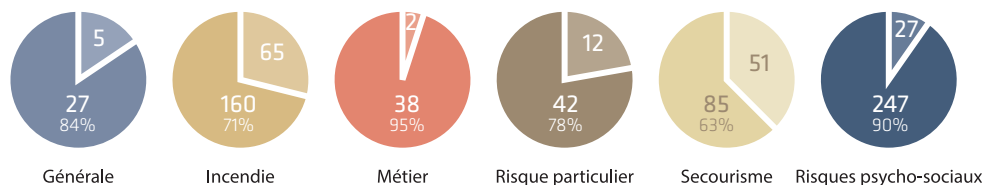
La répartition des heures de formations proposées montrent que les formations RPS qui représentent 36 % des stagiaires et 42% des heures de formations. Ceci s'explique par la grande variété de l'offre de formation qui permet d'apporter des outils ou des exemples afin d'aider les personnels dans leur quotidien : gestion du temps, comprendre le changement, conduite à l'accompagnement du changement, apprendre à développer la sérénité dans son environnement de travail, bien vivre sa fin de retraite,

Un nombre important de formation ont également été consacré à la prévention de l'incendie au secourisme.

Type de formation	Nombre d'heures de formation	%
Générale	570	13%
Incendie	412	10%
Métier	507	12%
Risque particulier	264	6%
Secourisme	758	18%
Risques psychosociaux	1819	42%
Total général	4330	100 %



Taux de participation par rapport aux nombre d'inscrits.



4 / Analyse des accidents

4-1 / Accidents de Travail-Service-Mission pour l'année 2013

L'analyse des accidents présentée dans cette partie tient compte des déclarations comptabilisées par la DRH au 31/12/2013.

4-1-1 / Typologie des accidents

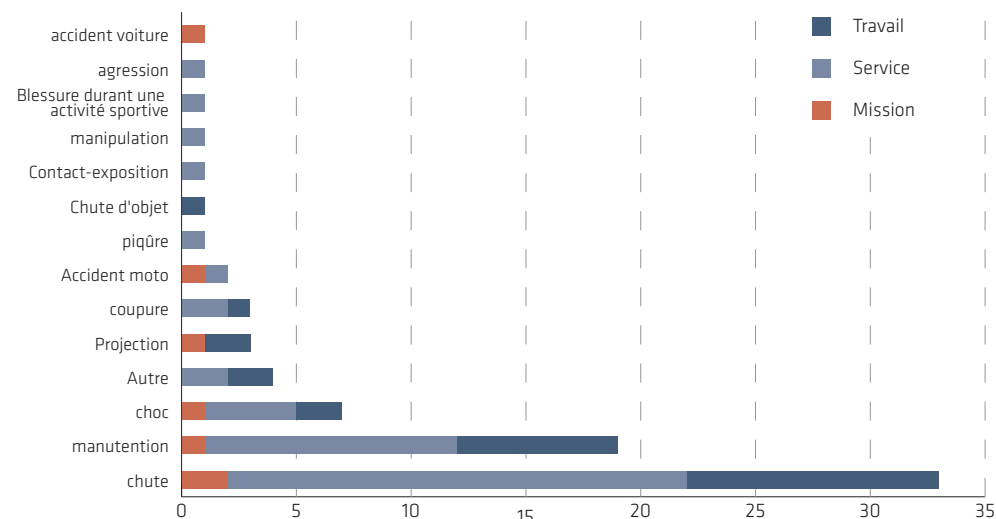
Le graphe ci-dessous présente la répartition des 79 accidents de service (personnels titulaires), travail (personnel ANT) et de mission par typologie.

Nous observons que 87 % des accidents sont dus à des chutes, des opérations de manutention ou des chocs.

4 causes d'accident ont été identifiées pour les missions : le déplacement en véhicule, la projection au visage (solution, ou autres), la manutention et les chutes.

Répartition du nombre d'accident de service-travail-mission

Nature de l'accident	Mission	Service	Travail	Total
Chute	2	20	11	33
Manutention	1	11	7	19
Choc	1	4	2	7
Autre		2	2	4
Coupure		2	1	3
Projection	1		2	3
Accident moto	1	1		2
Accident voiture	1			1
Agression		1		1
Blessure durant une activité sportive		1		1
Manipulation		1		1
Contact-exposition		1		1
Chute d'objet			1	1
Piqûre		1		1
Total	7	45	26	78

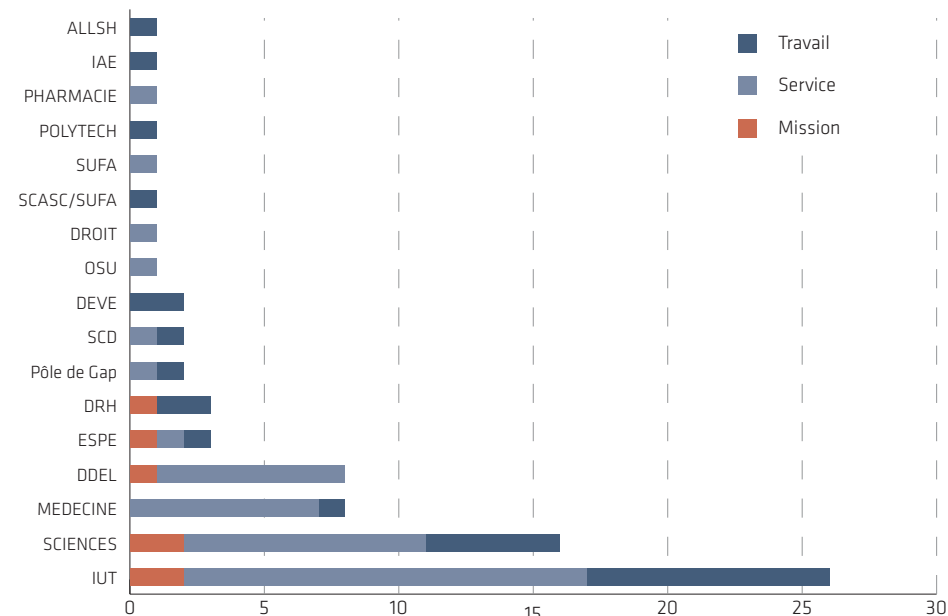


4-1-2 / Répartition des accidents par composante et direction

La répartition des accidents montre que 2 composantes comptabilisent plus de 15 accidents de travail et service.

Répartition des accidents de travail par composante ou service

Composante ou service	Mission	Service	Travail	Total
IUT	2	15	9	26
SCIENCES	2	9	5	16
DDEL	1	7		8
MEDECINE		7	1	8
DRH	1		2	3
ESPE	1	1	1	3
DEVE			2	2
SCD		1	1	2
Pôle de Gap		1	1	2
ALLSH			1	1
IAE			1	1
PHARMACIE		1		1
POLYTECH			1	1
SUFA		1		1
SCASC/SUFA			1	1
DROIT		1		1
OSU		1		1
Total général	7	45	26	78



4-1-3 / Répartition des jours d'arrêts

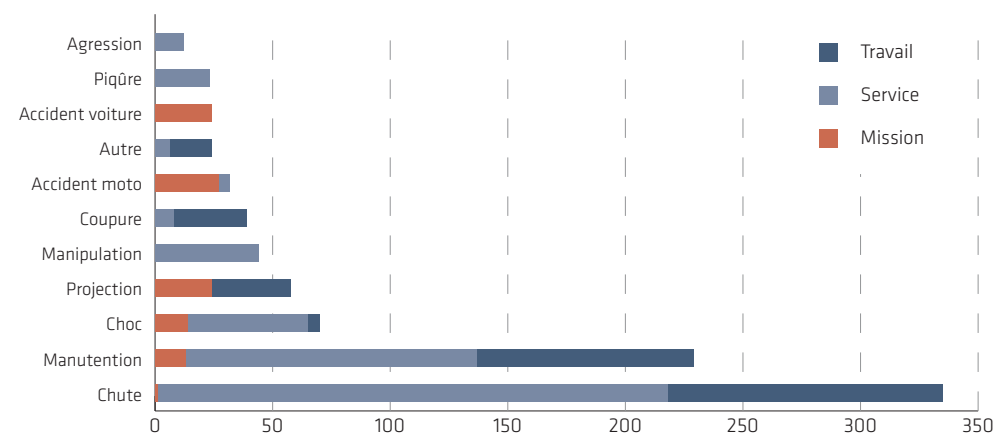
Les 78 accidents de travail, service et mission déclarés ont généré en cumul 890 jours d'arrêt.

La répartition des jours d'arrêts de travail suite à un accident de service, de travail ou lors d'une mission montre que les chutes et les accidents classés « autre » ont généré un nombre important de jours d'arrêts environ 150 jours d'arrêts chacun.

Les accidents de manutention ont également généré un nombre important d'arrêts de travail avec 50 jours pour 12 accidents.

Répartition du nombre de jours d'arrêts suite à un accident de service-travail-mission

Nature de l'accident	Mission	Service	Travail	Total
Chute	1	217	117	335
Manutention	13	124	92	229
Choc	14	51	5	70
Projection	24		34	58
Manipulation		44		44
Coupure		8	31	39
Accident moto	27	5		32
Accident voiture	24			24
Autre		6	18	24
Piqûre		23		23
Agression		12		12
Total	103	490	297	890



Recommandations : une analyse des causes devra systématiquement être conduite sur ce type d'accident pour en identifier les causes profondes et mener des actions de prévention auprès des personnels.

4-2 / Accidents de trajets

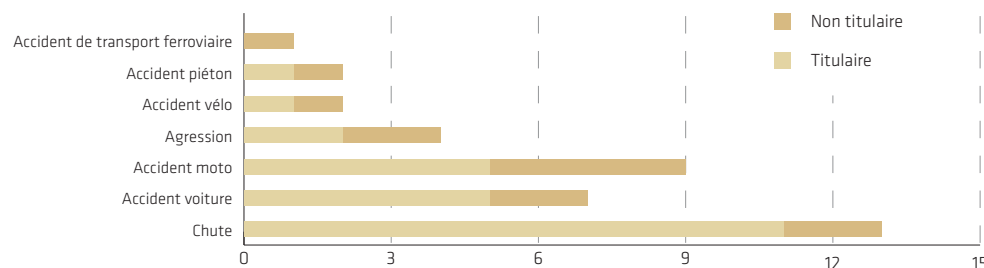
4-2-1 / Typologie des accidents

Les accidents de trajet ayant induit un arrêt de travail sont essentiellement liés à des accidents de circulation en voiture, en moto et également en vélo et piéton (20 accidents sur un total de 38 soit 53 %)

Les chutes sont également une cause d'accident de trajet (13 accidents sur 38 soit 34 %).

Répartition du nombre d'accidents de trajet par type d'accident et par type d'agent

Type d'accident de trajet	Titulaire	Non titulaire	Total
Chute	11	2	13
Accident moto	5	4	9
Accident voiture	5	2	7
Agression	2	2	4
Accident piéton	1	1	2
Accident vélo	1	1	2
Accident de transport ferroviaire		1	1
Total général	25	13	38

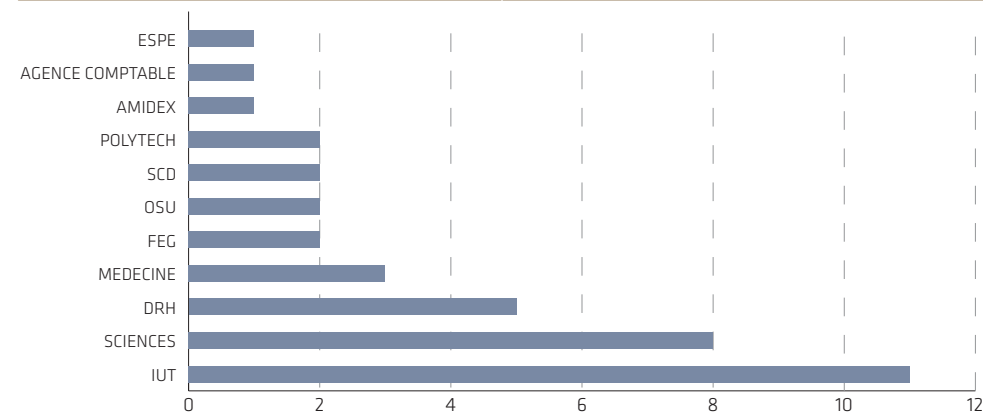


4-2-2 / Répartition des accidents par UFR et direction

Sur le graphe suivant nous constatons qu'il n'y a pas une répartition équivalente des accidents de trajets sur toutes les composantes d'AMU. Les personnels de l'IUT et de la faculté des sciences ont un taux de déclaration supérieur aux autres composantes ce qui pourrait être à rapprocher des modes de transport qu'ils utilisent.

Répartition du nombre d'accidents de trajet par composante et direction

Composante ou direction	Nombre d'accidents de trajets
IUT	11
SCIENCES	8
DRH	5
MEDECINE	3
POLYTECH	2
SCD	2
OSU	2
FEG	2
ESPE	1
AGENCE COMPTABLE	1
AMIDEX	1
Total général	38



Proposition : des actions de sensibilisation sur les accidents de trajets pourraient être conduites par priorité en direction des personnels de ces UFR.

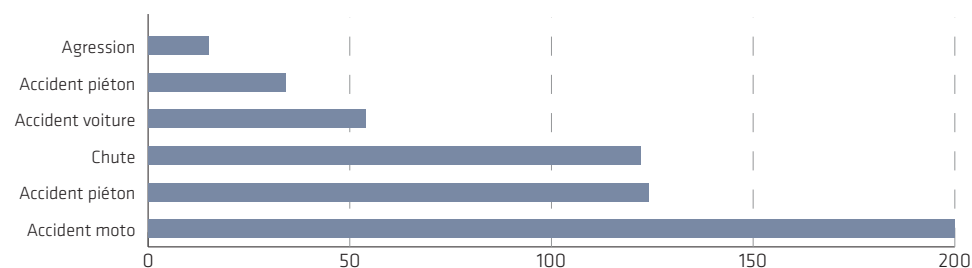
4-2-3 / Répartition des jours d'arrêts

Au total, les 38 accidents de trajets ont génère en cumule 549 jours d'arrêts de travail.

Nous constatons que les accidents de moto et de vélo ont généré le plus grand nombre de jours d'arrêt de travail. Le fait que 9 accidents de motos et 2 accidents de vélo aient engendré respectivement 200 et 122 jours d'arrêt de travail traduit bien la fragilité des personnes dans ce type d'accident.

