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

24 octobre 2017
14h15 à Marseille (Salle du Conseil)

PV approuvé par le conseil d'administration
En sa séance du 28 novembre 2017

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

Etaient présents :

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

Collège B
Mme Aurélie DAUMAS
M. Christophe DEMARQUE
M. Yann GARCENOT
Mme Guylaine MOLINA
Mme Nathalie TEISSIER
M. Didier VANDAMME

Collège « BIATSS »
M. Fabrice GAUDY
M. Georges RELJIC
Mme Sabine ROPARS
Mme Fathia TIR

Collège Usagers
M. Jean BOULHOL
Mme Marianne FADDOUL

Personnalités Extérieures
Mme Florence DELETTRE
M. Younis HERMES

Etaient représentés :

Mme Virginie MERCIER	A donné pouvoir à Mme TEISSIER
M. Jérémie FOA	A donné pouvoir à Mme DAUMAS
Mme Chantal GUITTET-DURAND	A donné pouvoir à M. RELJIC
Mme Alicia FAKHRY	A donné pouvoir à Mme FADDOUL
M. Alexandre PLESSY	A donné pouvoir à Mme FADDOUL
M. Xavier CACHARD	A donné pouvoir à M. AGRESTI
Mme Maryse JOISSINS	A donné pouvoir à Mme GAITAN
Mme ML ROCCA-SERRA	A donné pouvoir à M. ENOCH
M. Hubert RIZZO	A donné pouvoir à M. AGRESTI
Mme Elisabeth PORTIGLIATTI	A donné pouvoir à M. BERLAND
M. Johan BENCIVENGA	A donné pouvoir à M. VANDAMME

Etait absent sans représentation : 3

33 membres présents ou représentés

Etaient présents :

Membres de droit

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

Membres invités

Madame Galand
Monsieur Bonfils
Monsieur Ginestie
Madame Granier
Madame Dignat-Georges
Monsieur Bensoussan
Monsieur Gilles
Monsieur Paul
Madame de Barnier
Madame Piclet
Madame Domeizel
Monsieur Berton
Madame Carpentier
Madame Lecuyer
Monsieur Naamane

Madame Carpentier
Madame Mouret
Monsieur Dumas
Madame Lengrand-Jacoulet
Madame de Barnier
Monsieur Camau
Madame Bouffier
Monsieur Berti
Madame Pilia
Madame Boccardi
Madame Piclet
Monsieur Afonso
Monsieur Chiappetta
Monsieur Cichowlaz
Monsieur Correia

Le Président ouvre la séance à 14h15.

I / Approbation du procès-verbal du conseil d'administration du 28 septembre 2017

Le procès-verbal du conseil d'administration du 28 septembre 2017 est approuvé à l'unanimité sous réserve de la modification demandée par Monsieur Boulhol.

II / Actualités

1 / Nomination

Le Président fait savoir que Madame Corinne Flicker est nommée chargée de mission pour la Maison du Théâtre.

2/ HCERES

L'université vient de réceptionner les rapports de l'HCERES relatifs au site et à l'établissement. Certaines précisions restent à apporter avant que l'HCERES ne publie les rapports définitifs accompagnés de nos observations.
Les membres du conseil d'administration seront destinataires de la version finale.

3/ Arrêtés d'interdiction d'accès aux locaux

L'interdiction d'accès aux locaux de l'université prise à l'encontre d'un étudiant doctorant de l'UFR Sciences, affecté au Laboratoire des Sciences de l'Information et des Systèmes (LSIS), a été prolongée jusqu'à ce que la section disciplinaire rende sa décision, et que cette dernière acquière un caractère définitif.

4 / Présentation des élections

Madame Hmamou présente ce point (cf powerpoint annexé au procès-verbal).

Monsieur Garcenot demande si un bureau de vote est prévu sur le site d'Aubagne.

Le Président répond que cette proposition n'a pas été retenue. La multiplication des bureaux de vote étant une source de risques importants.

Madame Tir souhaite savoir si les journées d'information prévues sur les sites de Marseille et Aix-en-Provence sont accessibles à l'ensemble des personnels.

Madame Hmamou confirme que ces sessions sont à destination des personnels mais aussi des usagers.

Monsieur Garcenot est surpris de l'obligation faite de déposer sa procuration avant 16 heures le vendredi précédent le scrutin.

Madame Hmamou souligne qu'un travail important a été réalisé avec la DOSI afin de détailler étape par étape les modalités de procuration. Elle confirme cette obligation.

Monsieur Garcenot note que le calendrier des opérations prévoit l'envoi et l'affichage des listes électorales le 30 octobre 2017. Or à cette date les établissements du second degré sont fermés.

Madame Hmamou répond que les contraintes calendaires sont imposées par la règlementation.

Monsieur Bony ajoute que les étudiants de CPGE sont des électeurs de droit, et rappelle que les listes électorales peuvent être modifiées jusqu'au jour du scrutin.

Monsieur Boulhol demande s'il est possible de ne pas mettre de bureaux de vote en étage afin de ne pas décourager les étudiants à venir voter.

III / Plan d'amélioration de la qualité de vie au travail

Madame Escalier présente ce point (cf powerpoint annexé au procès-verbal).

Madame Tir se félicite du travail de concertation et de collaboration entrepris par l'administration avec les organisations syndicales. Elle s'étonne que le rapport Catéis ne soit pas joint au plan présenté.

Madame Escalier précise que le rapport Catéis sera disponible sur le site de la DHSE et que le plan d'amélioration de la qualité de vie au travail sera affiché sur le site de la DRH.

Monsieur Reljic insiste sur l'importance des formations au management afin d'accompagner les encadrants dans la gestion des conflits. Il rappelle que les entretiens professionnels individuels font également partie intégrante de la qualité de vie au travail. C'est un moment privilégié d'échanges entre l'agent et son responsable.

IV / Accréditation 2018 :

1 - dossier d'accréditation de l'ESPE

Monsieur Paul en préambule indique que ce dossier a été finalisé fin septembre et qu'une demande a été faite auprès du Ministère afin de décaler d'un mois le dépôt de ce dossier.

Monsieur Ginestié présente le powerpoint annexé au procès-verbal.

Madame Molina s'interroge sur l'accès au master MEEF : en janvier dernier la CFVU a voté les mentions de licence permettant l'accès à ce diplôme. La licence sciences de l'éducation n'y figurait pas.
Or dans le cadre du travail en cours, il existerait au semestre 4 une UE pro MEEF. Elle souhaite avoir confirmation que les étudiants titulaires de cette licence pourront candidater au master MEEF.

Monsieur Ginestié répond que s'agissant de la formation des conseillers principaux d'éducation la continuité via la licence sciences de l'éducation va de soi. Cependant, la continuité ne va pas de soi pour la formation des professeurs des écoles, la principale difficulté résidant sur les acquisitions des bases disciplinaires.

Madame Brandt-Pomares ajoute que l'intégration des UE pro MEEF dans tous les parcours de licence va permettre de gagner en visibilité pour tous les étudiants afin qu'ils puissent se préparer aux métiers de l'enseignement, et à entrer en master MEEF malgré certaines carences pour pouvoir ensuite enseigner en école primaire le français ou les mathématiques.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le dossier d'accréditation de l'ESPE.

2 - création de la mention de master Economie du droit

Monsieur Paul indique qu'un travail collaboratif entre la faculté de Droit et la faculté d'Economie Gestion a débuté il y a quelques mois afin de créer cette mention bi-disciplinaire.
La finalisation de ce dossier n'étant intervenue que fin septembre, la DGESIP a été contactée afin de savoir si elle acceptait que ce dossier soit présenté hors phase. La réponse a été positive.
L'objectif de ce master est de proposer une formation interdisciplinaire qui permette à des étudiants d'avoir une double compétence et d'appréhender de manière satisfaisante les problèmes juridiques que pose aujourd'hui le développement de l'économie.
L'architecture de cette mention est divisée en trois parcours-types :

- Business, Law and Economics
- Droit économique,
- Distribution, concurrence

La CFVU a salué le caractère pluridisciplinaire de cette mention de master.

Monsieur Agresti indique que la réflexion sur la licence a été menée d'une part avec l'idée de créer un double diplôme en droit et en économie, et d'autre part afin de contrer l'effet pervers du classement par discipline des mentions, induit par la nomenclature des masters.

Monsieur Granier ajoute que cette mention de master d'économie du droit ne pouvait être que co-portée par les deux composantes. Cette dernière sera partagée entre plusieurs parcours-types portés à la fois par la FEG et par la FDSP.

Monsieur Boulhol se réjouit de cette nouvelle mention, très attendue par un certain nombre d'étudiants, qui s'adresse à un secteur porteur comme l'économie du Droit.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la création de la mention master Economie du Droit

3 - portails de formation

Monsieur Paul précise qu'un portail de formation est un regroupement de mentions de licence en début de cursus.
En début de cursus l'étudiant n'est pas inscrit dans une mention en particulier, mais dans un groupe de mentions. A la fin des enseignements proposés dans le cadre du portail l'étudiant choisit sa mention de rattachement.
Le Ministère recommande très fortement la mise en place de portails de formation à l'entrée de l'université de manière à permettre aux étudiants de mieux murir leur choix de mention,

en étant éclairés par des enseignements disciplinaires, et ainsi réduire les taux d'échec en première année.
Monsieur Paul décrit le document annexé au procès-verbal et souhaite faire deux remarques pour terminer :

- en ALLSH et en Sciences il peut y avoir des mentions de licence qui appartiennent à plusieurs portails,
- en Sciences, il est prévu de baptiser les portails par un nom de scientifique éminent.

Monsieur Garcenot note que ce dispositif répond aux besoins des usagers.
Néanmoins, il observe que le contrat de site présenté le 28 septembre dernier n'a pas les mêmes approches, et que les retours au niveau national ne laissent pas imaginer que ce soit la solution privilégiée.
Il demande si AMU en innovant dans la mise en œuvre de telles mesures, ne risque pas d'être en porte à faux avec les attentes au niveau national.

Monsieur Paul répond qu'il n'existe pas de risque compte-tenu du fait que ce dispositif répond aux recommandations du cadre national.
Des variations sur la mise en œuvre du portail peuvent exister :

- certaines universités vont considérer que pour être dans un portail un étudiant doit être inscrit dans une mention en particulier,
- d'autres universités vont considérer que l'on inscrit un étudiant à un portail et non à une mention en particulier.

Madame Lecuyer espère que les portails porteront le nom de grandes scientifiques.

Madame Mouret indique qu'il va y avoir trois portails et que l'un d'eux portera le nom d'une femme scientifique. Les noms retenus devraient être René Descartes, Marie Curie et Louis Pasteur.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les portails de formation (ALLSH, Economie et Gestion, Sciences).

V / Fonds d'Intervention Pédagogique : appel à projets 2018

Comme chaque année le Fonds d'Intervention Pédagogique est réactualisé en fonction des retours obtenus sur les projets des années précédentes.
Monsieur Paul balaye le document joint au procès-verbal.
Il souligne pour terminer, que l'enveloppe votée jusqu'à présent s'agissant du FIP était de 200 000 euros et que cette année elle sera de 300 000 euros, le différentiel étant prélevé sur le fonds de roulement de l'établissement.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modalités de mise en œuvre du fonds d'intervention pédagogique pour l'année 2018.

VI / Bilan social 2016

Mesdames Pilia et Boccardi présentent ce point (cf powerpoint en pièce jointe).

Madame Tir les remercie pour la qualité de la présentation. Elle apprécie les données de ce bilan qui permettront à terme d'obtenir une cartographie précise des emplois de l'établissement.

Madame Ropars note l'important travail effectué par les services et l'évolution très positive en termes de présentation et complétude de ce bilan depuis 2012. Elle porte son attention sur la baisse des effectifs BIATSS et de la part du plafond emplois Etat par rapport au plafond ressources propres.

Madame Escalier répond qu'il n'y a pas de baisse du plafond d'emplois mais une façon différente souhaitée par l'Etat de le prendre en compte. Elle rappelle que dans le cadre du passage aux responsabilités et compétences élargies (2009 – 2010) le plafond d'emplois de chaque établissement avait été défini par le Ministère de deux façons :

- un plafond d'emplois correspondant à l'ancien feuillet d'emplois et la listant les emplois que l'établissement pouvait utiliser,
- la capacité de l'établissement de saturer techniquement ou pas cette liste théorique des emplois pour définir la masse salariale transférée.

Dans la réalité, aucune université en France n'est arrivée à saturer complètement son plafond d'emplois et de ce fait la masse salariale transférée n'a jamais permis de courir 100% du plafond théorique.
C'est pourquoi il y a toujours eu un écart entre le plafond théorique et la capacité des établissements à recruter.
Par conséquent, et sans supprimer de ligne, le Ministère a ensuite préconisé de voter le plafond d'emplois au vu de la capacité de l'établissement à financer ces derniers avec la dotation de masse salariale allouée par l'Etat.

Le Président précise que le plafond d'emplois n'a pas diminué mais que l'Etat souhaite que les établissements soient au plus près de la réalité.

Monsieur Demarque s'associe également aux remerciements pour le travail conséquent réalisé très utile notamment pour les organisations syndicales.
S'agissant des sections CNU présentées en page 50, il lui semble intéressant pour l'avenir de corréler le nombre d'enseignants-chercheurs avec celui des étudiants encadrés par chacun d'eux.

Le Président indique que cette donnée ne va pas être simple à obtenir compte tenu qu'une formation peut faire intervenir des enseignants de sections différentes.

Madame Escalier indique que cette information ne sera pas obtenue dans le cadre du bilan social. Ces informations pourront être disponibles lorsque l'ensemble des composantes saisiront leurs données sur les services des enseignants dans le logiciel ARES.

Madame Mouret indique que dans le cadre de la future offre de formation il est demandé de compléter ces champs pour chaque enseignement. Or il est compliqué de rentrer la section CNU pour chaque enseignement car un enseignement peut faire intervenir des disciplines croisées.

Monsieur Demarque ne voit pas l'information concernant le nombre de maitres de conférences LRU.

Madame Boccardi répond que cette information figure en page 53 dans la rubrique « autres enseignants ».

Le Président souhaite que soit précisé pour le prochain bilan social combien d'enseignants chercheurs sont recrutés sur le fondement de la loi LRU.

Monsieur Demarque souhaite disposer d'informations complémentaires concernant le recours accru à la sous-traitance notamment dans les activités de recherche.

Le Président répond que la sous-traitance n'est pas une donnée relevant du champ d'un bilan social.

Monsieur Bony précise que la sous-traitance n'est pas en soi interdite mais que pour autant le montage juridique associé doit faire l'objet d'une extrême vigilance.

Monsieur Reljic adresse ses remerciements pour cet outil très riche en informations. Pour la formation des personnels il note en page 94 le budget et le taux d'exécution du plan de formation à hauteur de 80%. Il regrette que le budget ne soit pas exécuté dans sa totalité. Toujours en matière de formation, il remarque en page 101 l'existence d'un recueil des besoins en formation pour lequel il voudrait obtenir des précisions.