Répartition du nombre de jours d'arrêts par type d'accident de trajet

Type d'accident de trajet	Nombre de jours d'arrêts
Accident moto	200
Accident vélo	124
Chute	122
Accident voiture	54
Accident piéton	34
Agression	15
Total général	549



4-3 / Résultats des enquêtes en matière d'accident et maladie professionnelle

4-3-1 / Enquête après accident

En 2013, les enquêtes conduites par la DHSE ont porté sur 4 accidents significatifs qui ont ou auraient pu avoir des conséquences graves en termes de santé pour les agents concernés :

- Projection dans l'œil d'une goutte de formol lors de la fixation de plaques de cultures de cellules infectées par un virus murin. Cet accident aurait pu avoir des conséquences importantes puisque le SST qui a voulu laver l'œil s'est trompé de dosette et a utilisé de l'eau oxygénée au lieu du dacryosérum.
- Exposition d'un personnel à un mélange contenant 0.16 % de fluor lors du chargement d'un tube laser.
- Écrasement de la main d'un agent lors d'une intervention de nettoyage dans une thermo-lieuse suite à un « bourrage ».
- Une enquête a également été conduite par les membres du CHSCT, suite à la perte d'une phalange d'un menuisier lors de l'utilisation d'une scie circulaire.

Répartition du nombre d'enquêtes à chaud suite à accident par cause et par type d'accident

Typologie des accidents	Cause organisationnelle	Cause matérielle	Total
Manipulation	2		2
Exposition matériel biologique	1		1
Exposition gaz toxique	1		1
Manipulation machines outil	1	1	2
Coupure	1		1
Écrasement main		1	1
Projection	1		1
Exposition matériel biologique et chimique	1		1
Total	4	1	5

4-3-2 / Enquête maladie professionnelle

Aucune enquête n'a été conduite en 2013.

LEXIQUE

© Thinkstock
by Getty

A

AAENES : Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADJAENES : Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ANT : Agent non titulaire
APAENES : Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ASI : Assistant ingénieur
ATRF : Adjointes techniques de recherche et de formation

B

BIBAS : Bibliothécaire assistant spécialisé

C

1C : 1^{ère} classe
CE : Classe exceptionnelle
CLD : Congé longue durée
CLM : Congé longue maladie
CNU : Conseil national des universités
COM :
CONS : Conservateur
CONS en chef : Conservateur en chef des bibliothèques
CRCT : Congés pour recherches ou conversions thématiques
CS : Classe sup.

D

E

EC : Enseignant-chercheur
ENS : Enseignant

F

G

H

I

IGE : Ingénieur d'étude

IGR : Ingénieur de recherche

J

K

L

LP : Liste principale
LC : Liste complémentaire

M

MAG : Magasinier
MCF : Maître de conférences
MCU-PH : Maître de conférences des universités - praticien hospitalier

N

NON TIT : Non titulaire

O

P

P1 : Professeur 1^{ère} classe
P2 : Professeur 2^e classe
PR : Professeur
PRAG : Professeur agrégé dans l'enseignement supérieur
PRCE : Professeur certifié
PU-PH : Professeur des universités - praticien hospitalier

Q

R

S

SAENES : Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

T

TA : Tableau d'avancement
TECH : Technicien

TIT : Titulaire

U

V

W

X

Y

Z

ANNEXE

ARRÊTE
Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

NOR: RDFS1328964A
Version consolidée au 28 décembre 2013

La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique,
Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 15 et 43 bis ;
Vu le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, notamment son article 18-1 ;
Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, notamment son article 37,
Arrête :

Article 1

La liste des informations devant figurer dans le bilan social mentionné à l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 susvisé est annexée au présent arrêté.

Article 2

Après communication aux membres du comité technique et débat au sein de l'instance, le chef du service auprès duquel est placé le comité technique, arrête le bilan social. Celui-ci est établi avant le 30 septembre de l'année en cours et renseigné à partir des données de l'année précédente.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

► **Annexe**

INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux		
Toutes les données sont par genre		
1° Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs.	Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires (distinguer les ouvriers d'Etat et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les non-titulaires, par type de contrat. Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
	b) Durée et organisation du travail.	Répartition des effectifs selon la durée du travail : — temps complet ; — temps partiel.

	Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition).
c) Comptes épargne-temps.	Nombre total d'agents ayant ouvert un CET. Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année. Nombre de jours de CET utilisés dans l'année. Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET.
d) Embauches et départs.	Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés, recrutement d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat). Affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère). Nombre d'apprentis recrutés dans l'année. Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé. Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance : — départs définitifs de personnes titulaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ; — départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; — départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ; — départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois. Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année x* (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).
e) Positionnement.	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants. Flux annuels de promotions aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)* (1). Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).
f) Promotions.	Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions. Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix. Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante). Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle. Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.

2° Rémunérations* (1).		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
3° Formation.		Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire* (1) et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3). Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.
4° Conditions de travail.		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).
5° Congés.		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie statutaire ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques. Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés.
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.
6° Organisation du temps de travail.	a) Organisation.	Nombre d'agents couverts par une charte du temps. Nombre d'agents en télétravail.
	b) Temps partiel.	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
c) Services de proximité.	Dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants* (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).	

(1) Le symbole * signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.

AUTRES INDICATEURS
(à renseigner en ETP en l'absence de mention contraire)

1° Plafond d'emplois.	Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT* (1)
2° Pyramide des âges.	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par catégorie statutaire (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD).
3° Répertoire des métiers	Existence d'un répertoire ministériel des métiers et, si oui, date de dernière mise à jour* (1)

4° Agents non titulaires.	Nombre d'agents non titulaires (effectifs physiques, ETP, données par genre) répartis de la manière suivante : – agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ; – agents non titulaires recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins. Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet.
	Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.
	Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012.
	Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation. Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C).
5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées.	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps. Evolution du taux d'emploi sur trois ans.
6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs* (1).	Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.
7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès.	Voir rapport de situation comparée.
8° Flux sortants par genre, par catégorie et par circonstance.	Voir rapport de situation comparée.
9° Avancements par genre.	Voir rapport de situation comparée.
10° Mobilité.	Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure.
	Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.
11° Rémunérations.	Masse salariale en euros* (1) : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme. Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.
12° Temps de travail.	Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrites rapporté au nombre total d'agents.
	Informations relatives au temps partiel, par genre : voir Rapport de situation comparée.

	Compte épargne temps : voir Rapport de situation comparée.	
13° Risques professionnels.	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service.	
	Nombre de décès imputables au service.	
	Nombre d'accidents du travail.	
	Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire).	
	Taux de couverture des agents par un médecin de prévention.	
	Coût de la formation des membres des CHSCT.	
	Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours.	
	Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle.	
	Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.	
	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail).	
Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.		
14° Absences au travail.	Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emploi permanent selon les motifs suivants : — maladie ordinaire ; — longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (ANT) ; — congé de longue durée ; — accident du travail imputable au service ; — maladie professionnelle ; — disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).	
15° Formation.	a) Formation continue.	Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).
		Coût de la formation par catégorie et par genre.
		Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par genre, par tranche d'âge et par catégorie.
	b) Formation initiale statutaire.	Nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par genre : — après un concours externe ; — après un concours interne ;

		— après un troisième concours ; — après changement de corps au choix ou sur examen professionnel.	
16° Relations professionnelles.	a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n° 82-447 modifié).	Niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire* (1).	
		Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP).	
		Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP).	
		Nombre de reconvoqueries du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.	
		Nombre de journées 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.	
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.	
		b) Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret n° 82-447 modifié).	Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.
		c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n° 82-447 modifié).	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures).
			Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).
		d) Autres.	Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année).
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.			
Nombre et nature des accords négociés.			
17° Action sociale.	Exécution n – 1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V).		
	Nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe.		
(1) Le symbole * signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.			
Fait le 23 décembre 2013.			

www.univ-amu.fr

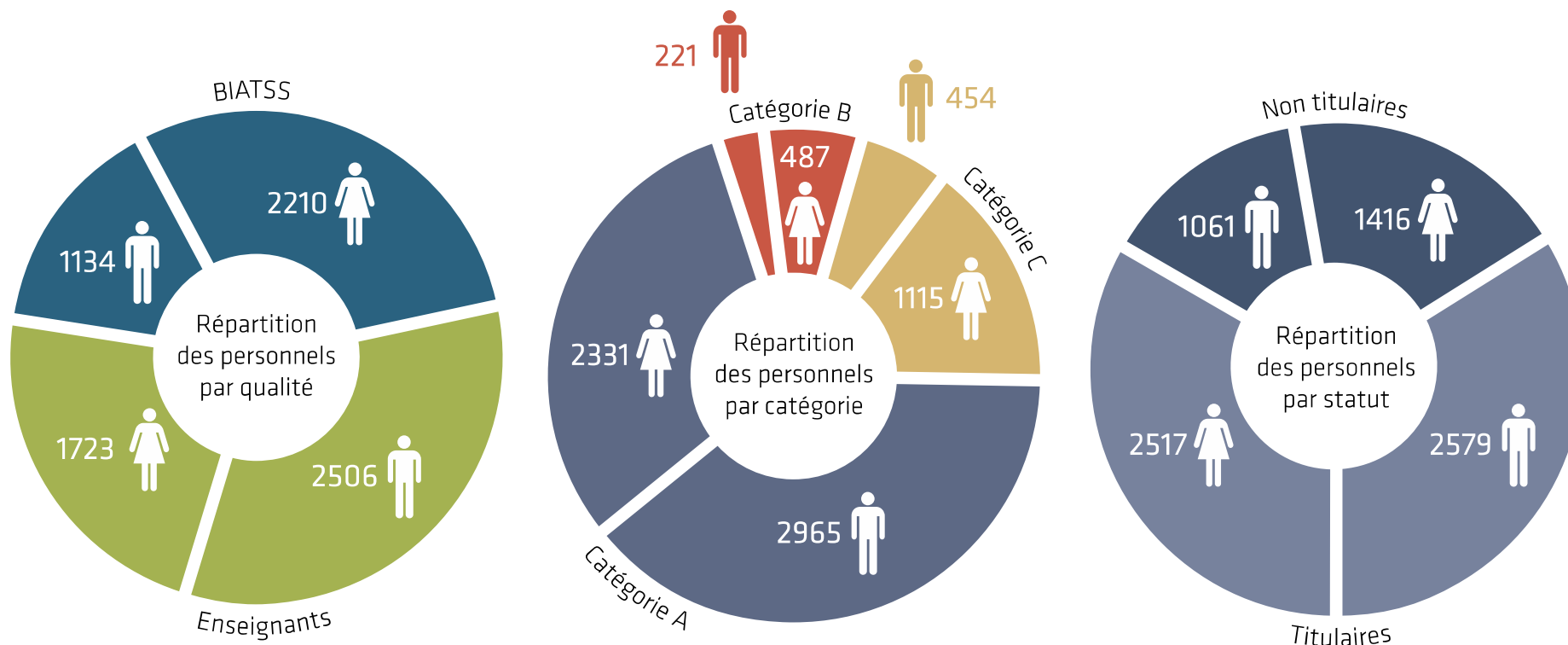


BILAN SOCIAL 2013

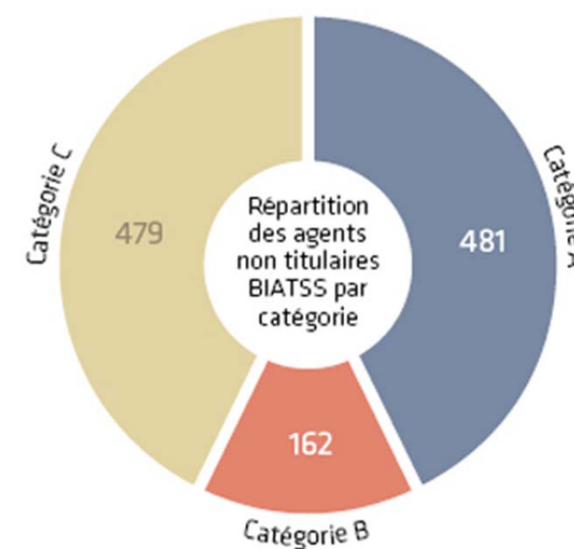
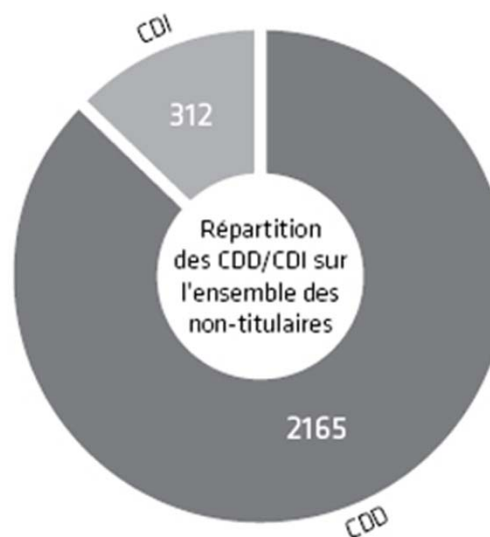
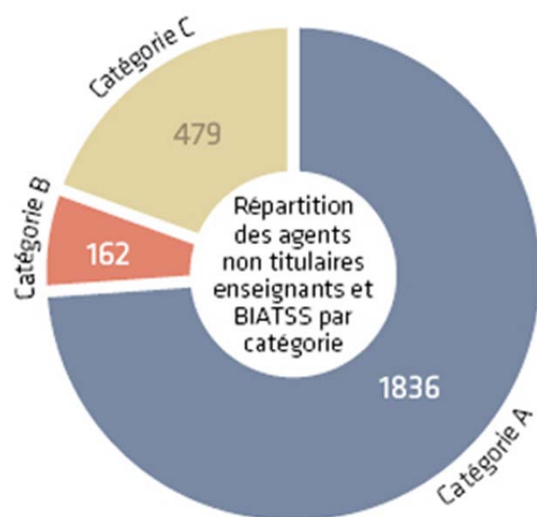
Sommaire

- Répartition des effectifs en nombre d'agents au 31/12/2013
- Répartition des emplois par nature
- Répartition par genre et par tranche d'âge des titulaires BIATSS
- Répartition par genre et par tranche d'âge des titulaires enseignants
- Pyramide des âges
- Âge moyen des personnels par catégorie et par statut
- Âge moyen des personnels par catégorie et par genre
- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnels handicapés
- Recrutement d'enseignants-chercheurs (EC) mono appartenants 2013
- Mobilité des BIATSS par direction et composante
- Dépenses de masse salariale par catégorie
- Accident du travail et de trajet
- Délégations
- CRCT voie nationale et voie locale
- Vacances scolaires du SCASC
- SCASC

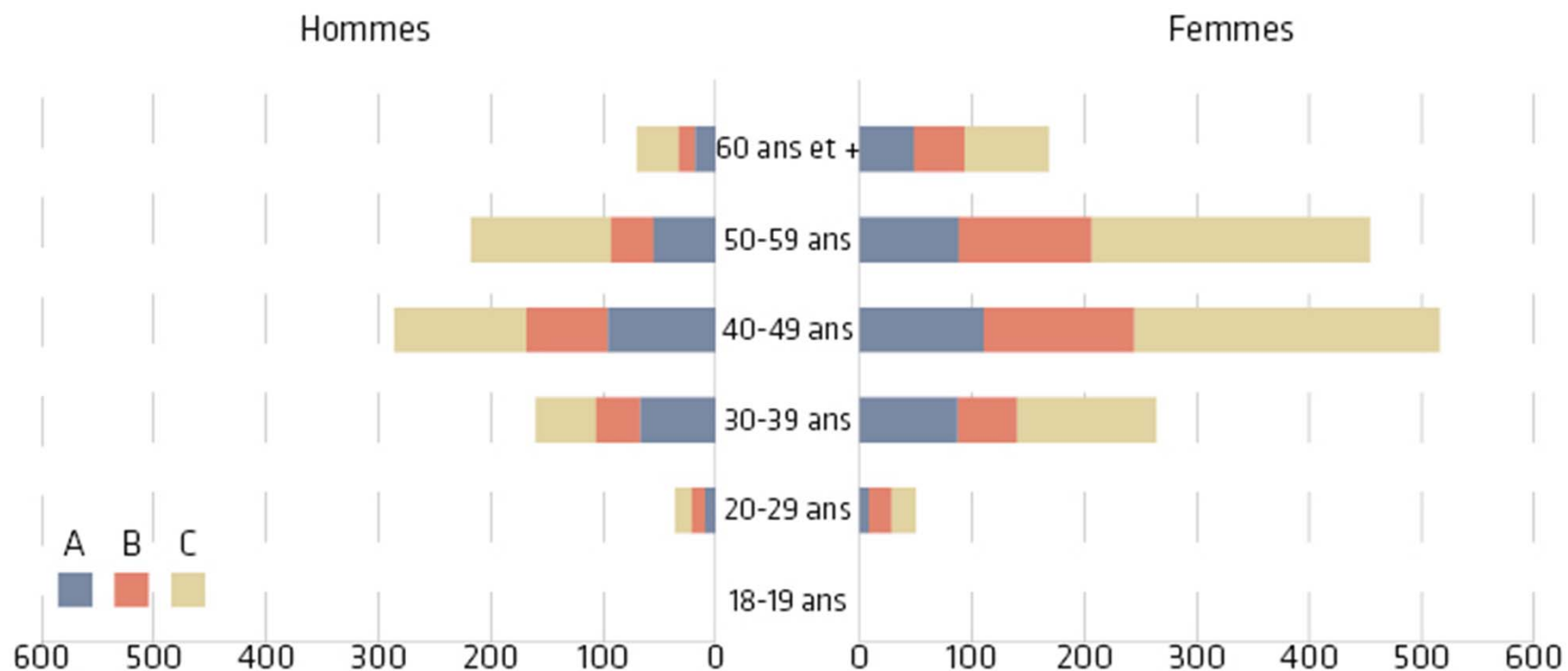
Répartition des effectifs en nombre d'agents au 31/12/2013



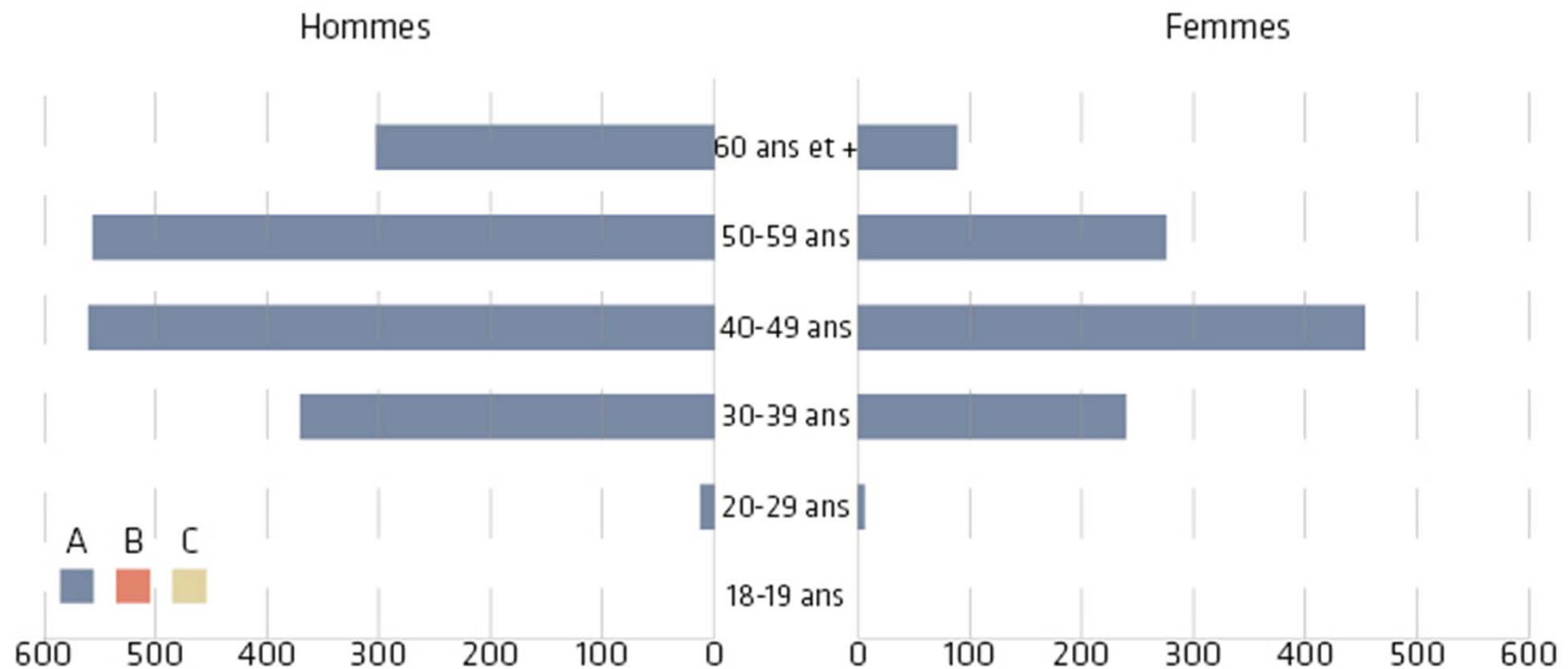
Répartition des emplois par nature



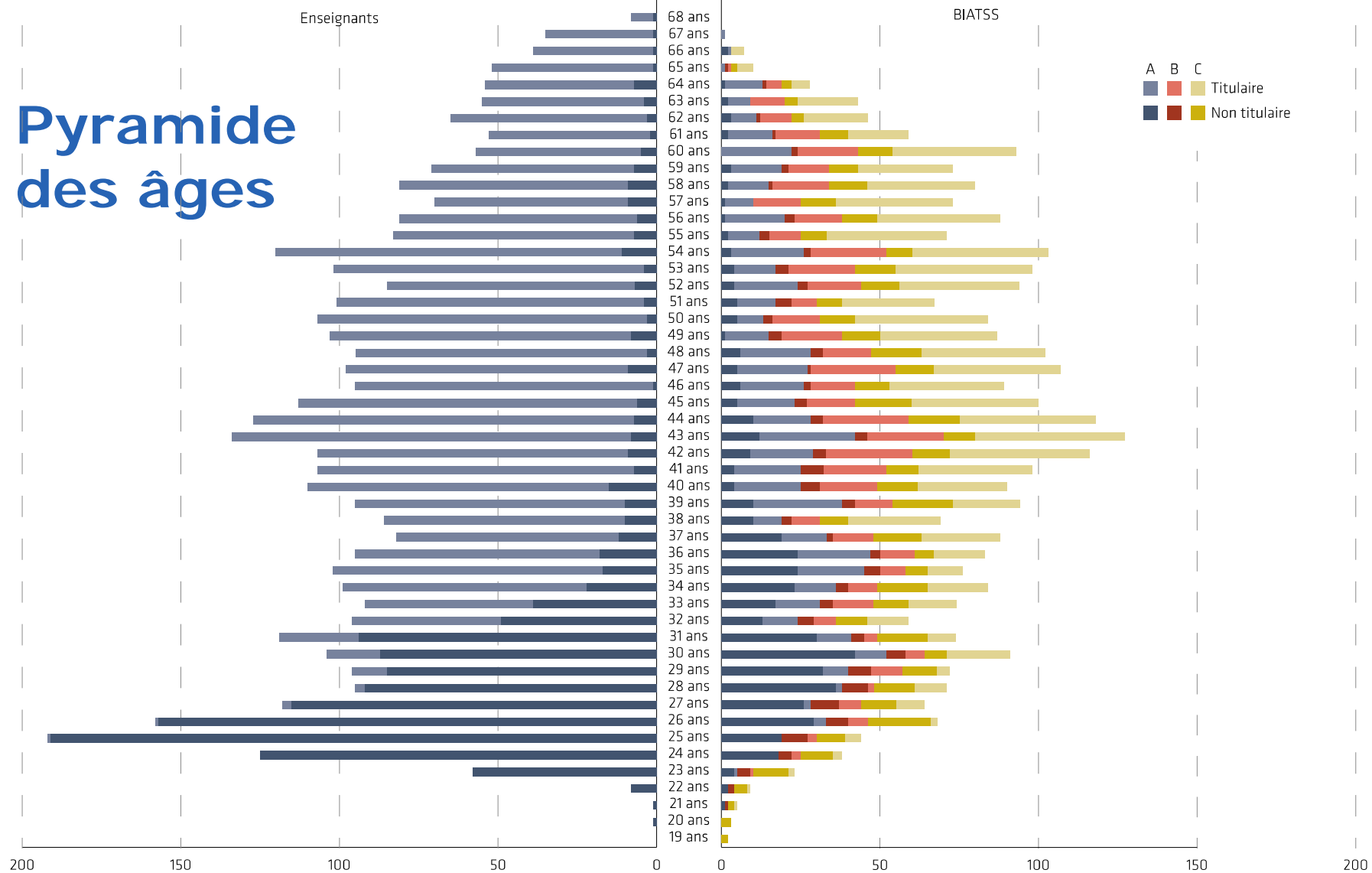
Répartition par genre et par tranche d'âge des titulaires BIATSS



Répartition par genre et par tranche d'âge des titulaires enseignants



Pyramide des âges



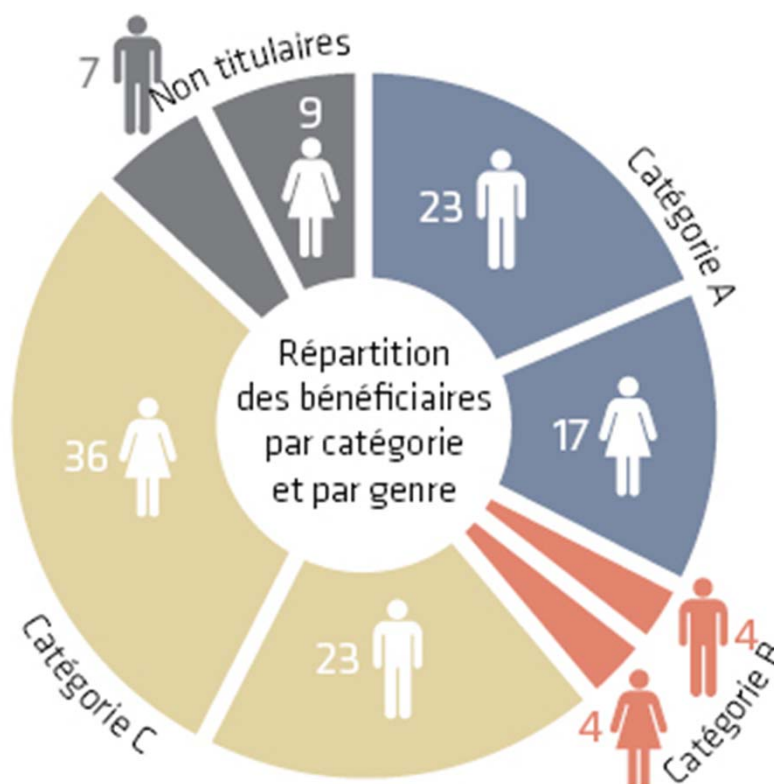
Âge moyen des personnels par catégorie et par statut

	Moyenne d'âge
BIATSS	44
Non-titulaires	38
Titulaires	47
Enseignants	42
Non-titulaires	31
Titulaires	48
Âge moyen toutes catégories	43

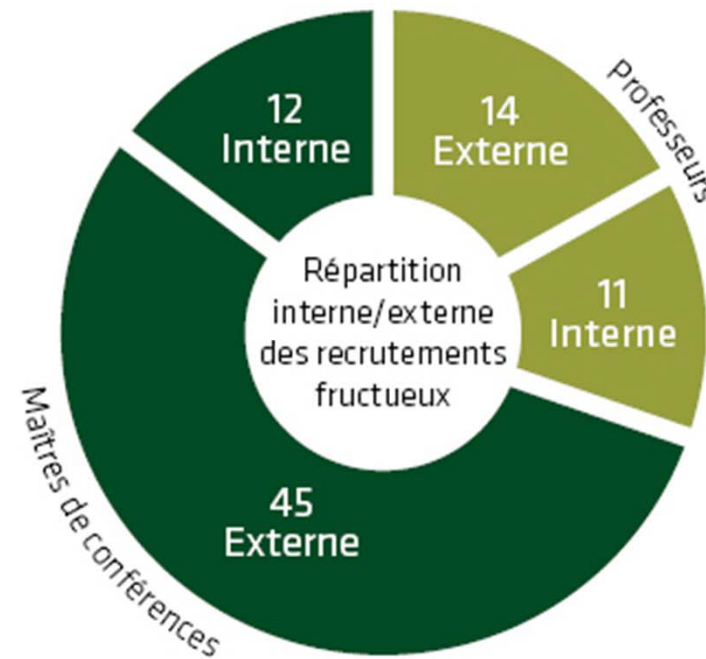
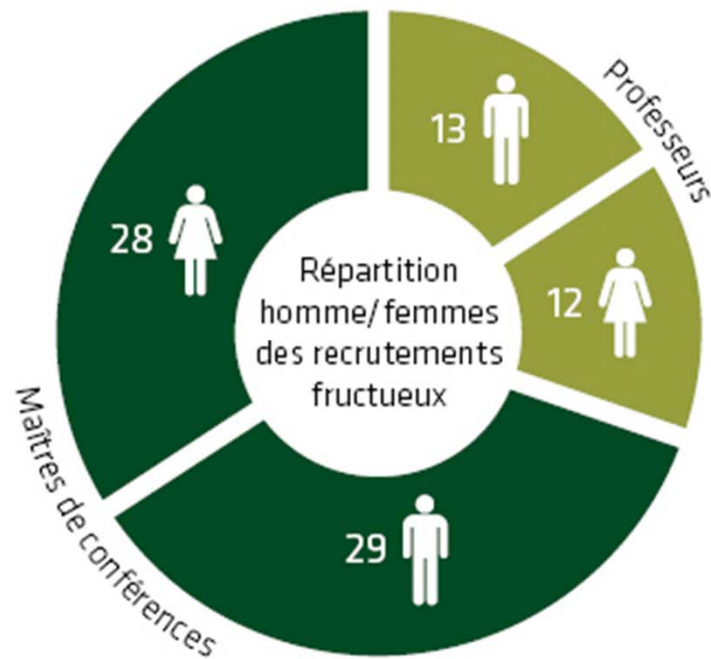
Âge moyen des personnels par catégorie et par genre

	Moyenne d'âge
BIATSS	44
Femmes	45
Hommes	43
Enseignants	42
Femmes	40
Hommes	44
Âge moyen toutes catégories	43