Madame Pilia répond que le recueil des besoins en formation est une enquête lancée au mois de juin auprès des services et composantes afin qu'ils fassent remonter leurs besoins en termes de développement des compétences pour leurs personnels. C'est ce qui permet de construire le plan de formation, et ce également en rapport avec besoins évoqués dans le cadre des EPI.

Monsieur Reljic s'interroge sur la cause de la baisse de la rémunération des femmes.

Madame Escalier explique que les femmes sont plus employées à temps partiel que les hommes. La rémunération étant liée à la quotité de temps de travail, cela peut expliquer cette baisse. Elle rappelle que dans la fonction publique il n'y a pas de différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

Monsieur Afonso rappelle que sur la baisse des effectifs BIATSS, le bilan social est une photographie réalisée à un moment donné et qu'il est important de prendre en compte deux variables :

- les entrées et les sorties de l'établissement,
- le nombre de départs à la retraite qui a sensiblement augmenté en 2016.

S'agissant de la cartographie des emplois, cette question a été évoquée lors du Comité Technique qui s'est tenu en septembre dans le cadre de la mise en place pour les personnels BIATSS du RIFSEEP. Il a été acté l'élaboration, par le groupe de travail à venir, d'une cartographie sur les fonctions exercées et, à terme, d'un classement des agents par groupe de fonctions suivant leur grade.

Monsieur Garcenot, à la lecture du bilan social a été frappé par le fait que 27% des personnels soient dédiés à la formation contre 31% à la recherche. L'établissement n'est

donc pas dans un équilibre véritable, alors que ce dernier est confronté à un défi démographique avec plus d'étudiants à former.
Sa seconde remarque concerne les 65% de personnels titulaires pour 35% d'agents non titulaires. Il comprend la nécessité pour l'université de faire intervenir des personnels PAST, des professeurs associés, des vacataires qui détiennent une expertise particulière ne nécessitant pas pour autant un recrutement. Il déplore toutefois l'absence de postes pérennes.
Par ailleurs, il constate que le ratio enseignants/ étudiants est inférieur aux ratios de l'OCDE, ce qui doit nous interpeler même si celui d'AMU est supérieur à la moyenne nationale.
Il souhaiterait également avoir des précisions sur les primes d'intéressement affectées aux entreprises.
Pour terminer, il évoque l'augmentation des jours d'absence pour cause de maladie au sein de l'université. Si à travers le plan de qualité de vie au travail et à travers la cellule harcèlement des actions sont mises en œuvre, il pense qu'il serait judicieux de communiquer de nouveau sur ces dispositifs, eu égard aux situations de souffrance qui peuvent exister au sein de certains laboratoires ou composantes.

Le Président répond qu'il ne faut pas laisser penser que toutes les maladies sont dues à du harcèlement. L'établissement connait un taux d'absentéisme bien en dessous de la moyenne constatée dans la fonction publique. Il fait savoir par ailleurs que les chiffres de la recherche englobent notamment les doctorants et les ATER.

Madame Escalier s'agissant de l'intéressement précise que ce dernier peut être lié :
- au bénéfice des contrats de recherche, mécanisme de moins en moins activé
- et au titre de l'intéressement de la loi LRU prévu pour trois motifs :
    - indemnités des personnels BIATSS (seuil de PPRS dépassé pour certaines catégories),
    - contrepartie des heures d' ouverture élargie des bibliothèques,
    - compensation pour des fonctions d'agents de prévention pour lesquelles l'établissement ne dispose pas de points de NBI.

Le conseil d'administration approuve par 32 voix pour et 1 abstention le bilan social d'Aix-Marseille Université réalisé au titre de l'année 2016.

VII / Fonctions ouvrant droit à prime de charges administratives

Monsieur Afonso indique que comme le prévoit l'article 3 du décret du 12 janvier 1990 une prime de charge administrative peut être versée à certains personnels de l'enseignement supérieur. La liste des fonctions ouvrant droit à la prime de charges administratives et les montants maximum d'attribution de cette prime doivent faire l'objet d'une approbation par le conseil d'administration.
Il décrit le tableau récapitulant ces données (cf document annexé au pv).

Madame Gaitan indique que parfois dans le tableau apparaissent des fourchettes et non les montants maximums.

Monsieur Afonso précise que le texte prévoit un vote sur les montants maximums.

Le Président invite les membres à s'exprimer sur les montants maximums uniquement.

Monsieur Demarque demande si le fait qu'il existe un plafond sans montant plancher ne génère pas d'autres difficultés.

Madame Escalier précise que c'est le conseil d'administration restreint, sur proposition de la composante, qui est appelé à apprécier le montant individuel de la prime au prorata de la charge de travail réalisée.

Madame Ropars fait savoir qu'elle votera contre ce dispositif son organisation étant contre le principe des primes.

Le conseil d'administration approuve par 29 voix pour, 3 voix contre et 1 abstention la mise à jour des fonctions éligibles aux Primes de Charges Administratives.

VIII / Schéma Directeur Handicap, volet Personnels : convention pluriannuelle avec le Fonds d'Intervention pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour la période 2018 / 2020

Monsieur Bensoussan, accompagné de **Monsieur Potier,** présente ce point (cf powerpoint annexé au procès-verbal).

Madame Tir demande pourquoi les assistantes sociales, qui participent activement à la politique du handicap, ne sont pas mentionnées dans cette présentation.

Monsieur Potier répond que le schéma directeur du handicap a démarré fin 2015, et les premiers groupes de travail se sont réunis début 2016. Il existait probablement un manque de visibilité à ce moment-là de l'engagement des assistantes sociales sur cette thématique. Toutefois la mise en œuvre du schéma directeur fera intervenir les assistantes sociales.

Madame Domeizel rappelle qu'en 2012 une charte des achats durables a été votée au sein de l'établissement faisant mention de clauses sociales encourageant le passage de marchés avec des entreprises favorisant l'accès à l'emploi notamment pour des personnes en situation de handicap.

Madame Molina se réjouit de l'existence du réseau des correspondants « handicap » au sein de composantes car jusqu'à aujourd'hui le seul interlocuteur était basé au siège de l'université, ce qui ne facilitait pas la mise en œuvre des préconisations médicales.
Elle note que des actions permettant l'accès à l'emploi sont mises en œuvre mais elle s'interroge sur les modalités de déroulement de carrière.

Le Président indique que, pour le recrutement, il existe des dispositions réglementaires mais aucune pour le déroulement de carrière. Néanmoins, la démarche de l'établissement va permettre une réflexion plus approfondie.

Madame Tir s'étonne de constater qu'aucune déficience psychique n'a été déclarée.

Madame Minodier précise que les agents n'ont pas d'obligation à déclarer leur type de déficience. Certains types de déficience peuvent facilement être déduits en fonction de la préconisation médicale et des aménagements de poste.

En 2016, une meilleure communication entre la DRH et le SUMPP dans le cadre des groupes de travail a permis de croiser des listes et ainsi d'obtenir des données affinées.

Madame Tir rappelle que l'intervention des assistantes sociales permet d'instruire des dossiers, d'informer les agents des moyens mis à leur disposition afin de mieux vivre leur handicap.

IX / Sortie d'inventaire d'un équipement analytique de marque Waters

Madame Leclercq explique que le Centre de Recherche en Oncobiologie et Oncopharmacologie a fait l'acquisition en décembre 2013 d'un équipement bioanalytique (UPLC Acquity Waters) d'une valeur de 40000,00 euros.
Pour des raisons liées à l'obligation de la conduite d'examens biologiques au sein d'un environnement certifié Iso 15189, ce matériel a été installé et mis en service le 1er janvier 2017 dans les locaux du laboratoire de Pharmacocinétique du CHU Timone.
L'unité de recherche CRO2 n'étant pas reconduite en 2018, et une fois la sortie d'inventaire approuvée par ce conseil, un don de ce matériel sera effectué au bénéfice de l'AP-HM.
A titre d'information la valeur unitaire nette comptable de ces appareils est de 7978,08 € au 1er juin 2017.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la sortie d'inventaire de l'équipement bioanalytique de la marque UPLC Acquity Waters.

X / Accord transactionnel entre l'Université d'Aix-Marseille et le groupement momentané d'entreprises constitué par les sociétés Konica Minolta (mandataire) et CHG (cotraitant)

Monsieur Camau rappelle que cet accord transactionnel est relatif à un accord passé entre l'université et les sociétés Konica Minolta ainsi que son cotraitant CHG dans le cadre de l'ancien marché de copieurs de l'université.
Le nouvel accord cadre passé en début d'année entre AMU, l'UGAP et son titulaire TOSHIBA a pris effet en janvier 2017.
Le plan de déploiement de plus de 400 copieurs au sein de l'université a été prévu entre le PSI et la DOSI pour des raisons opérationnelles sur toute l'année 2017.
Si certaines machines ont donc été installées au cours du premier semestre, des difficultés logistiques ont contraint l'établissement à conserver et utiliser du matériel de l'ancien marché jusqu'à la fin du troisième trimestre. Cela nécessite donc un paiement des copies afférentes à ces matériels en l'absence de tout contrat valide.
C'est l'objet de l'accord transactionnel qui est proposé ce jour dont le montant s'élève à 2124 euros HT soit 0,13% du marché initial.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité l'accord transactionnel conclu entre l'Université d'Aix-Marseille et le groupement momentané d'entreprises constitué par les sociétés Konica Minolta (mandataire) et CHG (cotraitant).

XI / Modification des statuts de la Faculté des Sciences du Sports

Monsieur Bony précise que ces modifications correspondent à une mise en conformité des statuts avec la réglementation et en particulier les dispositions concernant la composition du conseil de faculté et la désignation des personnalités extérieures.

Il fait part des modifications (en rouge dans le document annexé au procès-verbal).

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modifications apportées aux statuts de la Faculté des Sciences du Sport, et notamment son article 8.1.

XII / Convention cadre entre Aix-Marseille Université et la métropole Aix-Marseille Provence

Madame Masclet indique que le sujet de l'enseignement supérieur et la recherche a été identifié dans le cadre de l'agenda de développement de la métropole comme l'un des principaux leviers de croissance pour les années à venir. Elle ajoute que l'université souhaite travailler de façon cohérente avec la métropole, et que le Président rappelle souvent qu'il est nécessaire de jouer collectif sur le territoire. Cette convention a pour objectif de servir cette ambition.
C'est une convention sur mesure, un travail de concertation avec l'ensemble des équipes de la métropole et avec l'ensemble de la gouvernance d'AMU.
Cette convention s'articule autour de quatre axes prioritaires :
- construire une stratégie commune et renforcer la coopération entre AMU et la MAMP ;
- mettre en œuvre une politique partagée d'aménagement et de modernisation des sites ;
- élaborer et décliner une stratégie de développement en matière de recherche et d'innovation ;
- renforcer l'attractivité et le rayonnement international du territoire.

Pour terminer elle précise que ce texte a été adopté à l'unanimité par le conseil de la métropole qui s'est tenu le 19 octobre dernier

Le Président indique que c'est un acte important qui montre la place qu'a pris l'université sur le territoire. C'est un acte politique et stratégique important pour l'établissement. Il fait savoir que l'université est au comité de pilotage de la métropole et peut prendre la parole et intervenir à chaque fois que nécessaire sur les grands projets de développement du territoire.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la convention cadre conclue entre Aix-Marseille Université et la métropole Aix-Marseille Provence.

XIII / Récapitulatif trimestriel (3eme trimestre 2017) des décisions prises et des contrats et conventions approuvés par le Président en vertu de la délégation de pouvoir du conseil d'administration

Aucune remarque

XIV / Paiement forfaitaire des indemnités journalières pour missions effectuées dans le cadre d'un projet Erasmus + capacity building

Monsieur Naamane présente le projet dont la note est annexée au procès-verbal.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le paiement forfaitaire des indemnités journalières pour missions effectuées dans le cadre d'un projet Erasmus + capacity building.

XV / Paiement forfaitaire des indemnités journalières pour missions effectuées dans le cadre d'un projet Erasmus + projets stratégiques

Monsieur Correia présente le projet dont la note est annexée au procès-verbal.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le paiement forfaitaire des indemnités journalières pour missions effectuées dans le cadre d'un projet Erasmus + projets stratégiques.

XVI /Modalités de versement des frais de voyage et de frais de séjour pour la mobilité entrante et sortante des étudiants et du personnel.
Programme ERASMUS+ Mobilité Internationale de Crédit (MIC) 2017 – 2019

XVII / Modalités de versement des allocations de mobilité du personnel : Missions d'enseignement (STA) et missions de formation (STT)
Programme ERASMUS+ Mobilité de l'enseignement supérieur 2017 – 2018

Monsieur Cichowlaz présente les deux projets portés par la DRI (cf documents annexés au procès-verbal).

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modalités de versement des frais de voyage et de séjour pour la mobilité entrante et sortante des étudiants et du personnel du Programme ERASMUS+ Mobilité Internationale de Crédit (MIC) 2017 – 2019.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modalités de versement des allocations de mobilité du personnel : Missions d'enseignement (STA) et missions de formation (STT) du Programme ERASMUS+ Mobilité de l'enseignement supérieur 2017 – 2018

XVIII / Questions diverses

En réponse aux questions diverses posées par Madame Isabelle de Sainte-Marie pour la CGT FERC Sup de l'université d'Aix-Marseille et Monsieur Christophe Demarque pour Sud Education :

Question n°1 : « Lors du prochain conseil d'administration, il est prévu un point "Récapitulatif trimestriel (3eme trimestre 2017) des décisions prises et des contrats et conventions approuvés par le Président en vertu de la délégation de pouvoir du conseil d'administration". Nous demandons qu'une copie de l'accord passé le 20 septembre 2017 entre AMU et le MEDEF PACA, sous délégation de pouvoir, soit communiquée aux administrateur.trices »

Le Président répond que l'accord sera annexé à ce procès-verbal.

Question n°2 « Dans le code de l'éducation, il est prévu à l'article L711-10 : en l'absence de dispositions particulières prévues par les textes législatifs ou réglementaires régissant l'établissement ou ses personnels, la limite d'âge des présidents, des directeurs et des personnes qui, quel que soit leur titre, exercent la fonction de chef d'établissement des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel est fixée à

soixante-huit ans. Ils peuvent rester en fonctions jusqu'au 31 août suivant la date à laquelle ils ont atteint cet âge. »
Or le président Yvon Berland aura atteint cet âge dans le courant de l'année 2019, avant le 31 août. Les prochaines élections pour les 3 conseils sont a priori prévues pour novembre 2019, avec élection d'un.e nouveau.elle président.e en janvier 2020. Qu'est-il prévu pour la direction de l'établissement entre le 31 août 2019 et janvier 2020 ? »

Le Président répond que cela sera précisé dans le cours de l'année 2019.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h30.