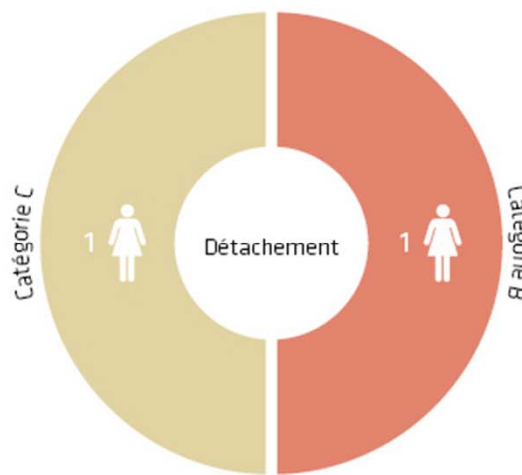
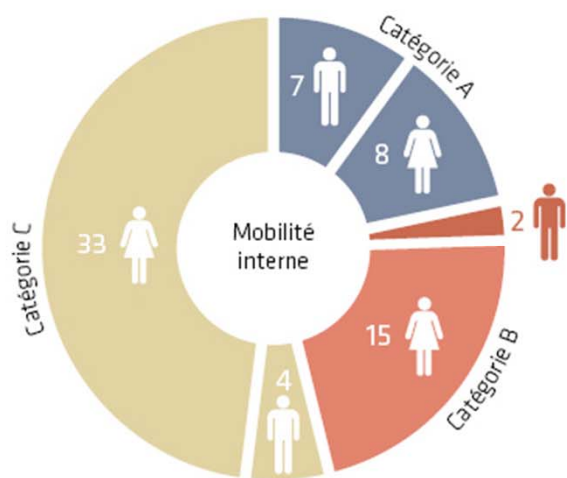
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnels handicapés



Recrutements d'enseignants-chercheurs (EC) mono appartenants 2013



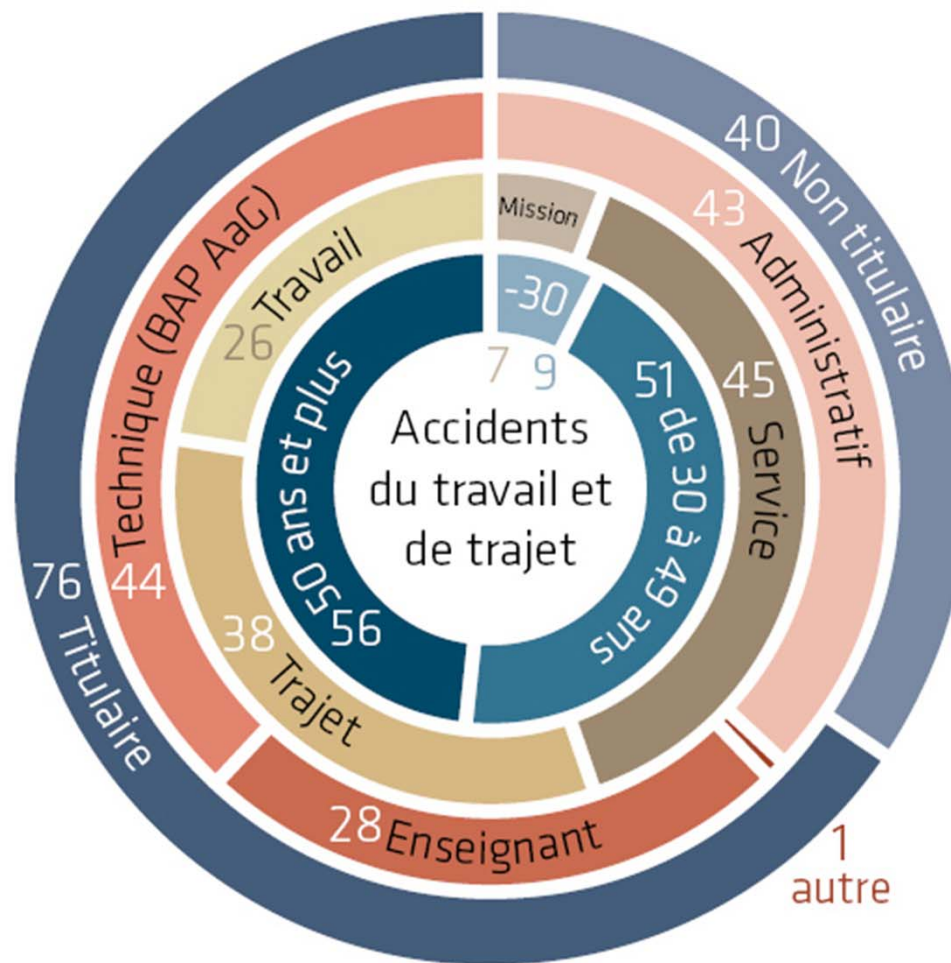
Mobilité des BIATSS par direction et composante



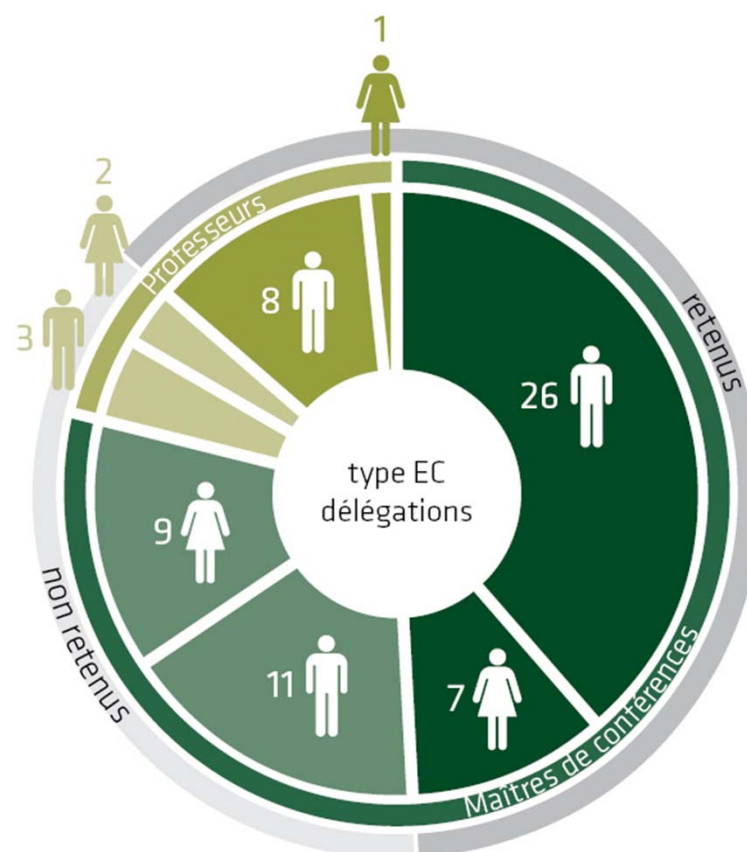
Dépenses de masse salariale par catégorie

	Enseignants-chercheurs		BIATSS		Total		pour info : dont ressources propres	
	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	Titulaire	Non titulaire	EC	BIATSS
Remunération principale	133 152 785 €	26 773 234 €	48 147 829 €	25 880 609 €	181 300 615 €	52 653 843 €	27 316 401 €	
Primes et indemnités	17 860 599 €	10 567 892 €	11 953 923 €	2 372 346 €	29 814 522 €	12 940 237 €	18 795 464 €	
Cotisations <i>dont CAS pensions</i>	123 504 900 € 99 282 422 €	14 214 097 €	44 719 102 € 35 555 821 €	11 369 054 €	168 224 002 € 134 838 244 €	25 583 151 €	16 828 321 € 2 529 310 €	
ARE						356 299 €	356 299 €	
autres								
Total	274 518 284 €	51 555 222 €	104 820 855 €	39 622 009 €	379 339 139 €	91 533 530 €	63 296 485 €	
	326 073 506 €		144 442 863 €		470 872 669 €			