Fait à Marseille, le 10 novembre 2017

Le Président d'Aix-Marseille Université

ELECTIONS CONSEILS CENTRAUX

SCRUTINS DES 20 et 21 NOVEMBRE 2017

CALENDRIER ELECTORAL

CALENDRIER ELECTORAL

ÉTAPES	DÉLAIS imposés	DATE
réunion CEC		Mercredi 11 octobre 2017
Publication de l'arrêté électoral	30 jours au moins avant le scrutin (Statuts AMU)	Jeudi 19 octobre 2017
Envoi et affichage des listes électorales	20 jours au moins avant la date du scrutin (D. 719-8)	Pour les usagers : Lundi 30 octobre 2017 Pour les personnels: Mardi 31 octobre 2017
Date limite de dépôt des candidatures	Entre 2 et 15 jours francs avant le scrutin (D.719-24)	Pour les usagers: Vendredi 3 novembre 2017 à 17h Pour les personnels: Lundi 6 novembre 2017 à 17h
Date limite d'inscription sur les listes électorales des personnels et usagers dont l'inscription est subordonnée à cette obligation	au plus tard 5 jours francs avant la date du scrutin (D.719-7)	Pour les usagers et pour les personnels: Mercredi 15 novembre 2017
Date limite de demandes de rectification des listes électorales	Jusqu'au jour du scrutin (inclus) - D.719-8	Pour les usagers et pour les personnels: Mardi 21 novembre 2017
Jours du scrutin		**Pour les usagers: Lundi 20 et mardi 21 novembre 2017** **Pour les personnels : Mardi 21 novembre 2017**
Proclamation des résultats : rédaction de l'arrêté + affichage	Dans les 3 jours suivant la fin des opérations électorales (D.719-37)	Pour les usagers et pour les personnels: Vendredi 24 novembre 2017 au plus tard

LES INSTANCES CONCERNEES

Les usagers sont appelés à élire leurs représentants aux instances suivantes :

- **Conseil d'administration**
- **Commission de la Recherche**
- **Commission de la Formation et de la Vie Universitaire**

- ***ATTENTION : une urne par instance, collège et le cas échéant secteur (disciplinaire ou de formation)***

LES INSTANCES CONCERNEES

Les personnels sont appelés à élire leurs représentants aux instances suivantes :

- **Commission de la Recherche :**

Seuls sont concernés les membres du collège B, (1 siège) et C (1 siège) secteur santé et ceux du collège C (1 siège), secteur économie –gestion.

- **Commission de la Formation et de la Vie Universitaire :**

Seuls sont concernés les personnels BIATSS (1 siège) et les membres du collège B, disciplines de santé (1 siège)

- ***ATTENTION : une urne par instance, collège et le cas échéant secteur (disciplinaire ou de formation)***

Conseil d'administration

- Collège des usagers

➢ **Pas de sectorisation pour le CA**

Commission de la recherche

❖ **Collèges sectorisés (en rouge les collèges concernés) :**

- Collège A : professeurs assimilés
- **Collège B: personnels habilités à diriger des recherches**
- **Collège C : personnels pourvus d'un doctorat autre que d'Université ou d'exercice**
- **Collège des usagers de 3° cycle (doctorants)**

❖ **Collèges non sectorisés :**

- Collège D: autres personnels enseignants et chercheurs
- Collège E : ingénieurs et techniciens
- Collège F: autres personnels

Commission de la formation et de la vie universitaire

❖ **Collèges sectorisés (en rouge les collèges concernés)**

- Collège A : Professeur des universités et assimilés
- **Collège B : Maitres de conférence et assimilés**
- **Collège des usagers**

❖ **Collèges non sectorisés (en rouge les collèges concernés) :**

- **Collège BIATSS**

- CONSEILS CENTRAUX USAGERS et CFVU BIATSS
- VOTE A L'URNE

	BUREAUX DE VOTE
AIX EN PROVENCE : 10 bureaux de vote	**3, Av R. Schuman** UFR DROIT ET SCIENCES POLITIQUES
	21-23 Rue Gaston de Saporta UFR IMPGT
	29, Av. R. Schuman UFR ALLSH **(2 bureaux)**
	2, Av. Jules Isaac ESPE
	Chemin de la quille, Puyricard IAE
	5, rue du château de l'horloge MMSH – JAS DU BOUFFAN
	14, Av. Jules Ferry UFR ECONOMIE ET GESTION
	6, Av. du Pigonnet UFR SCIENCES - Site de MONTPERRIN
	413, Av. Gaston-Berger IUT Site AIX EN PROVENCE

- CONSEILS CENTRAUX USAGERS et CFVU BIATSS
- VOTE A L'URNE

MARSEILLE : 12 bureaux de vote	**3, place Victor Hugo** UFR SCIENCES – Site ST CHARLES
	110-114 la Canebière UFR DROIT ET SICENCES POLITIQUES
	52, Av. Escadrille Normandie Niemen SCIENCES – Site ST JEROME
	14, rue Puvis de Chavannes UFR ECONOMIE-GESTION – Site COLBERT
	60, rue Frédéric Joliot Curie Polytech – Site CHATEAU-GOMBERT
	163, Av. de Luminy UFR SCIENCES – Site LUMINY
	163, Av. de Luminy FSS – Site LUMINY
	27, bd Jean Moulin UFR MEDECINE – Site TIMONE **(2 bureaux de vote)**
	27, bd Jean Moulin UFR PHARMACIE - Site TIMONE
	51 bd Pierre Dramard UFR MEDECINE - Site NORD
	142 traverse Charles Susini - 13013 Marseille IUT – Site Saint Jerôme

- CONSEILS CENTRAUX USAGERS et CFVU BIATSS
- VOTE A L'URNE

SITES ELOIGNES : 6 bureaux de vote	**19, bd St-Jean-Chrysostome** IUT- Site DIGNE-LES-BAINS
	2 Rue Bayard Pôle universitaire - GAP
	Rue Raoul-Follereau IUT - Site ARLES
	136, Av. de Tarascon ESPE – Site AVIGNON
	150 avenue du Maréchal Leclerc IUT - Salon-de-Provence
	Avenue Maurice Sandral BP 156 IUT - La Ciotat

- **CFVU : COLLEGE B disciplines de santé**
- **CR : COLLEGES B et C secteur santé**
- **VOTE A L'URNE**

3 bureaux de vote	**27, bd Jean Moulin** **UFR MEDECINE – Site TIMONE**
	27, bd Jean Moulin **UFR PHARMACIE Site TIMONE**
	51 bd Pierre Dramard **UFR MEDECINE - Site NORD**

CR: Collège C, secteur Economie-Gestion.
VOTE A L'URNE

	Bureaux de vote
AIX : 4 bureaux de vote	UFR DROIT ET SCIENCES POLITIQUES **3, Av. R. Schuman**
	ESPE **2, Av. Jules Isaac**
	UFR ECONOMIE ET GESTION **14, Av. Jules Ferry**
	IAE **Chemin de la quille, Puyricard**
MARSEILLE : 2 bureaux de vote	UFR ECONOMIE-GESTION – Site COLBERT **14, rue Puvis de Chavannes**
	UFR DROIT ET SICENCES POLITIQUES **110-114 la Canebière**
SITES ELOIGNES : 2 bureaux de vote	Pôle universitaire – GAP **2 Rue Bayard**
	IUT - Site ARLES **Rue Raoul-Follereau**

Informations pratiques

- **Deux réunions d'information dédiées aux composantes seront organisées la semaine du 6/11/2017**
- **Un vadémécum pour les présidents des bureaux de vote**
- **Un site élections sur lequel l'ensemble des informations seront disponibles**
- **Une adresse mail unique (electionsconseilscentraux@univ-amu.fr) pour répondre à toutes les interrogations**

LE SITE DEDIE AUX ELECTIONS

- **Un site dédié a été créé : http://elections.univ-amu.fr/**

- Sur ce site sera régulièrement mis à jour en fonction de l'avancement du calendrier des élections. Y sera recensé l'ensemble des informations utiles aux électeurs, aux futurs candidats ainsi qu'aux :

❖ **composantes:**

- Arrêtés électoraux à afficher dans les locaux sur l'ensemble des sites
- Les candidatures et leur éventuelle profession de foi

❖ **Bureaux de vote :**

- Les listes électorales à imprimer et à afficher en deux temps (provisoires et définitives)
- Les listes d'émargement pour le(s) jour(s) du scrutin

LE SITE DEDIE AUX ELECTIONS

L'IMPLICATION DES COMPOSANTES

- Répondre aux sollicitations de la DEVE et la DRH aux fins de vérification des pré-listes électorales (attention aux inscriptions)
- Répondre aux sollicitations de la DEPIL afin de répartir urnes et isoloirs au sein des bureaux de vote
- Propositions de localisation des bureaux de vote: nécessité de prévoir dans la mesure du possible des locaux facilement identifiables et accessibles
- Affichages des différents arrêtés, des candidatures et des professions de foi dans les délais impartis
- **Faire respecter les règles relatives à la campagne électorale** prévues par chacun des arrêtés électoraux et par le RI de l'Université : égalité de traitement, mise à disposition de panneaux d'affichage, de salles de réunions
- Proposer des présidents de BV
- Vérifier le matériel de vote
- Le jour J assurer le déroulement des scrutins.

FONDS D'INTERVENTION PEDAGOGIQUE
APPEL A PROJETS 2018

Date de clôture de l'appel à projets : 1er février 2018

Contexte :

Le Fonds d'Intervention Pédagogique (FIP) de l'Université d'Aix-Marseille a pour objectif de valoriser les initiatives d'envergure dans le domaine de la transformation pédagogique. Les dispositifs financés visent à renouveler les méthodes d'enseignement et de suivi des étudiants, et devront disposer d'un potentiel important de diffusion à l'échelle de l'établissement.

Le FIP s'adresse à toutes les composantes de l'établissement. Les projets pourront émaner du niveau central de la composante comme d'équipes pédagogiques ou de départements. Ils pourront également associer plusieurs composantes dans une perspective pluridisciplinaire ou dans une logique de mutualisation d'enseignements ou de moyens pédagogiques. A cet égard, les groupements interdisciplinaires de formations thématiques (GIFT) sont éligibles. Ces projets pourront, le cas échéant, s'articuler avec d'autres initiatives pédagogiques financées au sein des composantes.

La Commission Formation et Vie Universitaire (CFVU) de l'établissement se chargera de la sélection des projets.

Nature des projets et dépenses éligibles :

Les projets devront être structurants et d'une ampleur significative ; ils pourront notamment concerner :

- des initiatives à l'attention de publics spécifiques (étudiants boursiers, étudiants en difficulté, étudiants en situation de handicap, étudiants éloignés ou empêchés, …) ;
- des pratiques nouvelles en matière d'évaluation ;
- des acquisitions de matériels dans le cadre de nouveaux projets pédagogiques ;
- l'organisation et l'équipement d'espaces pédagogiques innovants ;
- des projets pédagogiques s'appuyant sur des visites d'études, y compris virtuelles ;
- des mises en situations professionnelles, réelles ou virtuelles ;
- de nouveaux dispositifs d'accompagnement vers la réorientation ou l'insertion professionnelle ;
- …

Cette liste ne se veut pas exhaustive ; tout autre projet de nature pédagogique, particulièrement original, et permettant une diffusion vers un public large d'étudiants est potentiellement éligible au FIP. Dans tous les cas, les demandes de financement devront être présentées et contextualisées dans le cadre d'un projet pédagogique cohérent. Enfin, certains projets pourront être proposés en lien avec les services communs ou autres structures de l'université (CIPE, SCD, SUIO, SIUAPS, BVE-MH, SUFA, …).

Les projets à déployer sur une base pluriannuelle ne pourront être abondés au titre du FIP qu'à l'occasion de leur mise en place. Les dépenses éligibles pourront être de nature diverse (fonctionnement, investissement et masse salariale) en fonction de l'orientation du projet.
Les projets présentant un fort contenu en heures complémentaires devront être soutenus par la composante qui s'engage à en assurer le financement les années suivantes. La part de financement FIP des heures complémentaires ne pourra pas dépasser 50% du financement total alloué par le FIP au projet ; le cas échéant, le budget global du projet pourra être abondé par un co-financement de la composante (ou des composantes) de rattachement en vue de compléter l'enveloppe nécessaire en heures complémentaires.

Par ailleurs, on notera que :

- les projets centrés sur des créations de programmes de formation (mentions, parcours-types, autres parcours, …) ne rentrent pas dans le champ du FIP ;
- les projets impliquant des solutions informatiques (installation de matériels et/ou de logiciels, maintenance de matériels, développement, etc…) ne pourront être présentés sans consultation préalable de la DOSI.

Sélection des projets :

Les projets présentés devront recevoir préalablement un avis favorable de leur(s) composante(s) de rattachement. Dans l'hypothèse où une composante soumet plusieurs projets, celle-ci en proposera un classement.

Les projets soumis feront l'objet d'un pré-examen par une commission *ad hoc* puis d'un classement discuté et approuvé par la CFVU.

La commission ad hoc sera constituée de membres élus ou invités de la CFVU comme suit : 6 enseignants-chercheurs, chacun représentant un secteur de formation d'AMU, 3 étudiants (incluant le (la) Vice-président(e) étudiant), 1 personnel BIATSS, 1 représentant du CIPE. Elle sera présidée par le Vice-Président Formation ou son représentant.

Seront particulièrement valorisés, les projets :

- s'inscrivant dans une perspective pérenne ;
- impliquant une (des) équipe(s) pédagogique(s) structurée(s) qui démontre(nt) sa (leur) capacité à piloter le projet ;
- démontrant un caractère transformant ;
- touchant un nombre d'étudiants important ;
- affichant une transversalité, que celle-ci porte sur la variété des formations concernées par le dispositif ou sur la dimension pluridisciplinaire des apprentissages visés ;
- ayant un potentiel de diffusion pouvant susciter d'autres initiatives ou projets ;
- faisant état d'autres sources de financement (composante(s), financements extérieurs).

Les projets s'articulant à un ou plusieurs autres projets pédagogiques financés par leur composante devront mettre en évidence le périmètre exact du dispositif spécifiquement financé par le FIP et la plus-value apportée.

Lors de son dépôt, le projet devra obligatoirement prévoir une évaluation du dispositif par les étudiants réalisée par l'Observatoire de la Vie Etudiante.

Les porteurs des projets financés s'engagent à dresser un bilan pédagogique et financier des actions menées et à en faire une restitution devant la commission bilan du FIP.
Le bilan pédagogique, présenté deux ans après l'obtention du financement, devra notamment intégrer les résultats de l'évaluation par les étudiants et leur analyse.
Dans le cadre du bilan financier, présenté un an après l'obtention du financement, des justificatifs détaillés (copie des factures notamment) seront demandés quant à l'utilisation des crédits FIP alloués, tant au niveau des dépenses de fonctionnement et d'investissement que des dépenses de masse salariale (notamment les heures complémentaires).

Tout matériel acquis (ouvrages, ordinateurs, logiciels, etc..), dès lors qu'il ne serait plus utilisé dans le cadre du projet, a vocation à être remis à disposition de l'établissement. Les crédits non consommés dans l'année civile par les composantes au titre du FIP seront reversés dans le fonds de roulement de l'établissement.

Calendrier :

- date d'ouverture de l'appel à projets : mercredi 25 octobre 2017
- date limite de retour à la DEVE des dossiers de candidature classés par les composantes : jeudi 1er février 2018, 17 : 00
- pré-examen des dossiers par la commission ad hoc : lundi 12 mars 2018
- classement définitif des dossiers : CFVU du 5 avril 2018

Informations pratiques et contact :

Le document à compléter figure en annexe du présent appel à projets.
Le dossier complété sera adressé sous format électronique à deve-formation@univ-amu.fr

Le dossier **devra obligatoirement avoir reçu un avis et une validation de la composante** avant envoi à la DEVE. Aucun élément complémentaire ne sera accepté après la clôture de l'appel à projets.

Les questions éventuelles pourront être adressées au pôle formation de la DEVE à : deve-formation@univ-amu.fr

Dossier de demande d'accréditation de l'école supérieure du professorat et de l'éducation (ÉSPÉ)

ÉSPÉ d'Aix-Marseille

Établissement intégrateur :
Université d'Aix Marseille

Établissement(s) partenaire(s)
Université d'Avignon et des pays de Vaucluse

Dates des délibérations
Conseil d'école de l'ÉSPÉ :25 septembre 2017
Conseils d'administration d'AMU :
Conseils d'administration d'UAPV :

Merci de renvoyer ce dossier à :

accreditation.espe@education.gouv.fr

Sommaire

1 Renseignements administratifs 3
1.1 Directeur de l'ÉSPÉ et Présidents du Conseil d'école et du Conseil d'orientation stratégique et pédagogique 3
1.2 Équipe de direction 3
1.2.1 Organigramme et comitologie 3
1.2.2 Le fonctionnement de la direction de l'ÉSPÉ 5

2 Stratégie concernant le pilotage du projet de l'ÉSPÉ 6

3 Présentation générale de l'offre de formation : le projet de l'ÉSPÉ 8
3.1 Périmètre 8
3.1.1 L'offre de master 9
3.1.2 Les formations complémentaires 11
3.1.3 Le continuum de formation 13
3.1.4 La formation continue des personnels de l'Éducation nationale 13
3.1.5 La contribution à la formation des enseignants et des enseignants-chercheurs de l'université 14
3.2 Organisation 15
3.2.1 La lisibilité, la cohérence de l'ensemble et la complémentarité des formations 15
3.2.2 Les dispositifs mis en place pour assurer la coordination des formations 16
3.2.3 Les dispositifs mis en place pour favoriser la mutualisation 21
3.2.4 Les modalités de mise en œuvre de l'alternance intégrative ; 23
3.2.5 Les dispositifs mis en place pour le continuum de formation 25
3.2.6 Les modalités de prise en compte des différents profils ne nécessitant pas l'obtention d'un master MEÉF 28
3.2.7 La mise en œuvre de la démarche qualité ; 28
3.2.8 Les moyens administratifs et techniques (secrétariat, etc.) à l'appui des formations. 29
3.3 Positionnement dans l'environnement 32
3.3.1 Positionnement de l'offre de l'ÉSPÉ dans l'offre globale de formation des établissements intégrateur et partenaires 32
3.3.2 Modalités du partenariat avec l'académie 32
3.3.3 Environnement en matière de partenariats 33
3.3.4 Laboratoires en appui des formations 34
3.3.5 Les différents partenariats internationaux. 36

4 Fiches AOF des mentions de master MEÉF et du DU « parcours adaptés » 39

5 Budget de projet 39
5.1 Principes d'élaboration 39
5.2 Analyse et évolution 40
5.2.1 Une meilleure prise en compte du réel 40
5.2.2 L'équilibre des contributions 40
5.2.3 L'adossement à la recherche 41
5.2.4 La formation toute au long de la vie des personnels de l'Education nationale 41

Annexes 42

Contact : accreditation.espe@education.gouv.fr

1 Renseignements administratifs

1.1 Directeur de l'ÉSPÉ et Présidents du Conseil d'école et du Conseil d'orientation stratégique et pédagogique

- Directeur de l'ÉSPÉ : Jacques Ginestié
  - Coordonnées téléphoniques : +33 4 13 55 22 45
  - Portable : +33 6 74 83 38 23
  - Courriel : jacques.ginestie@univ-amu.fr
- Président du Conseil d'école : Jean-Marc Monteil
  - Coordonnées téléphoniques :
  - Portable : +33
  - Courriel : jmonteil2@wanadoo.fr
- Président du COSP : Blanca Barredo
  - Coordonnées téléphoniques : +34 616 33 09 09
  - Portable : +34
  - Courriel : blancabarredo@ub.edu

1.2 Équipe de direction

L'équipe de direction est constituée de :

- Directeur : Jacques Ginestié (AMU)
- Directeurs-adjoints :
  - Pascale Brandt-Pomares (Relations Recherche Formation Terrain) (AMU)
  - Jean-François Paba (Formation initiale) (AMU)
  - Nicolas Sembel (Recherche et coopérations internationales) (AMU)
  - Dany Deschamps (Partenariats, Budget et démarche qualité) (Académie)
- Responsable services administratifs : Marie-France Salogne-Carosso (AMU)
- Responsables de collège :
  - Collège Sciences : Marjolaine Chatoney (AMU)
  - Collège ALLSH : Laurence Espinassy (AMU)
- Responsables de mention :
  - Mention 1 : Frédéric Saujat
  - Mention 2 : Marjolaine Chatoney
  - Mention 3 : Nathalie Mikaïloff
  - Mention 4 : Pascale Brandt-Pomares

1.2.1 Organigramme et comitologie

Conformément au Décret n° 2013-782 du 28 août 2013, l'ÉSPÉ est doté d'un Conseil d'École (CE) et d'un Conseil d'Orientation Scientifique et Pédagogique (COSP), dont la composition est fixée par ce même décret. Le CE est présidé par Jean-Marc Monteil ; le COSP par Blanca Barredo (Université de Barcelone).

Pour compléter ces deux instances statutaires, un Observatoire Académique des Formations initialement prévu a permis de rendre compte de l'avancée de la mise en œuvre du projet à la création de l'ÉSPÉ son évolution vers une instance qui est un véritable conseil de pilotage du projet académique ÉSPÉ a abouti à la mise en place d'un Directoire (voir plus loin les paragraphes 2 Stratégie concernant le pilotage du projet de l'ÉSPÉ et le paragraphe spécifique sur le directoire dans la partie 3.2.2). Les rôles, missions, organisations et compositions des instances statutaires sont décrites dans les statuts de l'ÉSPÉ (cf. Statuts en annexe).

D'autres instances statutaires et réglementaires organisent la vie de l'ÉSPÉ (cf. Règlement Intérieur en annexe). Les instances réglementaires se répartissent elles-mêmes en deux types

- Les instances fonctionnelles : Conseil Consultatif d'École, Conseils de perfectionnement, Commission Pédagogique, Commission Recherche, Conseils de mention, Conseils de collège ;

- Les instances opérationnelles : Commissions de site, Commission financière, Commission des Personnels administratifs et techniques.

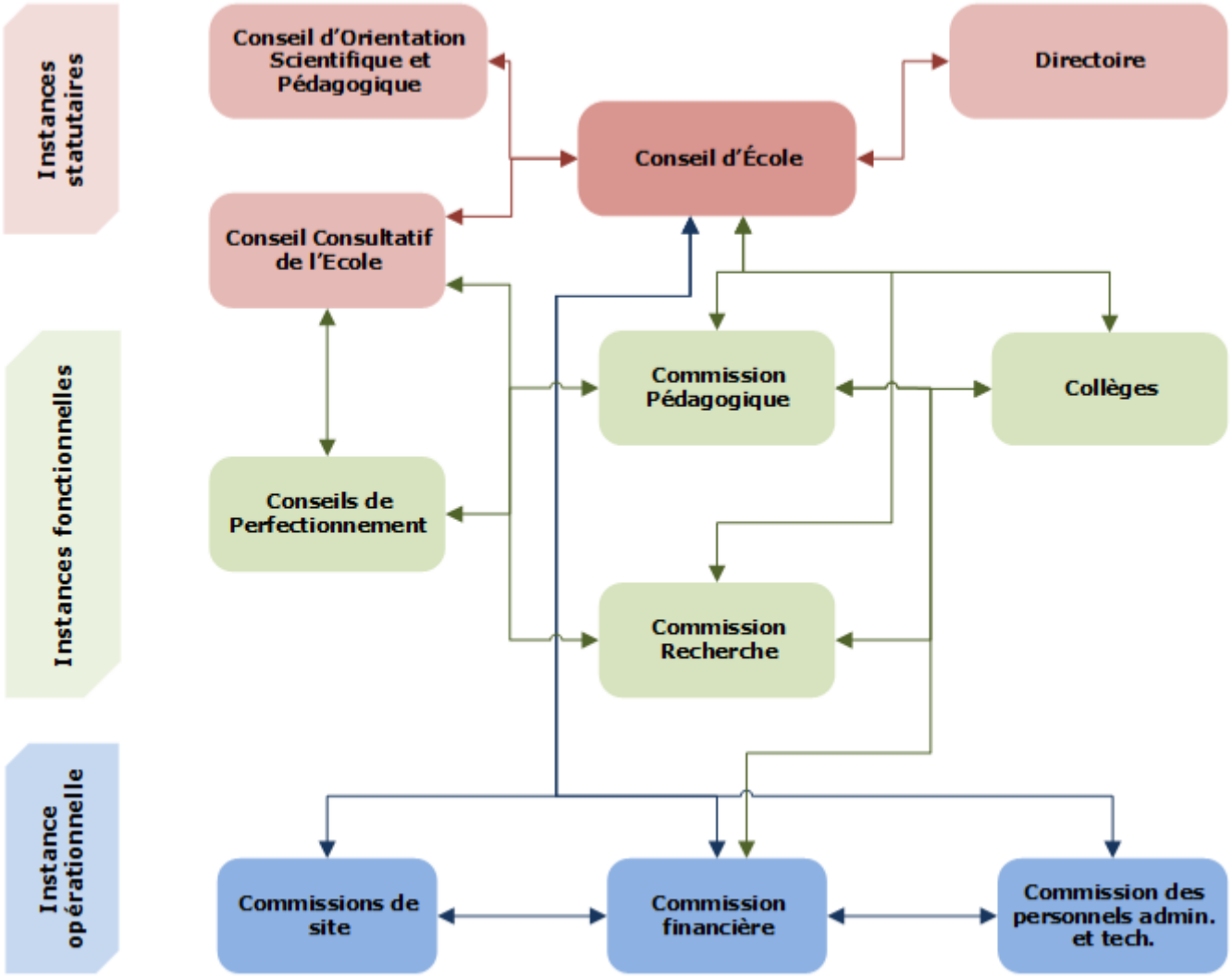


Figure 1 : Interactions entre les instances de pilotage

1.2.2 Le fonctionnement de la direction de l'ÉSPÉ

Le directeur de l'ÉSPÉ est le chef de projet chargé de mettre en œuvre le projet académique de l'ÉSPÉ d'Aix-Marseille tel qu'il est accrédité, d'en proposer les modifications et d'en assurer le bon déroulement.

Pour assurer cette responsabilité, il est entouré d'une équipe de direction qui constitue le bureau de direction. Le bureau se réunit toutes les semaines.

Le bureau est composé du directeur, des quatre directeurs-adjoints, de la responsable des services administratifs et techniques et des deux responsables de collège. Un des directeurs-adjoints est IA-IPR et mis à disposition du projet académique par l'académie. Quand ils ne sont pas membres de la direction les responsables de Mentions du Master MEÉF sont invités à participer au bureau de direction.

1.2.2.1 Bureau élargi

Le bureau élargi (cf. Figure 2), composé de l'équipe de direction et des responsables des pôles administratifs et techniques de l'ÉSPÉ, se réunit régulièrement deux fois par mois en moyenne. Il est chargé de faire un point régulier sur l'avancée des dossiers et des projets et veille à la mise en œuvre des orientations politiques.

1.2.2.2 Conseil de direction

Le conseil de direction (cf. Figure 2) étend le bureau élargi, aux chargés de mission de l'ÉSPÉ, aux responsables de mentions et parcours, au délégué académique à la formation (rectorat), au représentant de l'UAPV et aux représentants des UFR ALLSH, Sciences et STAPS d'AMU. Il se réunit régulièrement cinq fois par an en moyenne. Il est chargé de valider les propositions issues des travaux des bureaux élargis ; selon le cas ces propositions seront proposées au conseil de l'école.

Ainsi trois niveaux de gouvernance, équipe de direction, bureau élargi, conseil de direction organisent la direction de l'ÉSPÉ et coordonnent les actions des différents responsables.

D'une manière générale, la direction de l'ÉSPÉ est organisée selon le schéma de la Figure 2.

Contact : accreditation.espe@education.gouv.fr

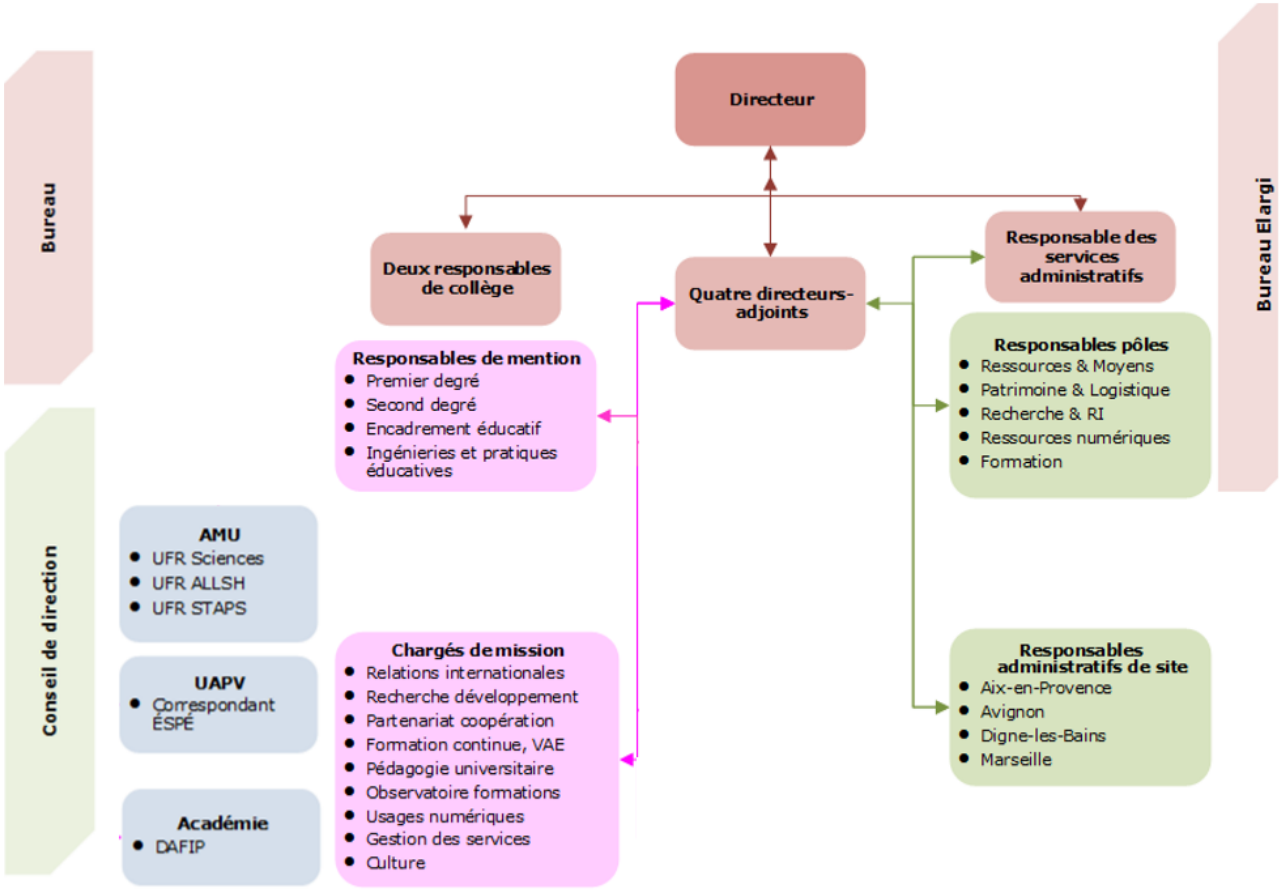


Figure 2 Organisation de la direction de l'ÉSPÉ

1.2.2.3 Séminaire annuel

Afin d'améliorer la comitologie, tant sur le plan de la circulation des informations, que de la prise en compte des contraintes ou de la prise de décision, un séminaire de direction annuel de deux journées permet de travailler collectivement sur les différents volets des missions de l'ÉSPÉ : formation, recherche, partenariat, ressources, budget, etc. Il réunit le conseil de direction et les responsables de parcours.