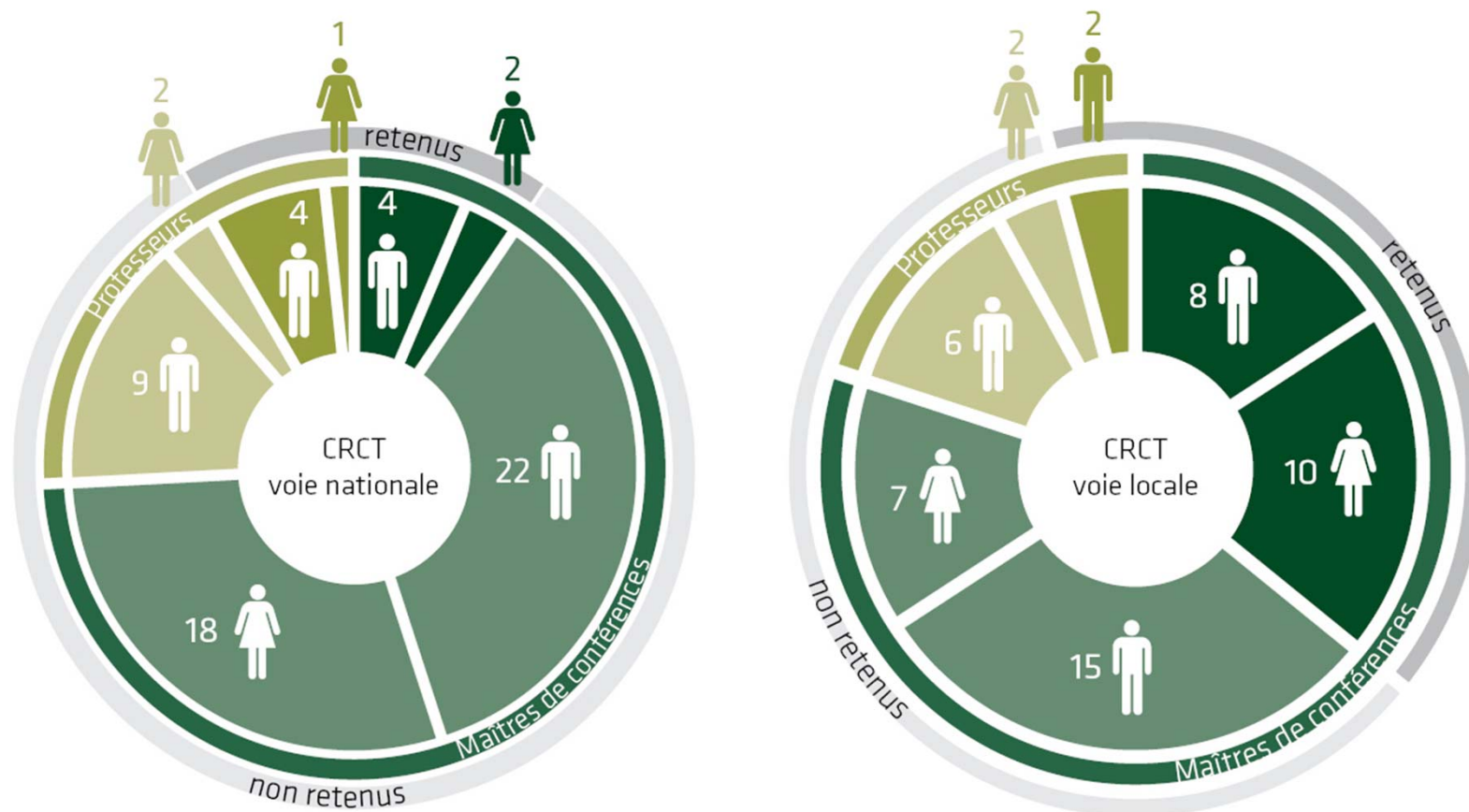
Accidents du travail et de trajet



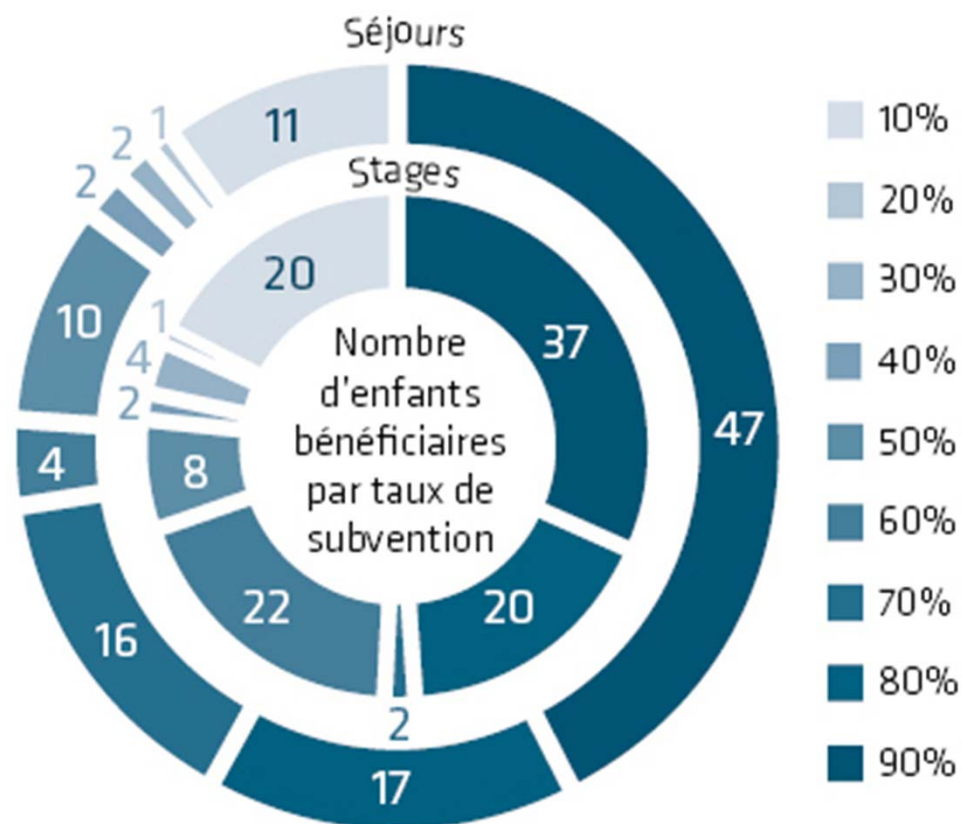
Délégations



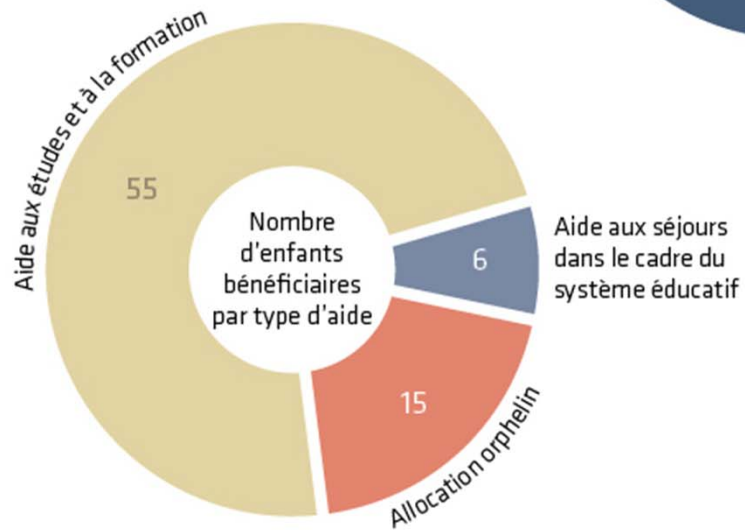
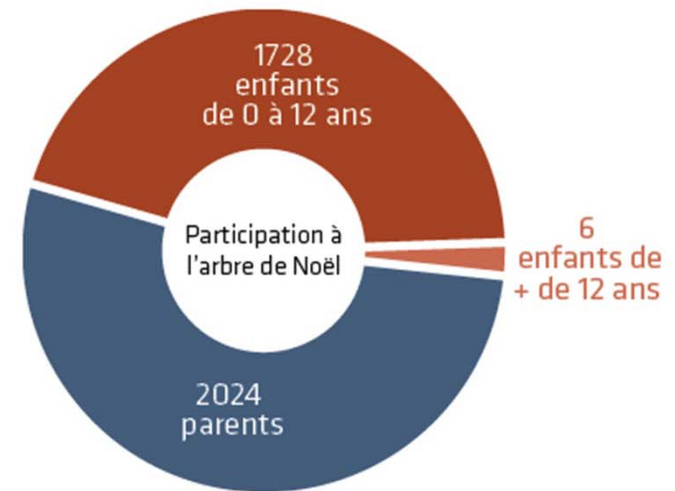
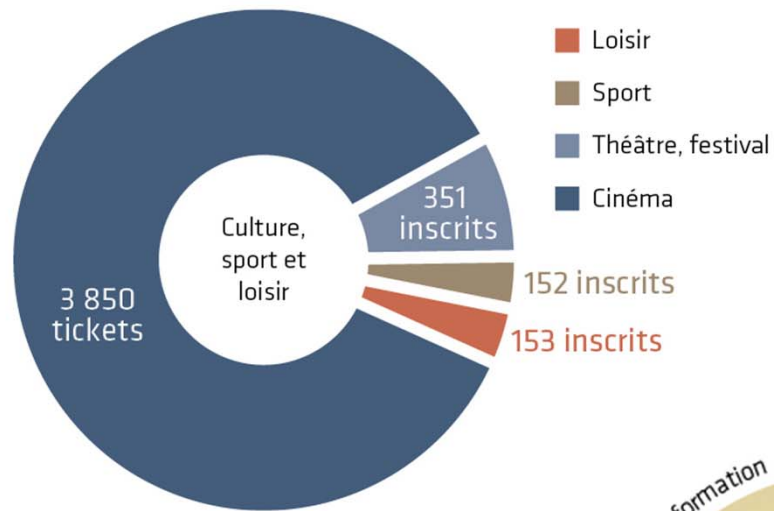
CRCT voie nationale et voie locale



Vacances scolaires du SCASC



SCASC



INTRODUCTION	4	4/ Promotions	26
DONNÉES DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	6	4-1/ Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé (BIATSS)	26
1/ Effectifs	7	4-1-1/ Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	26
1-1/ Répartition des effectifs en nombre d'agents au 31/12/2013	7	4-1-2/ Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	27
1-2/ Répartition des effectifs en ETP au 31/12/2013	8	4-1-3/ Bibliothécaires (Bib)	28
1-3/ Répartition des personnels (effectifs physiques) selon la quotité de travail choisie	9	4-2/ Enseignants du second degré	29
1-4/ Focus Enseignants et Enseignants-Chercheurs	10	4-3/ Enseignants-chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France	29
1-4-1/ Répartition des personnels titulaires enseignants du second degré par discipline	10	4-3-1/ Maîtres de conférence	30
1-4-2/ Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs par section CNU	11	4-3-2/ Professeurs 2C (PR 2C)	31
1-4-3/ Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs (bi-appartenants de médecine, d'odontologie et de pharmacie) par section CNU	12	4-3-3/ Professeur 1 ^{ère} classe (PR 1C)	32
1-5/ Focus BIATSS	14	4-3-4/ Professeur EX1 (PR EX1)	33
1-6/ Répartition des emplois par nature	15	5/ Formation (hors hygiène et sécurité)	34
1-6-1/ Détail des agents non-titulaires	15	5-1/ Formation en faveur des personnels BIATSS	34
1-6-2/ Répartition des agents non-titulaires CDD/CDI enseignants/Biatss	15	5-1-1/ Nombre moyen de jours de formation initiale statutaire et de jours de formation professionnelle continue (T1, T2, T3), par catégorie hiérarchique (A, B, C)	34
2/ Démographie	16	5-1-2/ Nombre d'agents bénéficiant de congé de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps	35
2-1/ Répartition des personnels en nombre par tranche d'âge et par genre	16	5-2/ Formation en faveur des enseignants-chercheurs et des contractuels doctorants chargés d'enseignement	37
2-2/ Pyramide des âges	17	6/ Rémunération	41
2-3/ Âge moyen des personnels par catégorie et par statut	18	6-1/ Dépenses de masse salariale par catégorie	41
2-4/ Âge moyen des personnels par catégorie et par genre	18	6-2/ Prime d'excellence scientifique (PES)	42
2-5/ Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnels handicapés	19	7/ Compte épargne temps (CET)	43
2-5-1/ Répartition en nombre d'agents par catégorie fonction publique et genre	19	8/ Accidents de service et maladies professionnelles	44
2-5-2/ Répartition en nombre d'agents par tranche d'âge	19	8-1/ Accidents du travail et de trajet	44
2-5-3/ Répartition en nombre d'agents par type de handicap	19	8-1-1/ Nombre d'accidents recensés selon le statut de l'agent	44
3/ Recrutements	20	8-1-2/ Nombre d'accidents selon la nature des missions menées par l'agent victime de l'accident	44
3-1/ Recrutements d'enseignants du second degré par discipline	20	8-1-3/ Nombre d'accidents par nature en 2013	44
3-1-1/ Recrutements d'enseignants-chercheurs (EC) mono appartenants 2013	21	8-1-4/ Nombre d'accidents par classe d'âge en 2013	44
3-1-2/ Recrutement d'enseignants-chercheurs bi-appartenants 2013	21	8-2/ Maladies professionnelles	45
3-2/ Recrutements de BIATSS par concours (externe-interne-BOE-pacte)	22	8-3/ Jours d'arrêts	45
3-2-1/ Mobilité des BIATSS par direction et composante	24		

9 / Délégations	46
10 / Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)	47
10-1/ CRCT voie nationale	47
10-2/ CRCT voie locale	48

DONNÉES DU SERVICE COMMUN D'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE (SCASC) 49

1/ Dotation et éléments financiers	50
1-1/ 2012	50
1-2/ 2013	50
2/ Accompagnement social de la vie professionnelle	50
2-1/ Restauration des personnels	50
2-2/ Aides aux Primo arrivants	50
2-3/ Prise en charge partielle du prix d'abonnement annuel de transport	50
2-4/ Intégration, accompagnement et soutien des personnels	51
2-5/ Activités de pratiques culturelles et de loisirs sur les sites à la pause méridienne	51
2-6/ Repas « discussion » avec la MGEN	51
3/ Soutien social à la vie personnelle et familiale	51
3-1/ Aides financières	51
3-2/ Aides au logement soumises au QF	51
3-3/ Cession gratuite de PC suivant Revenu Fiscal de Référence (RFR)	51
3-4/ Permanences	51
4/ Enfance	52
4-1/ Tickets CESU	52
4-2/ Crèches	52
4-3/ Aide à la garde des enfants les mercredis et pendant les vacances scolaires	52
4-3-1/ Prestations soumises à QF	52
4-3-2/ Vacances scolaires du SCASC	52
4-4/ Autres actions en direction de l'enfance	52
4-4-1/ Prestations soumises à QF	52
4-4-2/ Arbre de Noël	52
5/ Culture, sport et loisirs	53
5-1/ Culture	53
5-2/ Sport avec le SUAPS	53
5-3/ Loisirs	53
5-4/ Chèques vacances	53
6/ Actions en faveur des personnels ou de leurs enfants en situation de handicap	53
6-1/ Adultes	53
6-2/ Enfants	53

DONNÉES DE LA DIRECTION HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT 54

1/ Actions de prévention conduites par la DHSE	55
2/ Fonctionnement du CHSCT	56
2-1/ Constitution et formation des représentants des personnels	56
2-2/ Répartition des activités des membres du CHSCT	56
2-2-1/ Réunions du CHSCT	56
2-2-2/ Étude de projet d'aménagement de locaux	56
2-2-3/ Étude des risques psychosociaux	57
2-2-4/ Visites de prévention	57
2-3/ Actions de prévention conduites par les groupes de visites du CHSCT	57
2-4/ Suivi des recommandations du CHSCT	57
3/ Formation en matière d'hygiène et de sécurité	58
3-1/ Répartition des stagiaires par type de formation	58
3-2/ Répartition des heures par type de formation	58
4/ Analyse des accidents	59
4-1/ Accidents de Travail-Service-Mission pour l'année 2013	59
4-1-1/ Typologie des accidents	59
4-1-2/ Répartition des accidents par composante et direction	60
4-1-3/ Répartition des jours d'arrêts	61
4-2/ Accidents de trajets	62
4-2-1/ Typologie des accidents	62
4-2-2/ Répartition des accidents par UFR et direction	62
4-2-3/ Répartition des jours d'arrêts	63
4-3/ Résultats des enquêtes en matière d'accident et maladie professionnelle	64
4-3-1/ Enquête après accident	64
4-3-2/ Enquête maladie professionnelle	64

LEXIQUE 65

ANNEXE 67

REMERCIEMENTS

Ce document a été élaboré avec la participation des services de la DHSE, du SCASC, de la DRH et mis en forme par ceux de la DIRCOM,

Je remercie très sincèrement tous les agents ayant travaillé à l'élaboration de ce document.

Charte des moyens accordés aux représentants des personnels pour l'exercice du droit syndical et des mandats électifs

Préambule : Cette charte est proposée pour une durée d'une année à compter de sa date d'approbation. A l'issue, elle fera l'objet d'un bilan partagé, en vue, si cela apparaît nécessaire, d'une adaptation, dans la mesure des moyens disponibles et de la faisabilité des évolutions souhaitées.

Thème	Cadre réglementaire	Proposition supplémentaire ou précision complémentaire
Définition de l' élu ou du représentant des personnels		<p style="text-align: center;"><u>Sont concernés par le présent texte, les élus titulaires et suppléants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - aux conseils centraux (Conseil d'Administration, Conseil Académique), - Instances de consultation : Comité Technique, Commission Paritaire d'Etablissement, Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires, Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail)
Accès aux sites		<p style="text-align: center;">« Chaque élu doit pouvoir accéder librement à tous les sites de l'université (UFR ou autres composantes). »</p>

<p>Rencontrer les personnels</p>	<p>Article 4 du décret 82-447</p> <p>Les OS peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information à l'intérieur des bâtiments administratifs <u>en dehors des heures de service</u> ou durant les heures de service : dans ce dernier cas, seuls les agents qui ne sont pas en service ou bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence peuvent y assister</p> <p>Article 5 du décret 82-447</p> <p>Les OS <u>représentatives</u> peuvent tenir pendant les heures de services des <u>réunions mensuelles d'informations</u>. Les personnels peuvent y assister dans la limite d'1h par mois. <i>NB : OS représentatives= celles disposant d'au moins 1 siège au CT.</i></p> <p>Disposition spéciale <u>en période électorale</u> : pendant la période de 6 semaines précédant le jour du scrutin portant sur le renouvellement d'un ou plusieurs instances de concertation, possibilité pour chaque agent d'assister à une réunion spéciale d'information, organisée par une OS candidate, dont la durée ne peut excéder 1h par agent.</p> <p>Article 6 du décret 82-447</p> <p>Tout représentant syndical mandaté par une OS a libre accès à ces réunions.</p>	<p>Il doit bénéficier d'un ordre de mission annuel permanent, lui permettant de se rendre sur les sites de l'université. Cet ordre de mission est renouvelable chaque année, durant toute la durée de son mandat.</p> <p>Les personnels des EPST élus aux instances bénéficieront dans les mêmes conditions d'un ordre de mission annuel. Lors de leur élection, l'université informera leur employeur en vue de faciliter l'exercice de leur mandat, notamment en matière d'autorisation d'absence.</p> <p>Toutes les organisations syndicales doivent pouvoir bénéficier, à leur demande, d'une salle de réunion d'une capacité suffisante pour accueillir des personnels. Toute demande devra être présentée conformément aux termes de la procédure spécifique jointe en annexe 1.</p> <p>Les réunions organisées sur les sites de l'Université hors des six campus principaux, à savoir Arles, Digne, Gap, Lambesc, La Ciotat, Salon, Avignon donneront lieu à la prise en charge des frais de déplacement occasionnés, à hauteur de 2 représentants par réunion et dans la limite de 3 réunions par année universitaire. Des réunions par visio conférence pourront être organisées à la demande d'une OS, si les moyens de communication nécessaires existent, en prévoyant un délai de 8 jours.</p>
---	--	---

<p>Locaux et affichage</p>	<p>Article 7 du décret 82-447 L'organisation des réunions listées ci-dessus ne doit pas avoir pour conséquence de réduire la durée d'ouverture du service aux usagers. Les <u>demandes d'organisation</u> de telles réunions doivent être présentées <u>au moins 1 semaine avant</u> leur tenue.</p>	<p>L'octroi d'une salle relevant de la compétence du doyen de la composante, où la salle dont l'octroi sollicité se trouve, il est nécessaire d'harmoniser les pratiques au sein de l'établissement. La mise en œuvre d'une procédure spécifique, élaborée par la DAJI et la DRH, avec l'appui de la DEPIL permet de garantir le respect des droits et obligations de tous. Cette procédure doit prévoir notamment un délai de réponse raisonnable à l'issue de la présentation formalisée de la demande et comprendre la liste des référents compétents en terme de gestion de salles auxquels adresser une demande</p> <p>La DEPIL ou le directeur/trice de la composante compétente doit mettre à disposition de chaque organisation syndicale représentative, sur chacun des cinq campus AMU, un panneau d'affichage format 85*119 minimum, fermant à clé.</p>
--------------------------------	---	--