Le complément de cohérence apporté par le séminaire annuel permet d'articuler gestion quotidienne et planification à plus long terme des évolutions (mise en œuvre d'outils, impact des organisations d'AMU sur le fonctionnement de la composante ÉSPÉ, impact des orientations politiques académiques et nationales sur le projet académique, etc.).

2 Stratégie concernant le pilotage du projet de l'ÉSPÉ

Pour apprécier le contexte et les enjeux de formation initiale et continue des enseignants et personnels d'éducation, il est indispensable de resituer stratégie de l'ÉSPÉ, dans sa dimension académique et non seulement composante universitaire (ÉSPÉ, établissements intégrateur et partenaires, rectorat…). À cet effet, un texte d'orientation stratégique, issu collégialement de la direction de l'ÉSPÉ, des partenaires universitaires et de l'académie introduit ici le dossier d'accréditation les axes stratégiques retenus au sein et entre toutes les parties prenantes, au regard du contexte, aussi bien en termes de bilan que de perspectives. La convention liant les partenaires et précisant leurs engagements réciproques peut être utilement versée pièce annexe.

Ce second contrat d'accréditation (2018-2022) s'inscrit dans les évolutions de la première période d'existence de l'ÉSPÉ d'Aix-Marseille. Le renforcement du partenariat fondateur entre les trois partenaires, l'université d'Aix-Marseille (AMU), l'université d'Avignon et des Pays de Vaucluse (UAPV) et l'académie d'Aix-Marseille, permet d'accroitre l'empan réel du projet académique de l'ÉSPÉ. Le travail accompli durant ces quatre années consolide le positionnement comme une réponse cohérente et pertinente d'offre de formation tout au long de la vie aux métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation. Le principal objectif qui a guidé l'évolution du précédent projet dont certains volets étaient plutôt déclaratifs

guide aussi les orientations du projet. Celui-ci vise à mettre en œuvre une formation universitaire professionnalisante constitutive d'un pôle de référence universitaire dans le domaine de l'éducation.

Cette formation universitaire repose sur un principe d'articulations fortes entre recherche, formation et terrain.

Le projet académique vise trois objectifs majeurs :

- Organiser un continuum de formation des professionnels de l'enseignement, de l'éducation et de la formation qui s'inscrit dans la formation tout au long de la vie de ces professionnels et, plus particulièrement, dans une formation initiale qui s'inscrit dès les parcours de licence puis les masters MEÉF pour se poursuivre par une formation continuée au cours des deux premières années de titularisation ;
- Renforcer la place de l'Université dans la formation initiale et continue des enseignants (et de l'ensemble des professionnels de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) en poursuivant le développement de l'adossement des formations à la recherche et, plus particulièrement, les recherches en éducation ;
- Soutenir le caractère professionnel de la formation initiale et continue des enseignants en dynamisant et généralisant les relations entre le terrain, la formation et la recherche en s'appuyant sur des espaces de formation initiale et continue ouverts à l'ensemble des compétences présentes dans l'Université et chez les professionnels, notamment ceux qui relèvent de l'enseignement scolaire (établissements formateur), mais également l'ensemble des partenaires (associations, collectivités territoriales, entreprises…) qui œuvrent dans le système éducatif. La formation universitaire professionnalisante doit tenir compte des contextes liés aux élèves, à la classe, à l'École, au système éducatif, aux organisations de formation professionnelle. En lien étroit avec le terrain, elle doit s'ancrer dans les pratiques professionnelles et bénéficier de la dynamique de la recherche.

Pour chacun de ces objectifs, le projet académique permet de construire des réponses adaptées. Bien évidemment, la première période a été largement consacrée à l'implantation du projet académique et de la composante ÉSPÉ. Cette période a également été largement consacrée à la mise en place de la formation initiale, et tout particulièrement la mise en place du master et des adaptations de parcours nécessaires pour accueillir, notamment, la diversité des lauréats des concours. L'organisation du continuum de formation reste dans le projet un objectif stratégique important, notamment en ce qui concerne :

- la formation en licence : son intégration harmonieuse dans tous les parcours de licence concernés permet de généraliser la découverte et les premiers pas de la professionnalisation pour tous les étudiants qui souhaitent suivre cette voie professionnelle,
- la formation en master qui doit évoluer à partir de l'expérience acquise afin de renforcer la cohérence et la continuité entre les UE (et entre les quatre semestres), entre les stages et les enseignements, avec la recherche en éducation,
- la formation continuée en T1 et T2 afin d'améliorer l'accompagnement à l'entrée dans le métier des nouveaux titulaires, notamment en leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences, de renforcer les compétences déjà acquises et d'inscrire leur parcours professionnel dans une logique de formation tout au long de la vie.
- le caractère universitaire demeure un objectif stratégique majeur. Pour ce faire, le projet académique d'ÉSPÉ s'appuie sur la fédération de recherche SFERE-Provence qui réunit 18 unités de recherche ; il s'inscrit dans la perspective du domaine transverse Apprentissage et Éducation inscrit dans la politique scientifique de site porté par A*MIDEX avec comme ambition la constitution d'un pôle régional de recherches en éducation de renommée internationale. Cette politique se concrétise dans plusieurs projets nationaux (appel d'offres e-Fran dans le PIA) ou internationaux (Erasmus+) et dans les projets de création d'une Ecole Universitaire de Recherche ou d'un Institut Carnot de l'Éducation.
- la création d'un pôle d'excellence de recherche en éducation prend appui sur cette structuration de la recherche. Conjuguée à une politique volontariste d'augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs participant à la formation elle permet de développer l'innovation et favoriser la culture de projets.
- l'association étroite des trois partenaires dans ce travail de structuration témoigne de cette volonté d'améliorer cet ancrage universitaire.

L'articulation terrain, formation, recherche est au cœur de toutes les stratégies de développement et de structuration de la recherche en éducation qui découlent du projet académique. Elle doit permettre également de renforcer et de développer les relations entre les acteurs en créant des espaces communs de rencontre et de projets. Il s'agit de favoriser les interrelations entre les différents professionnels engagés dans la formation initiale et continue des professionnels de l'enseignement, de l'éducation et de la

formation, au travers des équipes pluridisciplinaires, pluri-catégorielles et pluri-institutionnelles constitués sur le terrain, au niveau des établissements, des réseaux d'établissements, des unités de recherche ou de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative.

Les quatre années écoulées ont permis d'installer les différentes instances de pilotage, qu'il s'agisse des instances statutaires, décisionnelles ou consultatives, ou des instances fonctionnelles et opérationnelles. Leur fonctionnement est interrogé dans cette évaluation et des propositions d'évolutions et d'améliorations sont proposées afin d'en accroitre l'efficience et de développer les relations entre les acteurs.

Les excellentes relations entre les trois partenaires statutaires, mais également les relations avec les autres partenaires, permettent d'avoir une très bonne visibilité de l'organisation et du fonctionnement du projet académique et du rôle de chacun. L'ÉSPÉ est reconnue comme la composante en charge de la maitrise d'œuvre du projet et le directeur de l'ÉSPÉ joue le rôle de chef de projet. Les autres composantes des deux universités, AMU (avec les UFR ALLSH, Sciences et STAPS) et UAPV, d'une part, et, d'autre part, les services académiques sont associés explicitement à cette maitrise d'œuvre. Même si l'on peut considérer qu'il reste de nombreuses marges de progression, globalement et à quelque niveau que ce soit, la mise en œuvre du projet est collaborative et partenariale, sur la base des compétences respectives des acteurs. Les dispositifs de régulation, notamment grâce au rôle joué par les différentes instances, permettent d'avoir une excellente vision sur cette mise en œuvre, les avancées, les réussites, les difficultés et les problèmes. Ces dispositifs de régulation fonctionnent tous, et quel que soit leur niveau sur une approche très pragmatique et sur une attention particulière au dialogue pour trouver des solutions aux problèmes rencontrés.

Dans le projet initial, nous avions mis en place une instance, l'observatoire académique des formations, comme lieu de régulation de l'engagement des partenaires dans le projet. Son statut et son rôle a été reconsidéré afin d'avoir une réelle instance de pilotage du partenariat, une instance décisionnelle à même de porter les engagements respectifs de chacun dans le projet académique. Il s'agit notamment de clarifier les interdépendances entre les objectifs du projet académique, les ressources et moyens qui constituent la contribution de chaque partenaire et qui composent les lignes recettes du budget de projet et les engagements effectifs de chacun mis réellement en œuvre pour réaliser le projet. Un tel pilotage permet de clarifier les choix faits ou à faire et renforce la légitimité des instances de l'ÉSPÉ, notamment le conseil d'école pour conduire une réflexion et un suivi des orientations choisies dans la mise en œuvre du projet. Cette légitimation est importante pour donner sens à l'ensemble du projet mais également pour clairement positionner le cadre dans lequel le projet peut être mis en œuvre. Ainsi pensé, le Directoire composé du Recteur de l'académie, des présidents d'AMU et de l'UAPV, du président du CE et du directeur de l'ÉSPÉ remplace l'observatoire académique des formations initialement prévu et ancre le projet sur un partenariat actif. Le directoire a pour fonction d'organiser les engagements des trois partenaires dans le projet académique de l'ÉSPÉ. Ce faisant il garantit la réussite du projet.

3 Présentation générale de l'offre de formation : le projet de l'ÉSPÉ

Le projet conçoit l'offre de formation en réponse aux objectifs de contribution au processus de formation tout au long de la vie. Cette offre est constituée d'un ensemble progressif et cohérent de formations aux métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation dans la perspective d'un continuum structuré par une offre de formation initiale et continue qui commence avec des unités d'enseignement dès la licence et se poursuit en MASTER. Cette offre est complétée par d'autres dispositifs universitaires diplômants et des formations inscrites au Plan Académique de Formation des personnels de l'Éducation nationale (PAF) comme la formation des néo-titulaires (T1, T2), des formations certificatrices (CAPPEI, CAFFA, CAFIPEMF) ou des préparations aux concours internes, etc.

Ces formations prévues dans le cadre du PAF figurent désormais explicitement dans le périmètre de ce nouveau projet d'accréditation et contribuent à renforcer la part de l'université dans la formation continue des personnels de l'Éducation nationale.

3.1 Périmètre

Le projet académique de l'ÉSPÉ d'Aix-Marseille est organisé autour du master MEÉF (Métiers de l'Enseignement, de l'éducation et de la Formation) et couvre le périmètre suivant :

- L'offre de master
  - Le master MEÉF
  - Les mentions co-portées par l'UFR Sciences, l'OSU et l'ÉSPÉ : Mention Information et Médiation Scientifique et Technique et Mention Bio-géosciences
  - Les formations complémentaires
- Le continuum de formation

- La professionnalisation aux métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation en licence
- L'accompagnement à l'entrée dans le métier

- La formation continue des personnels de l'Éducation nationale
  - Les certifications
  - Les préparations aux concours internes
  - Les reprises d'études
  - La contribution au plan académique de formation
- La contribution à la formation des enseignants et des enseignants-chercheurs de l'université

3.1.1 L'offre de master

3.1.1.1 Le master MEÉF

Le master MEÉF se compose de quatre mentions. Les trois premières mentions du master MEÉF sont prises en charge par des équipes pluridisciplinaires, pluri-catégorielles et pluri-institutionnelles ; elles associent des enseignants et des enseignants-chercheurs issus des composantes d'AMU (ÉSPÉ, UFR ALLSH, Sciences et STAPS) et d'UAPV et des formateurs de terrain (enseignants, cadres de l'éducation, personnels d'inspection…). Ces formateurs académiques sont engagés pour la durée du contrat pluriannuel de l'ÉSPÉ. La stabilisation de leur participation repose d'une part, sur l'engagement contractuel de l'académie en termes de moyens mis à disposition de la formation, et d'autre part, sur la définition de la mission de ces enseignants pour la même durée du contrat pluriannuel de l'ÉSPÉ.

Un avenant à cette lettre de mission contractualisé et qui fait l'objet d'une discussion préalable entre le responsable de parcours et l'inspecteur de la discipline précise les missions annuelles confiées à chaque formateur académique.

3.1.1.1.1 Mention 1er degré : Mention 1

La mention 1 est organisée autour d'un seul parcours type.

Tableau 1 : Mention 1er degré

Offre actuelle (2013-2017)		Évolutions de l'offre (2018-2022)		Observations
Parcours-type	**Option**	**Parcours-type**	**Option**	
Professorat des écoles		Professorat des écoles		*Structure identique*

3.1.1.1.2 Mention 2nd degré : Mention 2

Dans la présente offre de formation, la mention compte seize parcours type. Dans la future offre, il y aura treize parcours type.