<p>Locaux et affichage</p>	<p>Article 3 du décret 82-447 Les OS représentatives (celles disposant d'au moins 1 siège au CT) doivent bénéficier d'un local</p> <p>1) commun, si les effectifs dans un bâtiment administratif sont supérieurs à 50. Dans la mesure du possible, l'administration met à disposition un local distinct.</p> <p>2) distinct si les effectifs dans un bâtiment administratif sont supérieurs à 500</p> <p>Les locaux doivent comporter « les équipements indispensables à l'activité syndicale » (pas de définition précise)</p> <p><i>NB : la notion de bâtiment administratif s'entend, soit d'un immeuble abritant plusieurs services relevant ou non de ministères distincts, soit d'immeubles situés à proximité immédiate les uns des autres et dans lesquels sont implantés des services relevant ou non de ministères distincts. (circulaire de 1982)</i></p>	<p>Chaque organisation syndicale doit disposer d'un local syndical dédié à Aix et d'un local syndical dédié à Marseille (sur le campus de son choix parmi les 4 situés dans cette ville).</p> <p>« Ce local doit être équipé des biens mobiliers suivants : téléphone fixe (avec un crédit forfaitaire à définir annuellement), ordinateur, imprimante, accès internet, armoire fermant à clé, lampe de bureau. Il doit être suffisamment spacieux (10m² minimum) pour accueillir un bureau, une table de réunion et quatre chaises.</p> <p>Chaque organisation doit pouvoir disposer annuellement de 5.000 feuilles format A4 (soit 10 ramettes). »</p>
---------------------------------------	---	---

<p>Accès au service reprographie</p>	<p>Article 3-1 du décret 82-447 Les conditions d'utilisation par les OS des technologies de l'information et de la communication sont fixées par le Président après avis du CT</p>	<p>« Chaque organisation syndicale représentative dispose auprès du service central de reprographie de l'établissement d'un droit de tirage annuel (20.000 feuilles A4 et 10.000 feuilles A3), avec la capacité de faire reproduire tout document à caractère syndical (sous réserve de respecter le nombre de tirages annuel alloué et le format octroyé).</p> <p>La reprographie de documents se fait sous la responsabilité éditoriale de l'OS qui a recours au service et dans le respect des règles d'éthique professionnelle et de déontologie.</p>
<p>Suivi des décharges nationales</p>	<p>Article 16 du décret 82-447 La liste nominative des bénéficiaires de crédit de temps syndical sollicités sous forme de décharge d'activité de service est communiquée par les OS. Est par ailleurs mentionnée la part des crédits de temps syndical destinée à être utilisée sous forme de crédit d'heures. Dans la mesure où la désignation d'un agent s'avère incompatible avec la bonne marche de l'administration, l'administration peut refuser (refus motivé) et inviter l'OS à porter son choix sur un autre agent.</p> <p><i>Cumulables avec les autorisations spéciales d'absence des articles 13et 15 du décret (cf. circulaire FP n°1487)</i></p>	<p>« Chaque organisation syndicale s'engage à communiquer à la direction des ressources humaines en début d'année universitaire, la liste des membres du bureau (limitée à 12 personnes) et de tous les agents disposant d'une décharge réglementaire.</p> <p>Les décharges nationales font l'objet d'une information communiquées par le Rectorat ou le MESR. Il faudra que la DRH établisse en début d'année universitaire une liste des agents bénéficiant d'une décharge nationale d'une part ou de décharges résultant des dispositions adoptées par AMU d'autre part, afin de clarifier la situation des intéressés vis-à-vis de leurs composantes d'affectation. »</p>

<p>Décharges d'activité</p>	<p>Article 13 du décret 82-447 Des autorisations spéciales d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités du service, aux représentants des organisations syndicales mentionnées aux 1° et 2°, qui sont mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation, dans les conditions suivantes :</p> <p>1° La durée des autorisations spéciales d'absence accordées à un même agent, au cours d'une année, ne peut excéder <u>10 jours dans le cas de participations</u> :</p> <p>a) Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au conseil commun de la fonction publique ;</p> <p>b) Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des syndicats nationaux et locaux, des unions régionales et des unions départementales de syndicats, affiliés aux unions, fédérations ou confédérations mentionnées au a.</p> <p>2° Cette limite est portée à <u>20 jours par an lorsque l'agent est appelé à participer</u> :</p> <p>a) Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales ;</p>	
--	---	--

	<p>b) Aux congrès ou réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats représentées au conseil commun de la fonction publique ;</p> <p>c) Aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des syndicats nationaux et locaux, des unions régionales et des unions départementales de syndicats, affiliés aux unions, fédérations ou confédérations mentionnées au b.</p> <p>Ces Demande d'autorisation d'absence doivent être présentées au moins 3 jours avant la date de la réunion (circulaire FP n°1487) Elles sont acceptées sous réserve des nécessités de service.</p> <p>Les refus d'autorisation d'absence opposés à ce titre font l'objet d'une motivation de l'administration</p> <p><i>NB : « Congrès » et « organisme directeur » : définis comme tels par les statuts de l'OS (circulaire FP n°1487)</i></p> <p>Article 15 du décret 82-447 <u>Autorisation spéciale d'absence (ASA)</u> pour</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation au CT, CAP, CCP, CA , CHSCT : sur simple convocation • Même droit pour participer aux réunions ou GT convoqués par l'administration • Durée : délais de route + durée prévisible + temps égal pour assurer la préparation <p><i>ASA de plein droit, cumulable avec les absences fondées sur l'article 13 précité (circulaire FP n°1487)</i></p>	<p>Chaque ASA sera formalisée ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demande adressée au doyen/directeur-trice de la composante d'affectation pour les personnels enseignants-chercheurs - Demande adressée au doyen/directeur-trice pour les personnels BIATSS affectés en composante ou en service commun, ou au directeur-trice général-e des services pour les personnels BIATSS affectés aux services centraux. <p>Dans le cas où un personnel élu à une instance n'est pas représentant d'une OS, il bénéficie des ASA prévues pour l'instance à laquelle il a été élu.</p>
--	---	---

		<p>L'université d'Aix Marseille accorde un volume horaire de décharges supplémentaire de l'ordre de deux ETP par an, soit 3.214 heures.</p> <p>Ces heures sont réparties entre les différentes organisations syndicales de l'université, selon des modalités identiques à celles de répartition des enveloppes de décharges nationales, soit,</p> <ul style="list-style-type: none">- pour moitié en fonction des résultats des élections au comité technique de l'établissement, permettant de déterminer la représentativité des organisations (répartition des heures effectuées au prorata des sièges acquis),- pour la seconde moitié, au prorata du nombre de voix obtenues par les organisations syndicales ayant présenté leur candidature. <p>L'enveloppe annuelle ainsi allouée peut être utilisée par chaque organisation syndicale sur les bases suivantes :</p> <p>a) <u>personnels BIATSS</u> :</p> <p>Tout élu ou membre du bureau d'une Organisation Syndicale bénéficiaire ou non d'une dotation en heures de décharge peut disposer d'une décharge «AMU», qui s'ajoute à la décharge octroyée le cas échéant par les services du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ou par les services académiques, en application du décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.</p>
--	--	--

		<p>Au début de chaque année universitaire, la liste des bénéficiaires de cette décharge hebdomadaire (limité à 12 agents maximum par organisation syndicale) est communiquée au Président de l'Université par chacune des organisations syndicales concernées.</p> <p>Ces heures peuvent être posées à la convenance de chaque organisation syndicale, dans la limite de 8 heures maximum par semaine ouvrable, conformément à un planning élaboré mensuellement par chaque organisation syndicale et communiqué au moins une semaine à l'avance avant le début de la période de référence, au responsable de la structure dans laquelle sont affectés les agents bénéficiaires (directeur-trice de composante, directeur-trice de service commun, directeur-trice d'unité de recherche, directeur-trice général-e des services).</p> <p>Après validation, la notice mensuelle est adressée à la DRH, qui assure le suivi annuel des heures accordées à chaque organisation.</p> <p>En cas de nécessité absolue du service, le responsable sollicité peut refuser la satisfaction d'une demande, sous réserve de motiver par écrit cette décision. La direction des ressources humaines a compétence pour arbitrer en cas de désaccord. Cet arbitrage a un caractère impératif</p> <p>Une ASA hebdomadaire non utilisée n'ouvre pas droit à récupération sous forme de congé annuel. Elle peut en revanche être reportée, avec les mêmes modalités de</p>
--	--	--

		<p>demande, durant l'année universitaire.</p> <p>b) <u>Enseignants chercheurs</u></p> <p>Tout élu ou membre du bureau d'une organisation syndicale bénéficiaire ou non d'une dotation en heures de décharge peut disposer d'une décharge «AMU», qui s'ajoute à la décharge octroyée le cas échéant par les services du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ou par les services académiques, en application du décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.</p> <p>Les élus Enseignants Chercheurs (titulaires et suppléants), peuvent disposer, à leur demande, d'une modulation de service à la baisse (rappel réglementaire : plancher de 64 HETD incompressible à respecter et impossibilité de percevoir des HCC dans cette hypothèse). (cette décharge supplémentaire vient en complément des décharges réglementaires déjà effectives). Le volume horaire de cette décharge est arrêté en commission formation et vie étudiante.</p> <p>Les heures ainsi obtenues sont décomptées de l'enveloppe annuelle accordée à chaque organisation syndicale.</p> <p>Dans l'hypothèse où une réunion institutionnelle est organisée durant une période de décharge établie, la récupération des heures de décharges syndicales est autorisée de droit</p>
--	--	--

<p>Formations des élus</p>		<p>L'université s'engage à proposer à chaque élu (BIATSS et EC, titulaire et suppléant) des formations lui permettant de mieux appréhender certaines problématiques ou certains sujets techniques (budget, etc.).</p> <p>Lors du renouvellement des instances, la direction des ressources humaines définit, avec tous les élus, un programme de formation comprenant une session de formation sur le fonctionnement de l'université, la gouvernance et le rôle de chaque instance (1 journée), une session de présentation sur l'élaboration et l'adoption du Budget (formation théorique et pratique, avec présentation des documents réglementaires notamment - 3 heures).</p> <p>la direction recense également les demandes présentées par les élus lors du renouvellement des instances mais également au cours de l'exercice des mandats.</p>
<p>Bilan</p>	<p>Article 18-1 du décret 82-447 Bilan annuel comprenant des informations et des statistiques sur les moyens accordés aux OS à communiquer au CT</p>	<p>Un bilan annuel de l'application de la charte est réalisé chaque année par la direction des ressources humaines et un représentant désigné par les organisations syndicales signataires et adressé au Président de l'université et au directeur général des services. Ce bilan sera intégré au bilan social.</p>

Charte des moyens accordés aux représentants des personnels

(dispositions spécifiques aux représentants du Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail qui s'ajoutent aux dispositions présentées ci-dessus)

Thème	Cadre réglementaire	Proposition supplémentaire ou précision complémentaire
<p>locaux et affichage</p>	<p>Article 3 du décret 82-447 Les OS représentatives (celles disposant d'au moins 1 siège au CT) doivent bénéficier d'un local 1) commun, si les effectifs dans un bâtiment administratif sont supérieurs à 50. Dans la mesure du possible, l'administration met à disposition un local distinct. 2) distinct si les effectifs dans un bâtiment administratif sont supérieurs à 500</p> <p>Les locaux doivent comporter « les équipements indispensables à l'activité syndicale » (pas de définition précise)</p> <p><i>NB : la notion de bâtiment administratif s'entend, soit d'un immeuble abritant plusieurs services relevant ou non de ministères distincts, soit d'immeubles situés à proximité immédiate les uns des autres et dans lesquels sont implantés des services relevant ou non de ministères distincts. (circulaire de 1982)</i></p>	<p>Les membres du CHSCT disposent d'un local spécifique ; accessible dans la mesure du possible aux personnes à mobilité réduite, sur le site de Saint Jérôme, équipé (cf. art 2 alinéa 2), dédié exclusivement à cette mission et équipé comme les autres bureaux mis à disposition des OS.</p> <p>La DEPIL ou le directeur/trice de la composante compétente doit mettre à disposition de chaque organisation syndicale représentative, sur chacun des cinq campus AMU, un panneau d'affichage format 85*119 minimum, fermant à clé.</p>

<p>Accès au service reprographie</p>	<p>Article 3-1 du décret 82-447 Les conditions d'utilisation par les OS des technologies de l'information et de la communication sont fixées par le Président après avis du CT</p>	<p>Le CHSCT bénéficie d'un droit de tirage annuel déterminé chaque année universitaire auprès du service central de reprographie, déterminé par le président du CHSCT ou son représentant, après avis du CHSCT en début d'année universitaire.</p> <p>La reprographie de documents se fait sous la responsabilité éditoriale de l'OS qui a recours au service et dans le respect des règles d'éthique professionnelle et de déontologie.</p>
<p>Décharges d'activité</p>	<p>Article 15 du décret 82-447</p> <p><u>Temps spécifique pour l'exercice des missions du CHSCT :</u> Proportionnel aux effectifs couverts par l'instance et à ses compétences et tenant compte de la couverture d'un grand nombre de sites dispersés sur au moins deux départements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 19 jours pour les membres titulaires et suppléants (CHSCT couvrant de 5.000 à 9.999 agents) - 24 jours par an pour le secrétaire du CHSCT 	

<p>Formations des élus</p>		<p>Les demandes des élus du CHST, qui bénéficient réglementairement d'une formation spécifique de 6 journées, ne sont pas instruites dans ce cadre. Elles doivent être évoquées en séance.</p> <p>Les formations proposées aux membres du CHSCT sont également ouvertes aux membres du comité technique qui souhaitent y participer.</p> <p>A compter de 2015, dans les journées de formation obligatoire des membres du CHSCT, 2 journées pourront être inscrites au titre de la formation syndicale et ne s'imputeront pas sur le contingent des 12 jours annuels de formation syndicale. La prise en charge de ce droit à la formation inclut les frais d'hébergement et de déplacement.</p>
-----------------------------------	--	---

CHARTRE DE LA MOBILITE BIATSS AU SEIN DE L'UNIVERSITE D'AIX-MARSEILLE

Préambule

Les personnels représentent l'une des principales richesses de l'Université d'Aix-Marseille, c'est pourquoi un pilotage efficient des emplois par le biais de la mobilité interne constitue un enjeu majeur pour l'établissement. La mobilité interne est une composante essentielle de la politique de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) car elle permet de mettre en adéquation les évolutions des métiers, les besoins de l'établissement tant en terme de compétences que d'effectif et les aspirations individuelles (professionnelles ou géographiques) des agents. La mobilité constitue une opportunité d'enrichissement et de progrès pour l'agent. Il est l'acteur de son évolution professionnelle qui sera dynamisée par les périodes de mobilité et les compétences acquises au cours de ses différentes expériences professionnelles.

I Population concernée et conditions à remplir

La présente chartre s'adresse aux personnels BIATSS (fonctionnaires, contractuels) dont l'Université d'Aix-Marseille est l'employeur. Elle permet aux agents de l'établissement d'évoluer au sein des différentes structures internes de l'Université (composantes, départements, unités de recherche, directions et services), y compris d'un point de vue fonctionnel.

Ne sont pas éligibles au présent dispositif :

- Les personnels de l'établissement rémunérés sur contrats ou conventions de recherche
- Les personnels employés ou mis à disposition par d'autres établissements comme les personnels Ingénieurs, techniciens et administratifs gérés des établissements publics à caractère scientifique et technologique (CNRS, INSERM, etc.) qui exercent leurs activités dans des unités mixtes de recherche

Ils peuvent toutefois participer à toute mobilité ouverte au recrutement externe.

Pour pouvoir bénéficier d'une mobilité interne, les agents doivent remplir 3 conditions cumulatives :

1. Justifier d'au moins deux ans d'ancienneté dans leur poste

Cette condition d'ancienneté a pour but d'une part de garantir une stabilité à court terme des effectifs et des compétences présents dans les différentes structures internes de l'établissement et d'autre part de garder une cohérence dans le parcours professionnel des agents. Cette condition ne fait pas obstacle à ce qu'un cas exceptionnel dûment justifié, porté à l'attention de l'administration, puisse être pris en compte.

2. Etre de catégorie et corps équivalents au poste à pourvoir

Si aucune candidature de catégorie et corps équivalent en adéquation avec le poste n'était enregistrée, et afin de limiter les recrutements externes, les candidatures d'agents de catégories et corps différents du poste à pourvoir seraient alors prises en compte sous réserve que les conditions de diplôme requis pour l'accès au corps du poste publié à la mobilité soient remplies.

Si la candidature est acceptée l'agent changera de fonctions sans changer de niveau hiérarchique (corps/grade) ou de rémunération. De manière exceptionnelle et dérogatoire le niveau de rémunération de l'agent pourra évoluer afin de correspondre au poste à pourvoir (compétences nouvelles au sein de l'établissement, actions de formations importantes afin de pourvoir en interne un métier en tension en recrutement externe, etc).

Dans des cas exceptionnels (compétences nouvelles), le niveau de rémunération pourra évoluer sans toutefois changer de corps.

- l'agent contractuel bénéficiera d'un contrat de niveau du corps de recrutement

3. Avoir un statut en corrélation avec le support du poste à pourvoir

Les agents titulaires peuvent candidater exclusivement sur des supports « Etat »

Les agents non titulaires peuvent candidater sur des supports « Etat » et « Ressources propres »

Si l'une des conditions d'accès énoncées ci-dessus n'est pas remplie, la demande de mobilité sera rejetée par la Direction des Ressources Humaines. Le candidat en sera informé par courriel motivé.

II Modalités de candidature

A. Publication des offres

Les postes à pourvoir à la mobilité interne de l'Université d'Aix-Marseille sont publiés au fil de l'eau sur le site de la Direction des Ressources Humaines, en intranet à l'adresse suivante : <http://drh.univ-amu.fr/> rubrique mobilité. La liste des postes à pourvoir et les fiches de poste associées seront consultables sur les différents sites de l'Université au sein des DRH-Campus ce qui permettra également aux agents qui le souhaitent de bénéficier d'un accompagnement.



The screenshot shows the HR portal interface. At the top right, there are links for 'Accès ENT', 'Annuaire', and 'Déconnexion' (highlighted with a red box and '1 - se connecter' below it). The main header features the university logo and 'DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES'. A navigation bar includes 'ACCUEIL' and 'MOBILITÉ INTERNE' (highlighted with a red box and '2 - Cliquer sur la rubrique' next to it). On the left, there is a sidebar with 'ACCÈS DIRECT' (listing 'PRESENTATION de la DRH', 'ORGANIGRAMMES', 'A propos du site de la DRH'), 'RECRUTEMENT', and 'FORMATION' (listing 'GUIDE DES PROCEDURES'). The main content area is titled 'Recrutement Second Degré' and contains a 'CAMPAGNE DE RECRUTEMENT 2014 DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE'. The text describes a recruitment campaign for secondary school teachers affected in higher education, running from April 15 to May 15, 2014. It states that vacancies are published on the Galaxie portal and candidates can consult them at the provided URL. A 'Lire la suite' link is present at the bottom right of the announcement.

La recherche de poste s'effectue par le biais de 3 menus déroulants :

- BAP (branche d'activités professionnelles : A/B/C/D/E/F/J)
- Catégorie (A/B/C)
- Corps (d'ADT/ADJAENES à IGR/APAENES/CASU)

Mobilité Interne

BAP

J - Gestion et Pilotage

Catégorie

- Tout -

Corps

- Tout -

Afficher les postes

Intitulé de la fonction	Localisation du poste	Direction ou UFR	Catégorie	Corps
Gestionnaire financier	Site Aix	Institut PYTHEAS(OSU-COM+ OAMP +Cerege)	B	TECH
Gestionnaire financier H/F	Site Marseille Centre	CRFCB (Centre Régional de Formation aux Carrières de Bibliothécaires)	C	ADT
H/F - GESTIONNAIRE DE SCOLARITE	Site Timone	UFR MEDECINE	C	ADT - ADJAENES
Responsable administratif	Site Aix	SUFLE (Service Universitaire du Français Langue Etrangère)	A	IGE - ADAENES

Les agents auront accès aux différents postes offerts à la mobilité et pour chacun aux différents éléments caractérisant l'offre :

- Intitulé de la fonction
- Responsable administratif
- Bap
- Catégorie
- Corps
- UFR ou direction
- Localisation
- Date de vacance
- Date limite pour postuler
- Profil détaillé
- Contact

Profil de poste

Intitulé de la fonction	H/F - GESTIONNAIRE DE SCOLARITE
Bap	J - Gestion et Pilotage
Catégorie	C
Corps	ADT - ADJAENES
Ufr ou direction	UFR MEDECINE
Localisation	Site Timone
Date de vacance	14/04/2014
Date limite pour postuler	05/05/2014
Profil détaillé	télécharger le fichier
Contact	DRH - Pôle Gestion des Compétences Bureau des Concours 58 boulevard Charles Livon 13284 Marseille cedex 07 E-mail : drh-p2-mobilite@univ-amu.fr Nafy DIOP - tel : 04 91 39 66 89

B. Dossier de candidature

Le dossier de candidature est constitué d'un curriculum vitae (CV), d'une lettre de demande de mobilité avec, lorsque cela est possible, la copie du dernier compte rendu d'entretien professionnel individuel. La lettre de demande de mobilité devra comporter les avis du supérieur hiérarchique direct de l'agent et du directeur de la structure interne d'origine (motivés en cas d'avis défavorable).

Les agents doivent adresser leur dossier de candidature par messagerie électronique à l'adresse électronique mentionnée sur le profil du poste ou par courrier interne à la Direction des Ressources Humaines pour les agents ne disposant pas de poste informatique.

La durée de publicité d'une offre de mobilité est de 3 semaines. Cette durée peut être éventuellement renouvelable à titre dérogatoire une fois. Si aucune candidature n'est réceptionnée sous ce délai, le recrutement s'opérera en externe.

En cas d'avis défavorable du supérieur hiérarchique et/ou du directeur de la structure interne d'origine, la demande de mobilité de l'agent sera rejetée par la Direction des Ressources Humaines. L'agent sera informé de la

non recevabilité de sa candidature précisant le motif invoqué, par courriel avec copie au supérieur hiérarchique et au directeur de la structure interne d'origine.

Un agent ayant reçu 2 avis défavorables de son supérieur hiérarchique, pourra être amené, s'il le souhaite, à saisir la Direction des Ressources Humaines. Cette saisine, matérialisée par une demande écrite, permettra de faire un point sur le projet professionnel de l'agent, d'évoquer les raisons des différents refus et de trouver des solutions pour y remédier (aider le service à mieux préparer le départ de l'agent et son futur remplacement, faire suivre à l'agent une formation complémentaire, proposer d'autres postes ouverts à la mobilité qui correspondent aux attentes de l'agent et sur lesquels il n'a pas postulé, etc).

La commission paritaire d'établissement compétente sera systématiquement informée de chaque cas d'agent ayant reçu 2 avis défavorables.

III Déroulement de l'instruction des candidatures

Au terme de la date de publication de l'offre, la Direction des Ressources Humaines met en place une commission de mobilité, en étroite collaboration avec la structure interne concernée.

Cette commission est composée au maximum de 3 personnes : 1 ou 2 représentants de la structure interne où est situé le poste ainsi qu'un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

La commission statue sur les compétences des agents au regard de la fiche de poste du poste à pourvoir.

Le représentant de la Direction des Ressources Humaines ayant participé à la commission transmet le résultat pour validation à la Directrice des Ressources Humaines (ou à son/a représentant/e). En cas de désaccord entre les membres de la commission ou de la Directrice des Ressources Humaines (ou de son/a représentant/e), sur la décision de la commission, le dossier est transmis pour arbitrage à la Directrice Générale des Services Adjointe si la mobilité interne concerne un agent de niveau catégorie C ou B ou au Directeur Général des Services si l'agent est de niveau catégorie A.

A l'issue de la validation définitive du résultat, la Direction des Ressources Humaines formalise les réponses par courriel :

- Si la réponse est positive, un courriel est adressé à l'agent avec copie au supérieur hiérarchique direct de l'agent et au directeur des structures internes d'origine et d'accueil, au bureau de gestion des personnels compétent au sein de la Direction des Ressources Humaines et aux personnes présentes lors de l'entretien.
- Si la réponse est négative, un courriel est adressé à l'agent, avec copie au supérieur hiérarchique direct de l'agent et au directeur de la structure interne d'origine.

Les mouvements de personnel liés à la mobilité interne seront présentés pour information en commission paritaire d'établissement.

IV Mise en œuvre de la mobilité et continuité des services d'origine et d'accueil

Dans les 2 semaines suivant l'annonce de la décision, les structures internes concernées doivent se concerter afin d'arrêter une date de début de tuilage (période de formation de la personne qui intègre la structure par la personne occupant précédemment le poste) et ses modalités et en informer la Direction des Ressources Humaines.

Sauf en cas d'accord différent entre les structures d'origine, d'accueil et l'agent, la période de tuilage sera de 2 jours par semaine, pour un agent à 100% (la période sera proratisée en fonction de la quotité de temps de travail), dans la structure d'accueil pendant 8 semaines maximum (cette période tenant compte du délai nécessaire pour le recrutement du remplaçant). Au-delà de 8 semaines, l'agent sera affecté pour l'intégralité de sa quotité de travail de manière automatique dans la structure d'accueil.

En cas de désaccord entre les structures internes d'origine et d'accueil la Directrice des Ressources Humaines proposera une solution alternative et, en cas de nouveau désaccord entre les parties, elle saisira pour arbitrage la Directrice Générale des Services Adjointe si la mobilité interne concerne un agent de niveau catégorie C ou B ou le Directeur Général des Services si l'agent est de niveau catégorie A en exposant les requêtes des intéressés, la situation et toute information utile à la décision finale.

V Prise de poste et accompagnement

Chaque agent ayant obtenu une mobilité au sein de l'établissement pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'un accompagnement spécifique dans le cadre de sa prise de poste par la Direction des Ressources Humaines. Un point

sur les formations suivies et restant à suivre, nécessaires à une prise de fonction optimale, pourra être réalisé à cette occasion.

POLITIQUE INDEMNITAIRE PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS

PRIMES DE CHARGES ADMINISTRATIVES

Comité technique et conseil d'administration du 22 juillet 2014

La prime de charges administratives (PCA) a pour objet de 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 pas être inférieure à un an.

Le Conseil d'Administration en séances du 17 juillet 2012 et du 16 juillet 2013 a posé les principes et modalités d'attribution de la PCA au sein de l'Université d'Aix Marseille.

Le Président arrête chaque année la liste des fonctions éligibles à l'attribution d'une prime de charges administratives ainsi que les montants maxima attribuables, après avis du Conseil d'Administration plénier.

Les décisions individuelles d'attribution de la prime de charges administratives ainsi que les montants individuels sont ensuite arrêtés par le Président après avis du Conseil d'Administration restreint.

Propositions pour l'année 2014/2015:

En 2012/2013 et 2013/2014, les fonctions et taux de PCA avaient été décidées par agrégation de ce qui existait dans les trois anciens établissements, dans une enveloppe financière identique. Il n'y a pas eu alignement sur le niveau le plus élevé, comme pour les personnels BIATSS, mais plutôt sur un niveau moyen. Ce principe de maintien à niveau constant a engendré de fortes disparités entre composantes, liées aux historiques de mode de gestion des établissements. Depuis la fusion, certaines personnes assurent des responsabilités plus lourdes qu'avant et perçoivent une prime identique, voire inférieure.

Un alignement sur les PCA les plus élevées avant la fusion aurait conduit à une augmentation de plus de 30% du niveau des primes, ce qui est difficilement soutenable dans une enveloppe financière maîtrisée.

Pour favoriser l'investissement des enseignants et enseignants chercheurs dans des tâches d'intérêt collectif, il est donc proposé aujourd'hui d'augmenter les taux de façon différenciée selon le type et le niveau de prime de 2013/2014:

- Pour les PCA attribuées pour des fonctions assurées au niveau de l'établissement ou au sein de composante :
 - Pour les PCA inférieures à 4000 € : augmentation de 30%
 - Pour les PCA supérieures à 4000€ : augmentation de 15%
- Pour les PCA attribuées pour des fonctions liées à la recherche : Maintien des taux qui avaient été déterminés en équivalence HETD pour assurer aux enseignants chercheurs investis de disposer d'une partie du temps nécessaire à leur investissement administratif.

Les PCA attribuées pourront être valorisées sous formes de paiement en euros ou sous forme d'équivalences de service.

En fonction des taux maximum proposés, pour les fonctions assurées en composantes, chaque structure pourra attribuer une PCA aux enseignants et enseignants chercheurs investis dans une charge collective pour un taux ne pouvant dépasser le taux maximum et dans la cadre de l'enveloppe financière attribuée à la structure. Cette enveloppe, pour permettre un rééquilibrage entre les composantes, sera calculée selon des critères tels que les effectifs étudiants ou le nombre de sites d'implantation de la composante.