Tableau 2 : Mention 2nd degré

Offre actuelle (2013-2017) Parcours-type	Option	Évolutions de l'offre (2018-2022) Parcours-type	Option	Observations
Enseignement de lettres	Lettres modernes Lettres classiques	Enseigner les lettres, le Français Langue Étrangère au CLG et au LGT	Lettres modernes, Lettres classiques Français langue étrangère	*Création d'une option supplémentaire*
Enseignement de langues vivantes	Anglais Allemand Arabe Chinois Espagnol Italien	Enseigner une Langue Vivante étrangère au CLG et au LGT	Anglais Allemand Arabe Chinois Espagnol Italien	*Renforcement de la mutualisation inter-langues*
Enseignement d'histoire-géographie		Enseigner l'histoire-géographie au CLG et au LGT		*Pas de modification de structure*
Enseignements artistiques	Arts plastiques Éducation musicale et chant choral	Enseigner les Arts au CLG et au LGT	Arts plastiques Éducation musicale et chant choral	*Pas de modification de structure*

Offre actuelle (2013-2017) Parcours-type	Option	Évolutions de l'offre (2018-2022) Parcours-type	Option	Observations
Documentaliste		Professeur Documentaliste en CLG et LGT		*Pas de modification de structure*
Enseignement de l'Éducation physique et sportive		Enseigner l'éducation physique et sportive au CLG et au LGT		*Pas de modification de structure*
Enseignement des mathématiques		Enseigner les mathématiques au CLG et au LGT		*Pas de modification de structure*
Enseignement des sciences physiques et chimiques		Enseigner les Sciences Physique-Chimie au CLG et au LGT		*Pas de modification de structure*
Enseignement des sciences de la vie et de la Terre		Enseigner les sciences de la vie, les sciences de la Terre au CLG et au LGT	Sciences de la vie et de la Terre Biotechnologies (BGB, BSE) Sciences et Techniques Médico-Sociales	*Organisation commune entre CAPES et CAPET*
Enseignement de Sciences économiques et sociales		Enseigner la philosophie, les Sciences économiques et sociales au LGT	Philosophie Sciences économiques et sociales	*Organisation commune philosophie et SES*
Enseignement de philosophie				
Enseignement d'économie-gestion	Enseignements technologiques Enseignements professionnels	Enseigner l'économie-gestion au LGT		*Organisation autour des CAPET exclusivement*
Enseignement des sciences et technologies de l'industrie	Sciences industrielles de l'ingénieur Arts appliqués Génies industriels	Enseigner la technologie au CLG, les sciences de l'ingénieur et le design-arts appliqués au LGT	Sciences industrielles de l'ingénieur Arts appliqués	*Organisation autour des CAPET exclusivement*
Enseignement professionnel Mathématiques-Sciences Physiques		Enseigner en Lycée professionnel	Enseignements généraux lettres - langues - histoire - géographie Enseignements généraux mathématiques - sciences physiques Enseignements professionnels génies -arts appliqués Enseignements professionnels sciences médicosociales - santé environnement Enseignements professionnels économie-gestion Enseignement des métiers	*Toutes les options des parcours qui préparaient à enseigner en lycées professionnels sont regroupées dans un seul parcours type, qui constitue l'entrée commune. L'articulation des formations avec les établissements scolaires permet d'offrir une base large couvrant toutes les spécialités de l'enseignement professionnel.*
Enseignement professionnel lettres, langues, sciences humaines	Lettres-Histoire Anglais- Lettres Espagnol-Lettres			
Enseignement des Sciences Biotechnologiques, de Santé et Médicosociales	Enseignement technologique Biochimie Génie Biologique professionnel Sciences médicosociales et Santé-environnement			

3.1.1.1.3 Mention Encadrement éducatif Mention 3

La mention 3 est organisée autour d'un seul parcours type

Tableau 3 : Mention Encadrement éducatif

Offre actuelle (2013-2017)		Évolutions de l'offre (2018-2022)		Observations
Parcours-type	**Option**	**Parcours-type**	**Option**	
Conseiller principal d'éducation		Conseiller principal d'éducation		*Structure identique*

3.1.1.1.4 Mention Pratiques et Ingénierie de la formation : mention 4

L'organisation de la mention 4 passe de trois à quatre parcours type.

Tableau 4 : Mention Pratiques et Ingénierie de la formation

Offre actuelle (2013-2017)		Évolutions de l'offre (2018-2022)		Observations
Parcours-type	**Option**	**Parcours-type**	**Option**	
Recherches en éducation et formation : approches pluridisciplinaires		Métiers de la recherche et de l'expertise en éducation.		*Extension du périmètre vers les métiers de l'expertise en éducation*
Rédacteur professionnel		Rédacteur professionnel		
Responsable de formation	Ingénierie de la Formation (IF) Prévention des Risques Professionnels (PRP) Formation de Formateurs dans l'Education Nationale (FoFEN)	Responsable de Formation	Formation de formateurs de l'Éducation nationale (FOFEN) Responsable d'organismes et d'Ingénierie de Formation (ROIF) Pratiques de l'Education Inclusive (PEI)	*Recomposition des options en lien avec les débouchés professionnels*
		Conception et Management de Formations en Hygiène Sécurité et Développement		*Identification d'un parcours type spécifique pour répondre aux orientations possibles*

3.1.1.2 Les mentions de master co-portées

Le schéma directeur de l'offre de formation d'AMU prévoit la création de deux mentions de master, co-portées par l'OSU, l'ÉSPÉ et l'UFR Sciences :

3.1.1.2.1 Mention Information et Médiation Scientifique et Technique

- Parcours type Médiation en environnements scientifiques.
- Parcours type Veille technologique et innovation.

3.1.1.2.2 Mention Bio-Géosciences

- Parcours type Bio-Géosciences

3.1.2 Les formations complémentaires

3.1.2.1 Dispositif d'aide à l'accès aux métiers de l'enseignement de l'Éducation nationale

En fin de M1 pour les étudiants des mentions 1, 2 et 3, après les épreuves du concours, chaque non lauréat suit un entretien de bilan partage, avec l'équipe pédagogique du parcours d'appartenance. Au terme de cet entretien un parcours sécurisé est mis en place : soit l'étudiant.e est autorisé.e à demeurer dans son parcours d'origine et peut préparer de nouveau le concours en étant aidé.e en M2 par un dispositif d'aide à l'accès au métiers de l'enseignement appuyé sur les UE du MEÉF1 (120 heures) ; soit il.elle opte (réorientation active) pour un changement de cursus et s'oriente vers un autre M2 du MEÉF de la mention 4 offrant d'autres débouchés professionnels, voire vers d'autres masters extérieurs à l'ÉSPÉ.

Contact : accreditation.espe@education.gouv.fr

Tableau 5 : organisation des dispositifs d'aide à l'accès aux métiers

Mentions Parcours Intitulé de l'UE	Semestre	Volume horaire	Observations (contenus…)
MEÉF 1, 2, 3 Parcours enseignants du premier degré, enseignants du second degré, CPE Mobilisation de connaissances pour présenter un raisonnement pédagogique contextualisé	S3	48 h	*Modalités : Groupes de 35 étudiants – 24h CM + 24h TD* *Objectifs :* *Développer la capacité à mobiliser des savoirs et des techniques, y compris celles utilisant des supports numériques, dans une perspective professionnelle.* *Contenus :* *• Savoirs académiques dans la spécialité ou la discipline choisie ou ses domaines d'enseignement* *• Repères fondamentaux, enjeux épistémologiques et problèmes didactiques.*
MEÉF 1, 2, 3 Parcours enseignants du premier degré, enseignants du second degré, CPE Mise en situation professionnelle ; analyse de situations réelles de travail	S4	48 h	*Modalités : Groupes de 35 étudiants - 24h CM + 24h TD* *Objectifs :* *Développer la capacité à élaborer une activité pédagogique à destination des élèves, à investir une posture d'enseignant et à maîtriser des gestes techniques et professionnels indispensables.* *Contenus :* *• Engager la construction d'une séquence pédagogique dans un cadre disciplinaire ou celui de la polyvalence et justifier ses choix didactiques et pédagogiques* *• Investir une posture d'enseignant et maîtriser des gestes techniques et professionnels indispensables* *• Appréhender la "réalité de l'élève", les programmes scolaires, les manuels, des situations d'apprentissage…* *• Dialoguer, faire preuve de recul critique* *• Se projeter dans le métier d'enseignement ou d'éducation visé* *• Situer son futur métier dans le cadre des fonctions de l'École*
MEÉF 1, 2, 3 Parcours enseignants du premier degré, enseignants du second degré, CPE Exercice des compétences dans les conditions de concours	S3 & S4	24 h	*Modalités : Groupes de 35 étudiants – 24h CM* *Objectifs : Mise en situation pour satisfaire les exigences des épreuves des concours de recrutement d'enseignants (CRPE, CAPLP, CAPES, CAPET, CAPEPS), de personnels d'éducation (CACPE)* *Contenus :* *Analyse des contenus des épreuves de concours ; commentaire, explicitation de productions.*

3.1.2.2 Compléments à la formation initiale

Aux quatre mentions du master MEÉF ont été ajoutés deux dispositifs complémentaires :

- Un dispositif d'adaptation des parcours de formation pour les fonctionnaires-stagiaires lauréats des concours de recrutement de l'Éducation nationale et en formation en alternance en M2 mais qui n'ont pas besoin de valider le master MEÉF pour être titularisés,
- Un DESU pour les titulaires d'un master MEÉF et fonctionnaires-stagiaires lauréats des concours de recrutement de l'Éducation nationale qui sont en formation en alternance.

Pour les étudiants-FSTG dispensés de la condition de validation du MEÉF ou détenteur d'un autre master, la Commission académique présidée par le Recteur définit un parcours obligatoire de formation ancrée dans les enseignements du M2 MEÉF (UE de tronc commun et de mémoire ; UE de culture commune ;

éventuellement UE de langue vivante (si non détention du niveau B2) ; des UE complémentaires disciplinaires et de didactique disciplinaire en fonction du parcours antérieur).

Les FSTG titulaires d'un master MEÉF, ayant réussi au concours en M2, bénéficient d'un Diplôme d'Études Supérieures Universitaires : « Formation professionnelle dans le cadre de l'alternance des fonctionnaires-stagiaires titulaires d'un master MEÉF » qui constitue une offre de formation conçue en lien avec le cadrage ministériel, décrivant les conditions d'organisation des Parcours Adaptés notamment des Fonctionnaires stagiaires (FSTG) lauréats du M2 Métiers de Enseignement de l'Education et de la Formation qui sont en formation en alternance à l'ÉSPÉ. Cette formation en alternance leur permet de compléter leur formation, notamment l'accompagnement nécessaire à leur entrée dans le métier au travers du stage en responsabilité et d'aller plus avant dans l'acquisition de compétences et de connaissances, initiant ainsi leur processus de formation tout au long de la vie.

Elle représente 240 heures de formation dont une part conjointe avec le Plan Académique de Formation continue des enseignants du premier et second degré. Elle couvre globalement les trois domaines suivants :

- UE 1 : Suivi et accompagnement de la conception et de la mise en œuvre de l'enseignement.
- UE 2 : Projet monographique : Mémoire. (Projet collectif en lien avec une entité d'accueil : laboratoire de recherche, établissement scolaire, association, organisme de médiation scientifique…).
- UE 3 : Élargissement des compétences et perfectionnement professionnel.

3.1.2.3 Fonctionnaires-stagiaires à temps plein

La formation des fonctionnaires-stagiaires affectés à une charge d'enseignement à temps-plein est composée de dix journées de formation : quatre journées visant l'acquisition d'une culture commune, et six journées consacrées au développement des compétences liées à l'enseignement de la discipline ou à l'exercice de la fonction et à la prise en compte des spécificités du contexte d'enseignement. Ils sont aidés par la mise en œuvre d'un TD délocalisé dans l'année et peuvent bénéficier de la procédure de signalement de difficultés et donc d'un accompagnement renforcé ou d'un aménagement du plan de formation.

3.1.3 Le continuum de formation

3.1.3.1 La professionnalisation aux MEÉF en licence

Dès la L2 un dispositif permet aux étudiants de suivre un parcours de préprofessionnalisation sur trois semestres sous la forme d'UE comprenant des stages. Ces UE Pro MEÉF sont décrites plus loin (cf. paragraphe 3.2.5.1.1).

3.1.3.2 L'accompagnement à l'entrée dans le métier

La formation est pilotée par l'académie en ce qui concerne l'accompagnement des néo titulaires dans leur prise de fonction et l'ÉSPÉ intervient sur des thématiques complémentaires à la formation MEÉF tels les EBEP ou les parcours éducatifs.

3.1.4 La formation continue des personnels de l'Éducation nationale

3.1.4.1 Les certifications

3.1.4.1.1 Le CAPPEI

En ce qui concerne le CAPPEI[1] mis en place à la rentrée 2017, les travaux de construction de la formation ont été conduits en collaboration avec l'académie. La priorité va dans la première année au premier degré et à l'adaptation des titulaires du 2CASH[2] au nouveau CAPPEI.

[1] CAPPEI : certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive

[2] 2CASH : Certificat Complémentaire pour les enseignements Adaptés et la Scolarisation des élèves en situation de Handicap dans le 2e degré

Contact : accreditation.espe@education.gouv.fr

3.1.4.1.2 Le CAFIPEMF et le CAFFA

Les préparations aux certifications CAFIPEMF[3] et CAFFA[4] ont progressivement été adossées au master MEÉF mention 4 Pratique et ingénierie de la formation parcours Responsable de Formation option Formation de Formateurs de l'Éducation Nationale (FoFEN), le financement pour 2 groupes d'admissibilité et deux groupes d'admission a été prévu pour la rentrée 2017. La préparation concerne une partie seulement de UE du master.

3.1.4.1.3 La Formation des Psychologues de l'Éducation nationale

La nouvelle formation des Psychologues de l'Éducation nationale qui débute à le rentrée 2017 est partagée entre le Centre de Formation des Psychologues de l'Éducation nationale de l'UFR ALLSH (département de psychologie) et l'ÉSPÉ.

3.1.4.2 Les préparations aux concours internes

Il est prévu d'adosser les préparations aux concours internes à un DU qui à partir d'une offre hybride (présentielle et distancielle) autorisera la préparation à tous les concours, y compris ceux à faible flux. L'aboutissement de ce projet de DU devra prendre en compte des éléments de différenciation selon les concours, les publics et les disciplines à fort et faible flux ainsi que les éléments nouveaux concernant la mise en œuvre du texte sur le CPF (Compte personnel de formation).

Ce DU doit débuter dès qu'un accord est trouvé sur la question des frais d'inscriptions des préparationnaires si possible dès la rentrée 2018.

3.1.4.3 Les reprises d'études

- Les travaux dans le cadre du Directoire ont permis d'aboutir à la fixation d'un tarif unifié d'accès aux formations diplômantes pour les personnels de l'Éducation nationale dans le cadre de la formation continue. Il devrait être mis en œuvre à partir de la rentrée 2018.

3.1.4.4 La contribution au plan académique de formation

- Le Directoire a précisé les modalités et les volumes d'intervention de l'ÉSPÉ dans les PAF 1er et 2nd degré, cette opération doit être reconduite chaque année.
- Une balance annuelle fera état des contributions croisées entre l'académie et l'ÉSPÉ dans le cadre de la formation initiale et continue pour éclairer les décisions budgétaires du Directoire pour l'année suivante.

3.1.5 La contribution à la formation des enseignants et des enseignants-chercheurs de l'université

Aix-Marseille Université s'est dotée d'un Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation (CIPE). Depuis 2012, la mission principale du CIPE est d'accompagner, développer, et valoriser les compétences pédagogiques des enseignants, enseignants-chercheurs et chargés de cours.

Son objectif est le développement d'un enseignement de qualité, favorisant la réussite des étudiants.

Le CIPE propose conseils, formations, ressources, expertises et réflexions sur les pratiques pédagogiques universitaires :

- actions d'accompagnement, de conseil et de soutien des pratiques pédagogiques
- développement de projets pédagogiques sur les cours en présentiel, hybrides ou à distance
- actions de formation pour renforcer la pédagogie universitaire (initiale et continue) et intégrer le numérique à l'enseignement
- valorisation de l'activité pédagogique des enseignants et enseignants/chercheurs
- relations avec les réseaux pédagogiques externes
- évaluations des enseignements dans un objectif de qualité avec une méthodologie et des outils d'analyse adaptés

[3] CAFIPEMF : certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur

[4] CAFFA : certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique

- facilitation de l'accès aux ressources numériques pour les étudiants (PracTICE, C2i, ...)
- accompagnement en recherche-action en pédagogie universitaire.

La mission formation du CIPE a pour objectif de favoriser l'émergence de pédagogies innovantes et d'améliorer la qualité des formations universitaires en renforçant l'excellence en matière d'enseignements. Le CIPE propose donc à l'ensemble des enseignants de l'université des actions de formations pour renforcer leurs pratiques pédagogiques universitaires autour de thématiques différentes :

- Pratiques pédagogiques : analyses et méthodologie,
- Pédagogies actives,
- Accompagner les apprentissages,
- Évaluer les apprentissages,
- Diversité des publics étudiants.

Pour l'heure, les formations proposées sont réalisées par des formateurs ÉSPÉ. Dans le cadre d'une formation continue, les formations CIPE sont proposées à tous les enseignants de l'université tout au long de l'année.

Dans le cadre d'une formation initiale, 40h de formation obligatoire sont destinées aux doctorants contractuels ayant une charge d'enseignement.

Depuis la rentrée 2014, le CIPE intègre dans son offre de formation deux formations diplômantes :

- Le CESU PédaSup, Certificat d'Études Supérieures Universitaires « Pédagogie pour l'enseignement supérieur »,
- Le DESU PédaSup, Diplôme d'Études Supérieures Universitaires « Pédagogie pour l'enseignement supérieur ».

Ces formations s'adressent à des futurs enseignants se destinant à l'enseignement dans le supérieur (Doctorants) désireux d'acquérir des compétences professionnelles dans le domaine de la pédagogie universitaire, mais aussi à tout enseignant déjà recruté, récemment ou depuis plus longtemps souhaitant avoir une réflexion sur sa pratique enseignante et la faire évoluer tout au long de sa carrière. Cette formation a pour objectif de permettre aux enseignants de se constituer un référentiel de pratiques pédagogiques en intégrant le contexte institutionnel, les TICE, les besoins des étudiants ainsi que les principes et les méthodes caractéristiques d'un enseignement adapté en contexte universitaire.

Le jury 2017 du concours PEPS "Passion Enseignement et Pédagogie dans le Supérieur" : l'innovation au service de la transformation pédagogique a souhaité marquer une reconnaissance institutionnelle forte en matière de pédagogie universitaire en délivrant 12 prix d'excellence à des candidatures pour leur grande qualité. Anne Gombert est MCF à l'ÉSPÉ et contribue aux formations du CIPE. Elle est lauréate de la seconde édition du prix pour son projet *Soutien à la pédagogie* "Accompagnement à la transformation des pratiques d'enseignement pour l'École inclusive" en Pédagogie universitaire dans la Catégorie "Innovation pédagogique".

3.2 Organisation

Présenter l'organisation générale en mettant en avant :

3.2.1 La lisibilité, la cohérence de l'ensemble et la complémentarité des formations

En précisant les disciplines concernées et éventuellement les objectifs scientifiques et professionnels ;

La finalité professionnelle de la formation conduit à une évolution de l'offre de formation de l'ÉSPÉ vers une approche par compétences. Cette évolution s'inscrit dans le cadre de la politique en termes de pédagogie universitaire d'Aix-Marseille Université. L'une des finalités est de favoriser le basculement d'une logique disciplinaire vers une logique de développement des compétences tenant compte de la contextualisation professionnelle.

L'approche par compétences consiste essentiellement à définir les compétences inhérentes à l'exercice d'un métier et à les transposer dans le cadre de l'élaboration d'un référentiel de formation ou programme d'études. L'objectif principal de cette démarche est d'amener les équipes pédagogiques, à définir les acquis d'apprentissage de leur programme de formation c'est-à-dire ce qu'un étudiant sait, comprend et est capable de faire à l'issue de ce programme. La démarche se veut résolument itérative en prenant comme point de départ l'énonciation des acquis d'apprentissage attendus à la fin du programme et en évaluant ensuite la cohérence entre ce qui est enseigné, ce qui est acquis et ce qui est évalué dans le programme.

Elle se focalise dès lors davantage sur l'apprenant, ce qu'il a acquis au terme du programme, que sur le processus d'enseignement lui-même (les contenus notamment).

L'énoncé des acquis d'apprentissage ne remplace toutefois pas la description de contenus et d'objectifs, mais les complète utilement.

L'objectif des formations est d'assurer un haut niveau de connaissances et compétences éthiques, disciplinaires, didactiques et professionnelles en vue d'exercer dans les écoles ou collèges et lycées d'enseignement général, technologique ou professionnel. La professionnalisation progressive permet l'acquisition d'une culture professionnelle commune aux métiers de l'éducation et du professorat qui vise à dépasser les clivages entre les degrés d'enseignement (premier et second degré) et entre les missions spécifiques des métiers, tout en valorisant leurs objectifs convergents et complémentaires.

Si enseigner est un métier qui s'apprend tout au long de la vie, ce ne peut être qu'en s'inscrivant dans un processus de développement progressif et intégré de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être incarnés dans les compétences professionnelles dans leur contexte d'exercice.

L'Approche Par Compétences place au premier plan une démarche fondée sur les résultats d'apprentissage (learning outcomes), quel que soit le lieu et la forme d'acquisition ; par opposition à l'approche traditionnelle, basée sur les contenus de formation, les programmes et leur durée. Les travaux d'un groupe de travail constitué au sein de l'ÉSPÉ se sont appuyés sur les référentiels métiers proposés par le ministère de l'éducation nationale (BO n° 30 du 25/7/2013).

L'une des finalités du groupe de travail a été de favoriser le basculement d'une logique disciplinaire avec une contextualisation professionnelle vers une logique de développement des compétences au sein des différents parcours.

En somme ainsi est définie la « vision du diplômé » à l'échelle de la composante ÉSPÉ, par les blocs de compétences suivants :

Les futurs diplômés du master MEÉF des mentions 1, 2 et 3, seront capables de :

- Prendre en compte des éléments réglementaires et institutionnels de leur environnement professionnel en lien avec les responsabilités attachées à la fonction.
- Mobiliser des compétences relationnelles, de communication et d'animation favorisant la transmission, l'implication et la coopération au sein de la communauté éducative et de son environnement.
- Maîtriser des contenus disciplinaires et leur didactique.
- Organiser et ~~de~~ gérer la vie scolaire dans l'établissement.
- Mobiliser les compétences éducatives et pédagogiques nécessaires à la mise en œuvre de situations, d'apprentissage et d'accompagnement des élèves, diverses.
- Mobiliser les compétences relatives à l'usage et à la maîtrise des technologies de l'information de la communication.

Analyser et ~~d'~~adapter leur pratique professionnelle en tenant compte des évolutions du métier et de l'environnement de travail. Pour le parcours Langues Vivantes, le parcours Enseignements artistiques, le parcours Enseigner en lycée professionnel, le parcours Responsable de Formation etc. un principe de mutualisation des enseignements communs aux différentes options d'un parcours est mis en œuvre dès le M1 indépendamment du tronc commun généralisé à tous les parcours.

Dans la perspective du continuum de formation l'approche par compétences est généralisée à l'ensemble de l'offre de formation. Elle assure la professionnalisation progressive depuis la licence jusqu'en formation continue.

3.2.2 Les dispositifs mis en place pour assurer la coordination des formations

Conseils (COSP, conseils de perfectionnement, autre), réunions des responsables des études ou autres dispositifs, en indiquant les responsabilités que se donnent ces dispositifs en termes pédagogiques et de recherche de qualité au sein des formations ;

3.2.2.1 Le Conseil d'école (CE)

Présidé par le Recteur Jean-Marc Monteil, il se réunit cinq fois dans l'année sur des ordres du jour qui suivent le calendrier universitaire :

- Octobre : point sur la rentrée ; préparation de la campagne d'emplois enseignants et enseignants-chercheurs ; préparation du budget

- Décembre : budget primitif de la composante ÉSPÉ ; campagne d'emplois
- Février : point sur le 1er semestre ; répartition budgétaire et adoption du financement des projets retenus
- Avril : évolution des formations (préparation des délibérations de la CFVU) ; budget rectificatif
- Juillet : bilan de l'année universitaire ; préparation de la campagne d'emplois

À ces éléments récurrents, un temps de chaque CE est consacré à l'organisation d'un débat sur un thème de réflexion sur les missions de l'ÉSPÉ en matière de formation et/ou de recherche. Parmi les thèmes traités, on notera, par exemple, la lutte contre les stéréotypes, le numérique éducatif, la formation en alternance, la structuration de la recherche en éducation, le tronc commun de formation…

Le rythme des conseils permet de prendre les décisions de manière synchrone avec le calendrier d'AMU pour ce qui concerne la composante ÉSPÉ (budget, campagne d'emplois, modifications des structures de formation…).

3.2.2.2 Le Conseil d'Orientation Scientifique et Pédagogique (COSP)

Il est présidé par la Professeure Blanca Barredo (Université de Barcelone), il se réunit deux fois par an (octobre et mai). Le COSP remplit sa mission de conduite de réflexion sur les orientations scientifiques et pédagogiques du projet académique. Par exemple, il a conduit une réflexion sur l'organisation générale des formations et sur la place du tronc commun qui a amené, d'une part, à repenser l'écologie générale de la formation à partir des compétences professionnelles telles qu'elles sont définies par le MEN et, d'autre part, à mettre en place une évolution majeure de son organisation.

3.2.2.3 Le Directoire

Le Directoire est composé :

- du recteur de l'académie d'Aix-Marseille
- du président d'AMU
- du président de l'UAPV
- du directeur de l'ÉSPÉ
- du président du Conseil d'École de l'ÉSPÉ

Chaque membre du directoire peut être accompagné d'un à deux collaborateurs. Le directoire peut être élargi, lorsque l'ordre du jour le justifie, au secrétaire général de l'académie, aux directeurs généraux des services des universités engagées dans le projet et au responsable des services administratifs de l'ÉSPÉ.

Le directoire a pour mission de coordonner l'engagement des trois partenaires, AMU ; Académie et UAPV, dans la réalisation du projet académique de l'ÉSPÉ d'Aix-Marseille tel qu'il a été accrédité et d'en suivre les évolutions sur toute la durée de la période contractuelle pluriannuelle. Il veille à l'application de la convention tripartite, conclue entre les trois partenaires pour la période contractuelle pluriannuelle, et en prévoit les évolutions au travers des avenants. Il assure le pilotage de l'engagement des partenaires au travers du suivi du budget de projet depuis son élaboration prévisionnelle jusqu'au bilan de son exécution. Il émet des recommandations quant aux orientations du projet.

Le directoire se réunit trois fois par an, en octobre, en janvier et en avril.

Le directeur de l'ÉSPÉ est chargé de l'organisation des réunions. Un groupe de travail, prépare les travaux du directoire ; il est composé :

- pour l'ÉSPÉ, du directeur, des directeurs-adjoints, des chargés de mission concernés et des responsables de mentions
- pour l'académie, du DAFIP et des adjoints concernés, des IA-DASEN des quatre départements, des trois doyens des corps d'inspection
- pour les UFR d'AMU, d'un représentant des UFR Sciences, ALLSH et STAPS
- pour l'UAPV, d'un représentant des UFR Sciences et ALLSH.

Fonctionnement :

Afin de préparer les travaux du directoire, un groupe de travail représentant les différents partenaires engagés dans le projet académique de l'ÉSPÉ est constitué. Ce groupe de travail s'appuie sur le bilan des engagements des partenaires et de leur impact sur la réalisation du projet académique et sur le budget de

projet. Par ailleurs, il élabore des scénarii possibles à partir des engagements des partenaires et de leurs priorités et traduit cela en termes de hiérarchisation des orientations et de construction du budget de projet prévisionnel. Il se réunit une ou plusieurs fois avant chaque directoire à l'initiative du directeur de l'ÉSPÉ.

3.2.2.4 Le Conseil Consultatif d'École (CCE)

Le CCE est une instance de concertation entre les différents acteurs de la formation. Il s'appuie sur les propositions, d'une part, des conseils de perfectionnement associés à chacun des parcours des mentions du master MEÉF et, d'autre part, des conseils des laboratoires associés dans la fédération de recherche SFERE-Provence. Il est consulté par le CE et le COSP sur les orientations en matière de recherche et de formation mises en œuvre par l'ÉSPÉ. Il émet des propositions relatives à la recherche et la formation en prenant appui sur son expertise.

Présidé par le directeur, le CCE se réunit trois fois dans l'année (Octobre, Février, Juin). Il réunit très largement tous les acteurs concernés par les missions de formation et de recherche du projet académique.

Les séances donnent lieu à des discussions très ouvertes au cours desquelles tous les thèmes concernant la mise en œuvre des formations et leur évolution sont débattus. Il ne s'agit pas simplement de discuter de l'organisation des formations ou de leurs dispositifs d'évaluation mais également d'en envisager leur faisabilité, leur impact en matière budgétaire et de ressources humaines, ainsi que les interactions terrain, formation, recherche.

Le CCE joue un rôle essentiel de collecte et de traitement des remontées des différents Conseils de perfectionnement (CPER). Le choix fait d'avoir des CPER au plus près des formations, au niveau des parcours, faisait courir le risque d'un éclatement et d'une « territorialisation » des formations, notamment en ce qui concerne la « *mention 2, Second degré* » et donc un risque de diluer les éléments du tronc commun. Le CCE est l'instance qui permet de faire le lien entre des CPER très localisés et le projet académique.

L'amélioration du lien CCE-CPER passe par la présence des présidents des CPER.

3.2.2.5 Les conseils de perfectionnement (CPER)

Le choix a été fait, en complément de ces instances, de créer des conseils de perfectionnement pour le suivi et la régulation des différents masters mis en place : l'objectif est de coordonner la mise en œuvre du plan de formation, l'évaluation de son exécution et de porter des propositions d'évolutions devant le CCE et le COSP, puis devant le CE. Ainsi des rétroactions sont établies et rendent le système plus cohérent.

Ainsi ont été mis en place vingt Conseils de Perfectionnement (CPER) au plus près du "terrain" de formation c'est-à-dire déclinés par parcours.

Présidés par un représentant de l'employeur (pour les mentions 1, 2 et 3, la présidence est assurée respectivement par un DASEN, un IA-IPR ou un IEN-ET-EG), les CPER associent des représentants de l'employeur, des représentants des formateurs (dans la diversité du partenariat), des représentants des professionnels en exercice et des représentants des étudiants.