UNIVERSITE D'AIX-MARSEILLE
PRIMES DE CHARGES ADMINISTRATIVES

Fonctions exercées	Rappel des montants 2013/2014 (en euros)	Proposition de montant maximum 2014/2015 (en euros)	Commentaires
Vice Président statutaire	9 000,00	10 350,00	
Vice Président fonctionnels	de 8 000,00 à 9 000,00	de 9200,00 à 10350,00	en fonction de la charge, en tenant compte de l'évolution réglementaire concernant les VP Recherche et Formation
Vice Président délégué	de 5 000,00 à 7 000,00	de 5750,00 à 8050,00	en fonction de la charge
Président de Directoire	2 000,00	2 600,00	
Conseiller du Président	9 000,00	10 350,00	
Chargé de mission auprès du président ou d'un vice-président	de 1 000,00 à 2 000,00	de 1300,00 à 2600,00	en fonction de la charge
Coordinateur du Centre d'Innovation pédag.et d'évaluation	3 000,00	3 900,00	
Directeur de service commun	de 2 000,00 à 4 000,00	de 2600,00 à 4600,00	en fonction de la charge
Directeur de composante	de 4 000,00 à 7 000,00	de 4600,00 à 8050,00	en fonction du nombre d'étudiants, des effectifs de personnels et du nombre de sites
Directeur adjoint de composante	2 000,00	de 2600 à 4000	en fonction du nombre d'étudiants, des effectifs de personnels et du nombre de sites
Chef de département d'IUT	2 000,00	2 600,00	
Directeur de département de formation	2 000,00		
Directeur de pôle	2 000,00		
Assesseur ou chargé de mission auprès du directeur de composante	2 000,00		
Responsable de site	2 000,00		
Directeur d'Ecole Doctorale	1 500,00	1 500,00	
Directeur du Collège Doctoral	3 000,00	3 000,00	
Directeurs unités - catégorie 1 (catégorie en fonction de la taille de l'unité)	490,92	490,92	soit 12 hetsd (ajustement du montant en fonction du taux ministériel de rémunération des HETD)
Directeurs unités - catégorie 2 (catégorie en fonction de la taille de l'unité)	2 298,94	2 298,94	soit 48 hetsd (ajustement du montant en fonction du taux ministériel de rémunération des HETD)
Directeurs unités - catégorie 3 (catégorie en fonction de la taille de l'unité)	3 927,36	3 927,36	soit 96 hetsd (ajustement du montant en fonction du taux ministériel de rémunération des HETD)
Porteur de projet LABEX - Directeur de projet LABEX	4 000,00	4 000,00	Sur crédits du Programme Investissements d'Avenir
Chargé de projet AMIDEX	2 618,24	2 618,24	

Objet :

Modification de la délibération du CA N°2013/02/26-06 relative aux bourses d'aide à la mobilité entrante et sortante

Rappel du contexte réglementaire :

Il existe une multitude de bourses dont peuvent bénéficier les étudiants. Celles-ci sont des aides versées par l'Etat au vu d'un texte réglementaire, des aides versées par des personnes morales de droit public ou de droit privé, ou des aides attribuées directement par les universités en application d'une délibération du conseil d'administration.

L'université étant soumise au principe de spécialité, ses actes doivent être conformes aux missions qui lui sont assignées en vertu de ses statuts et du code de l'éducation.

L'accueil et la formation des étudiants nationaux ou étrangers, ainsi que la coopération internationale, font partie des missions dévolues au service public de l'enseignement supérieur.

A ce titre, l'université peut définir une politique d'aide à la mobilité des étudiants et décider dans ce cadre de leur accorder une bourse ou une aide financière, en dehors des aides encadrées par un texte réglementaire ou une circulaire. La mise en place de cette dépense doit relever d'une décision administrative prise par délibération du Conseil d'Administration, lequel selon l'article L. 712-3 du code de l'éducation, « le Conseil d'Administration détermine la politique de l'établissement ». Par conséquent, il incombe au Conseil d'Administration de délibérer sur l'octroi d'aides financières aux étudiants, et d'en définir les conditions et modalités d'attribution. Pour ce faire, il dispose d'une marge de manœuvre certaine, puisque aucun texte ne fixe de restrictions, notamment en termes de montant.

Motifs et contenu de la délibération :

Compte tenu des objectifs d'attractivité et de rayonnement national et international de l'université, visés notamment par l'Initiative d'Excellence A*MIDEX et les LABEX associés, il est proposé de mettre en place des bourses d'aide à la mobilité entrante et sortante destinées aux étudiants.

Cette politique de bourses vise à :

- attirer les meilleurs étudiants externes dans les formations de l'université d'Aix-Marseille
- faciliter la mobilité internationale des étudiants inscrits à l'université d'Aix-Marseille
- favoriser les échanges, **en particulier** avec les universités partenaires prioritaires de l'université d'Aix-Marseille
- faire connaître l'université d'Aix-Marseille et renforcer son positionnement international comme université d'excellence en matière de formation.

Ces bourses sont destinées à des étudiants en licence, master et doctorat, toutes disciplines confondues.

Ces bourses, financées dans le cadre des formations désireuses d'accroître leur visibilité internationale et disposant des budgets correspondants, pourront être de deux types :

Bourses d'aide à la mobilité entrante qui seront octroyées :

Texte modificatif_Délibération bourses étudiants – CA du 26 février 2013

- à des étudiants étrangers ou français hors Académie d'Aix-Marseille voulant s'inscrire à Aix-Marseille Université ou à des étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur à l'étranger et qui réalisent une mobilité dans le cadre d'un échange faisant l'objet d'une convention entre l'établissement d'origine et Aix-Marseille Université.
- à des étudiants ayant un très bon dossier universitaire et satisfaisant aux critères académiques et linguistiques fixés par l'équipe pédagogique des formations concernées à l'Université d'Aix-Marseille.
- Ces étudiants devront être inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur (ou secondaire dans le cas d'une licence) en France ou à l'étranger au moment du dépôt de candidature (les candidats ayant interrompu leurs études depuis moins d'un an sont également éligibles).
- Un étudiant pourra se voir octroyer une bourse d'aide à la mobilité entrante court-terme pour une durée minimale de 2 mois. Ces bourses d'aide à la mobilité entrante seront financées à concurrence de 1000€ par mois effectif de participation au programme de formation.
- Dans le cas d'attribution d'une bourse d'aide à la mobilité entrante pour une durée d'un semestre, le semestre sera financé à hauteur de 5000€.
- Les bourses d'aide à la mobilité entrante court-terme seront versées en deux à trois fois par virement bancaire. Pour déclencher le second et le cas échéant le troisième versement, une attestation d'assiduité devra être fournie.
- Un étudiant pourra se voir octroyer une bourse d'aide à la mobilité entrante long-terme (une année universitaire) sous réserve d'être inscrit dans le cycle régulier d'un programme de formation à Aix-Marseille Université.
- Une année d'étude pourra être financée à hauteur de 10000€ maximum par an, renouvelable une seconde année sous réserve de réussite aux examens, à concurrence de 8000€ maximum pour l'année. Ces bourses seront versées en 5 fois par virement bancaire. L'étudiant devra fournir une attestation d'assiduité tous les deux mois avant de pouvoir toucher le versement suivant. L'étudiant devra également remettre un rapport de fin d'études pour pouvoir toucher le dernier versement.

Bourses d'aide à la mobilité sortante qui seront octroyées :

- à des étudiants inscrits à l'université d'Aix-Marseille,
- satisfaisant aux critères académiques et linguistiques fixés par l'équipe pédagogique des formations concernées.
- Une période de 3 mois d'études ou de stage dans une université à l'étranger sera financée à hauteur de 3000€ maximum.
- Un semestre d'études ou de stage dans une université partenaire à l'étranger sera financé à hauteur de 5000€ maximum.
- Le montant de la bourse d'aide à la mobilité sortante sera versé en une fois par virement bancaire au moment du départ de l'étudiant à l'étranger.

Un même étudiant ne pourra bénéficier que d'une bourse d'aide à la mobilité sortante par année universitaire.

Les étudiants bénéficiaires des bourses d'aide à la mobilité entrante ou sortante ne pourront pas les cumuler avec une autre bourse d'études pour la formation demandée (ex : allocations Erasmus, bourses de mobilité PRAME du Conseil Régional PACA...etc). ~~Les étudiants recevant ces bourses d'aide à la mobilité ne pourront pas les cumuler avec une autre bourse d'études pour la formation demandée.~~

FN-juillet 2014

Texte modificatif_Délibération bourses étudiants – CA du 26 février 2013

~~La candidature aux bourses d'aide à la mobilité de l'université d'Aix-Marseille n'exclut pas (bien au contraire) de candidater à un autre programme de bourses; cependant en cas d'obtention d'une autre bourse d'un montant total supérieur à la bourse d'aide à la mobilité, le candidat devra renoncer à cette dernière et informer l'université d'Aix-Marseille de son désistement dans les plus brefs délais.~~

En revanche la bourse d'aide à la mobilité pourra être cumulée avec une bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux.

**TABLEAU SYNTHETIQUE DES DEMANDES DE MODIFICATIONS DE PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT
(DIPLOMES NATIONAUX)
5ème vague
CFVU du 3 juillet2014**

Composante	Type de diplôme	Intitulé	Modifications demandées	Avis de la CFVU du 3 juillet 2014	Observations CFVU du 3 juillet 2014
ESPE	Préparation aux concours	Dispositif d'aide à l'accès aux métiers de l'enseignement : Préparation (en présentiel ou FOAD) aux concours de l'Education Nationale pour personnes titulaires d'un Master (CRPE, CAPLP, CAPES, CAPET, CAPEPS)	Dans le cadre de la sécurisation des parcours des étudiants en MEEF2 qui ont échoué aux concours, la formation, en lien avec un concours de la fonction publique, prévue a priori en alternance pour les lauréats du concours, impose de prévoir un cursus adapté pour les étudiants ayant validé leur première année de formation, mais qui n'auront pas été lauréats du concours. « Dispositif d'aide à l'accès aux métiers de l'enseignement » est conçu comme un ensemble d'UE qui reposent sur les savoirs, savoir-faire et compétences acquises durant le MEEF1 et proposent ainsi une aide et un accompagnement tout en permettant aux étudiants de poursuivre une formation aux métiers de la formation sans être isolés dans une logique de simple « préparation au concours ». Les contenus et volumes horaires des UE sont en lien direct avec ceux des UE du MEEF 1 d'origine et adaptés aux besoins des étudiants identifiés au moment du bilan partagé. L'une davantage centrée sur les compétences appréciées aux épreuves d'admissibilité, l'autre sur celles appréciées aux épreuves d'admission, la troisième, aux enseignements filés sur les deux semestres, sur les approfondissements atteints, les prolongements construits en lien avec la réalité des épreuves des concours visés. (CF. tableau annexé au présent pour plus de détails).	Avis favorable avec remarque	Prévoir qu'un bilan du dispositif de prépa puisse être réalisé pour les conseils de perfectionnement.
FDSP	Master	Droit international et européen Spécialité Droit international et européen de l'environnement	Modifications des crédits affectés aux UE 1, 2, 3 et 4 et leurs éléments constitutifs	Avis favorable	
FSS	Licences	Toutes licences 1 de la FSS	Les TD des UE 1 et 5 du L1 STAPS sortent de l'évaluation de leurs UE et deviennent des enseignements complémentaires donnant lieu à bonification dans le cadre du bonus approfondissement des connaissances.	Avis favorable avec réserve	Les codes Apogée doivent bien distinguer les TD d'une part, et les bonus "Approfondissement des connaissances" d'autre part.
FSS	Master 1	Sciences et techniques des activités physiques sportives Spécialité : Bio-ingénierie des implants et des tissus (BTI)	Changement de contenu d'UE optionnelle du S7. - Remplacement de l'ECUE « Biomécanique Articulaire et Orthopédie » par l'ECUE mutualisé «Modèles et Méthodes pour l'Ergonomie » au sein de l'UE 3 du S7 « Enseignements de Spécialisation ». L'ECUE étant déjà mutualisé avec la spécialité Ingénierie et ergonomie du mouvement humain (IEMH) ce remplacement se fait avec une réduction de 24H de CM. Changement de contenu de 2 UE optionnelles du S8 - Remplacement des 2 ECUE « Analyse Biomécanique des Corps en Mouvement » et «Les Matériaux pour le Vivant : de la Conception à l'Application » par les 2 ECUE mutualisés « Modèles et Méthodes d'Analyse pour l'Ingénierie du Sport » et « Modèles Numériques pour l'Analyse Numérique » au sein de l'UE 6 du S8 « Enseignements de Spécialisation ». Les ECUE étant déjà mutualisés avec la spécialité Ingénierie et ergonomie du mouvement humain (IEMH) ou la spécialité Sciences du mouvement humain (SMH) ce remplacement se fait avec une réduction de 48H de CM. - Remplacement de l'ECUE « Caractérisation : des Essais à l'Imagerie Médicale » par l'ECUE mutualisé «Méthodes et Outils Quantitatifs» au sein de l'UE7 du S8 « Méthodologie de Spécialisation ». L'ECUE étant déjà mutualisé avec la spécialité Ingénierie et ergonomie du mouvement humain (IEMH) et la spécialité Sciences du mouvement humain (SMH) ce remplacement se fait avec une réduction de 24H de CM. Au total ces modifications entraînent une réduction de 144h ETD pour la composante (le nb d'heures par étudiant restant identique)	Avis favorable	

Composante	Type de diplôme	Intitulé	Modifications demandées	Avis de la CFVU du 3 juillet 2014	Observations CFVU du 3 juillet 2014
FSS	Master 1	Sciences et techniques des activités physiques sportives <i>Spécialité : Ingénierie et ergonomie du mouvement humain (IEMH)</i>	<p>Fermeture de l'accès à 2 ECUE optionnels du S7. - Les ECUE « Economie du Sport et de la Santé » et « Déterminants de la Pratique des APS » ne sont plus ouverts aux étudiants de la spécialité au sein de l'UE 1 du S7 « Connaissances Générales Thématiques ».</p> <p>Changement de contenu d'UE optionnelle du S7. - Remplacement de l'ECUE « Contrôle Moteur, Biomécanique et Réhabilitation des Pathologies du Mouvement » par l'ECUE mutualisé « Analyse Biomécanique des Corps en Mouvement » au sein de l'UE 3 du S7 « Enseignements de Spécialisation ». L'ECUE étant déjà mutualisé avec la spécialité Bio-ingénierie des implants et des tissus (BTI) ce remplacement se fait avec une réduction de 24H de CM.</p> <p>- Remplacement de l'ECUE « Programmation » par l'ECUE mutualisé « Méthodes et Outils de l'Ingénierie » au sein de l'UE7 du S8 « Méthodologie de Spécialisation ». L'ECUE étant déjà mutualisé avec la spécialité Bio-ingénierie des implants et des tissus (BTI) ce remplacement se fait avec une réduction de 24H de CM.</p> <p>Au total ces modifications entraînent une réduction de 72h ETD pour la composante (le nb d'heures par étudiant restant identique).</p>	Avis Favorable	
IUT	LP	Management des organisations <i>Spécialité : Contrôle et pilotage des performances</i> <i>Parcours Aixois</i> <i>Parcours Guadeloupe</i>	<p>Adaptation du contenu pédagogique de la LP de manière à garantir la réalisation des enseignements par les intervenants AMU à la fois sur le site aixois et le site guadeloupéen.</p> <p>Cf. doc en PJ</p> <p>A volumes horaires constants.</p>	Avis Favorable sous réserves	Réserve 1 : approbation ultérieure de la composante Réserve 2 : Mise en conformité des volumes horaires entre la Guadeloupe et Aix

Certificat Informatique et Internet – niveau 1 (C2i)

Proposition de tarification
Validé en CFVU du 03 juillet 2014
Soumis à approbation du CA du 22 juillet 2014

La tarification dépend de la situation dans laquelle se trouve l'étudiant :

- **cas 1** : étudiant en formation initiale ; la formation et la certification sont gratuites, celles-ci étant intégrées au cursus ;
- **cas 2** : étudiant " entrant " ou " redoublant " C2i ; l'étudiant prend en charge une partie des coûts complets de la formation et de la certification, à hauteur de 25 euros par étudiant ;
- **cas 3** : étudiant relevant de la formation continue ; les tarifs sont proposés chaque année avec le service Formation Professionnelle et Continue (FPC) ;
- **cas 4** : étudiant rattaché à un établissement en convention C2i avec AMU ; le tarif est fixé dans la convention signée entre AMU et l'établissement.