Le format et les modalités de fonctionnement permettent de discuter efficacement :

- Des ajustements de contenus de formations, des modalités d'évaluation et des propositions d'évolutions au regard des attentes institutionnelles (diversité des publics d'étudiants, APC, évolution des attendus des concours, réforme collège, nouveau cycle 3, …),
- De l'harmonisation des calendriers UFR/ÉSPÉ, AMU/UAPV,
- Des modalités de partage de l'information avec les acteurs de terrain,
- De la synchronisation des actions de pilotage avec les autres instances de l'ÉSPÉ (CE/COSP/Collèges Sciences et ALLSH/CSIT, …),
- De la prise en compte de la spécificité de certains parcours difficilement abordable dans d'autres instances (parcours à faible effectif, voie professionnelle, professeurs documentalistes, CPE…),
- Des ajustements autour des évolutions du concours de recrutement spécifique à chaque parcours.

3.2.2.6 La commission pédagogique

La commission pédagogique examine les dossiers de demandes d'inscription dans le cadre de la procédure d'admission préalable et de validation des acquis ; au-delà elle a compétence à statuer, à titre décisionnel ou à titre consultatif, sur toute situation en lien avec les modifications du parcours de certains étudiants et étudiants-FSTG ainsi que sur l'appréciation qualitative du parcours de formation de l'ensemble des FSTG

en parcours adaptés afin que le directeur puisse formuler son avis dans le cadre de la procédure de titularisation.

Elle est donc dotée de larges fonctions et de ce fait sa composition est modulée en fonctions des dossiers à instruire.

3.2.2.7 La commission recherche

La commission recherche conseille le directeur de l'ÉSPÉ en matière de politique scientifique. Elle travaille en lien étroit à la fois avec la Structure Fédérative de Recherche en Education de Provence (SFERE-Provence, FED 4238), avec les besoins d'innovation et de développement des formations qu'elle dispense, et en relation avec les ressources humaines attachées à la recherche.

La commission recherche inclut les élus du CE et les élus du CCE ; ceci en élargit la représentativité des différents corps d'enseignants-chercheurs et donne une assise plus légitime aux discussions. Cela permet d'avoir une meilleure représentativité dès lors que la composante doit conseiller le directeur sur son avis pour des projets tels que projets de développement, d'innovation, d'invitation d'enseignants-chercheurs étrangers, etc.

3.2.2.8 Les collèges

L'école est organisée en deux collèges : un collège Éducation et Formation en Sciences et un collège Éducation et Formation en ALLSH. Chaque enseignant ou enseignant-chercheur de l'ÉSPÉ est rattaché à un collège et un seul selon un principe de cohérence du point de vue des disciplines universitaires ou du point de vue de celles du second degré.

Les collèges sont chargés d'organiser la gestion des ressources et des moyens liés à l'ensemble des actions organisées dans le cadre du projet académique de l'ÉSPÉ (formation initiale et continue, innovation pédagogique, recherche et développement, coopération internationale, etc.).

Chacun est administré par un conseil collégial sous la responsabilité d'un responsable de collège. Les deux responsables de collège sont membres du bureau de direction et participent à toutes les prises de décision. Les conseils collégiaux se réunissent trois à quatre fois par an. Les collèges sont chargés de :

- organiser la gestion des ressources et des moyens en relation avec les différents pôles de l'ÉSPÉ,
- veiller à l'adéquation entre les besoins exprimés du fait de la mise en œuvre des différentes actions relevant de l'ensemble des missions de l'ÉSPÉ et le potentiel dont ils disposent et s'assurer de l'équilibre entre charge et potentiel tout en suivant les services des formateurs (enseignants, enseignants-chercheurs, professionnels de terrain, vacataires, contractuels, etc.),
- faire des propositions sur les emplois à affecter à l'ÉSPÉ et sur l'élaboration des profils de ces emplois, profil enseignement pour les emplois d'enseignants, profils enseignement et recherche pour les enseignants-chercheurs,
- émettre des avis sur le déroulement et les évolutions de carrière des enseignants et enseignants-chercheurs, et sur les opportunités d'aménagements de service des enseignants et enseignants-chercheurs,
- émettre des avis sur la constitution des groupes de développement ou de production de ressources, des besoins de formation de formateurs,
- établir un budget affecté au collège dans le budget global de l'ÉSPÉ,
- donner un avis sur l'engagement des dépenses (achat de matériel, fonctionnement, déplacements, reprographie…) au sein de la commission financière.
- mettre en œuvre une politique de regroupements qu'il s'agisse d'achats ou de matériels
- mettre en place des sessions d'accompagnement à l'usage des nouveaux outils de gestion (ARES, ADE)

3.2.2.9 La commission financière

Afin de renforcer le dialogue sur la gestion financière entre les différents acteurs et améliorer l'efficience de la fonction financière au sein de l'ÉSPÉ, une commission financière a été mise en place en janvier 2016.

Cette commission a pour objectif de rendre plus lisible l'élaboration du budget primitif de la composante, d'identifier les ressources, les dépenses récurrentes et les choix à opérer. Elle permet de rendre des arbitrages sur les priorités avec plus de transparence et également d'engager un contrôle des dépenses plus rigoureux.

3.2.2.10 Les commissions de site

Constituée sur chaque site de l'ÉSPÉ, la commission de site est une instance de concertation, de consultation et de proposition sur des sujets propres au fonctionnement du site.

Elle a un rôle de proposition dans les domaines suivants :

- organisation des formations accueillies sur le site, notamment, au travers de la gestion des salles de formation et de l'harmonisation des emplois du temps,
- accueil des usagers du site, qualité de vie et conditions de travail,
- animation du site (activités culturelles, sociales et sportives, évènementiel, colloques...). Elle conseille le directeur de l'ÉSPÉ en matière :
  - de projet budgétaire applicable au site,
  - de projets de travaux,
  - de projets de programmes d'équipement,
  - et pour toute question précise formulée par la direction de l'école en relation avec la vie du site.
- Composition et désignation des membres

Chaque commission de site doit être composée en respectant, dans la mesure du possible, les principes de parité de ses membres siégeant avec voix délibérative et de non-cumul des mandats.

La composition des commissions de site est variable pour tenir compte de la spécificité de chaque site.

Chaque commission de site élit son président, pour un mandat de cinq ans, parmi les représentants élus des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, composant le collège A, au scrutin uninominal majoritaire à un tour. Le président siège pour la durée de mandat restant.

Un vice-président pour chaque commission de site est désigné par et parmi les représentants des usagers élus, pour un mandat de deux ans. Il siège pour la durée de mandat restant.

Le président préside les séances et anime les débats de la commission de site. En cas de partage égal des voix lors d'une séance de commission de site, le président a voix prépondérante.

- Fonctionnement

La commission de site se réunit au moins deux fois par an, sur ordre du jour arrêté par le directeur, sur proposition du président, du vice-président et du responsable administratif de site.

L'ordre du jour est notifié aux membres de la commission huit jours avant la séance du conseil.

Un calendrier prévisionnel des séances ordinaires de la commission pour une année universitaire est communiqué à l'ensemble des membres en début d'année.

Les comptes rendus sont établis à l'initiative du responsable administratif de site.

Les comptes rendus sont signés par le président de la commission de site et le responsable administratif de site. Ils sont envoyés aux membres de la commission et au directeur de l'ÉSPÉ, dans le mois qui suit chaque séance. Le directeur de l'ÉSPÉ en assure la publicité.

Afin d'assurer le suivi des dossiers dont elle a la charge, la commission peut se doter d'un bureau de suivi restreint (président, vice-président, responsable administratif de site, un représentant de chacun des collèges). Le bureau se réunit autant de fois que nécessaire.

3.2.2.11 La commission des personnels administratifs et techniques

La commission des personnels administratifs et techniques à un rôle consultatif. Elle fait des propositions, dans le cadre de la politique générale de l'ÉSPÉ en accord avec la politique de l'université, sur l'organisation générale et le fonctionnement des services, sur la politique des ressources humaines – dont le volet formation – et sur l'action sociale en faveur des personnels de l'école.

Cette commission est dédiée aux personnels IATSS uniquement.

3.2.2.12 Le pilotage et la coordination des formations

Le pilotage des mentions est assuré par une commission, présidée par le responsable de mention, composée de représentants des différents acteurs, selon la mention : - les adjoints au responsable de parcours et de cinq coordonnateurs d'UE pour la mention 1 - l'UFR ALLSH et l'UFR sciences pour AMU, l'UAPV et les domaines ALLSH et sciences pour l'ÉSPÉ pour la mention 2 – les responsable du parcours CPE pour la mention 3 – les responsable des parcours et d'options pour la mention 4. La commission de pilotage de chaque mention a pour mission de coordonner et d'harmoniser les organisations des différents parcours.

Chacun des parcours est dirigé par un responsable de parcours (assisté de quatre adjoints, un par site, pour la mention premier degré).

Concernant les parcours de la mention second degré, cette responsabilité, pour les parcours qui engagent un partage de compétences entre partenaires, est associée à un coordonnateur représentant la composante concernée et chargé de la coordination du plan de formation.

Chaque responsable de parcours, avec l'aide éventuelle du (des) coordonnateur(s) représentant la (les) composante(s), ou des adjoints des sites pour la mention 1, anime l'équipe. Il veille à la mise en œuvre du plan de formation pour le parcours et les options concernés conformément aux objectifs de la politique de formation initiale et continue. Il s'assure de l'organisation des enseignements (intervenants, conception des emplois du temps, modalités de contrôle des connaissances, mise en stage des étudiants…). Il anime l'équipe pédagogique en charge de la formation. Il veille à l'équilibre des interventions des différents personnels engagés par chaque partenaire dans le projet.

Dans la mention premier degré, les coordonnateurs de groupes d'UE sont chargés d'assurer la progressivité sur les quatre semestres et la continuité entre les UE sur un même semestre à l'échelle académique. Ils participent à la constitution des équipes pédagogiques et veillent à la mise en œuvre des enseignements conformément au plan de formation. Ils coordonnent les opérations relatives aux modalités de contrôle des connaissances pour les UE qui les concernent.

Le conseil de mention réunit en tant que de besoin le/les responsable(s) de parcours, d'option(s), ou adjoints, et coordonnateurs d'UE ainsi que les responsables d'UE, afin de procéder aux régulations nécessaires de l'offre de formation en s'appuyant notamment sur les retours et propositions des conseils de perfectionnement. Son rôle est de faire évoluer les contenus et les dispositifs de formation ainsi que les modalités d'évaluation, en vue de favoriser une approche intégrative du processus d'appropriation de connaissances et de développement de compétences requis par la formation d'enseignants polyvalents.

3.2.3 Les dispositifs mis en place pour favoriser la mutualisation

des enseignements et des équipes pédagogiques à l'intérieur des formations voire avec d'autres champs de formation.

3.2.3.1 L'organisation du tronc commun

Une mutualisation s'applique pour tous les parcours des mentions 1, 2 et 3 pour les enseignements de tronc commun qui sont dispensés selon des modalités pédagogiques diversifiées mais qui mixent toujours, à différentes échelles, les étudiants ou les étudiants fonctionnaires stagiaires d'un même site. Le tronc commun de formation s'organise entre, d'une part, des UE qui visent la construction de la culture commune pour tous les professeurs et les personnels d'éducation et, d'autre part, des UE qui visent la formation spécifique propre à chacun de ces métiers. Les quatorze compétences communes constituent l'architecture de base du tronc commun de formation pour les mentions 1, 2 et 3 du master MEÉF.

Les enseignements de Tronc Commun sont structurés fortement autour d'une culture professionnelle commune définie par un nouveau référentiel métier porté par la loi de refondation de l'école (compétences communes 1 à 14 du référentiel métier). Cela signifie que l'optique privilégiée est celle de l'entrée « métier » dans la formation de sorte à focaliser sur la professionnalité enseignante. Ceci suppose la coordination, l'accompagnement et l'évolution de ce tronc commun mis en œuvre par des équipes pluridisciplinaires, pluri-catégorielles et pluri-institutionnelles, impliquant tous les formateurs de l'ÉSPÉ ainsi que les partenaires, selon un processus d'ingénierie pédagogique innovante (par exemple : approche par projet, par compétences). Ces collectifs de travail mêlant expériences personnelles et champs d'intervention multiples, compétences internes (ÉSPÉ, AMU, SFERE Provence) et externes (partenaires institutionnels et associatifs), doivent contribuer à la construction de projets de formation qui visent à développer les compétences professionnelles communes fondées sur des ressources communes et sur un adossement à la recherche. Quatre axes structurent le tronc commun, articulés autour de six objectifs principaux afin de développer et généraliser une approche transversale dans le tronc commun de formation des masters MEÉF.

Chaque équipe pédagogique construit un curriculum de formation sur les deux années du master dans le respect du cahier des charges commun (cf. annexe Autres). Les curriculums proposés doivent permettre de structurer l'ensemble de la formation et ne doivent pas être pensés comme des entités isolées et indépendantes des autres composantes de la formation. Ils doivent respecter les caractéristiques et les exigences des métiers de l'enseignement. Ce qui signifie que les compétences doivent être formulées de façon à faciliter leur acquisition par les étudiants.

Les curriculums proposés doivent prendre en compte les attentes des étudiants : contribuer à la préparation aux épreuves des concours en M1, accompagner la prise de responsabilité de classes en M2, minimiser la charge des déplacements des fonctionnaires-stagiaires entre leur lieu de stage et le lieu de formation.

Penser et organiser la relation au terrain de formation professionnelle (relations partenariales)

La relation au terrain doit être particulièrement privilégiée. Le curriculum proposé doit envisager une progression des stages en établissement, qu'il s'agisse des stages de M1 ou de M2 (pour les non lauréats) ou du stage en alternance pour les lauréats des concours en M2. Il doit permettre à l'équipe de développer des relations privilégiées avec la communauté éducative des établissements, les tuteurs, les équipes d'enseignants, les équipes de direction, les personnels d'éducation et les différents intervenants sociaux, mais également avec les associations partenaires qui interviennent dans le secteur scolaire.

3.2.3.2 La constitution des équipes en charge du tronc commun

La prise en charge du tronc commun est assurée par des équipes pluridisciplinaires, pluri-catégorielles et pluri-institutionnelles afin que chaque projet reflète cette culture commune, d'une part, et, d'autre part, soit pris en charge par une diversité d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, chacune et chacun contribuant, selon son expérience personnelle, son domaine de compétences et son champ d'intervention disciplinaire.

Le travail des équipes doit s'appuyer sur les complémentarités de cette diversité pour produire une organisation de formation en adéquation avec les attendus institutionnels et les attentes différentes des étudiants (préparation aux concours en M1, exercice de l'activité professionnelle en M2).

Les équipes sont constituées sur chacun des sites de l'ÉSPÉ afin de limiter la charge des intervenants en multipliant les déplacements.

Chaque équipe est composée d'un noyau d'enseignants et enseignants-chercheurs affectés à l'ÉSPÉ. Tous les enseignants et enseignants-chercheurs affectés à l'ÉSPÉ sont membres d'une équipe. La constitution de chaque équipe est assurée par une commission ad' hoc sur chaque site et composée de membres de la direction, des responsables de collège, de mention et de parcours et des membres du groupe de coordination du tronc commun. Les critères retenus privilégient la mixité des disciplines (pluridisciplinarité), des statuts (professeurs des écoles, enseignants du second degré, enseignants-chercheurs) et des domaines d'intervention des formateurs (notamment, premier et second degrés). La présence d'enseignants-chercheurs, même en faible effectif dans chaque équipe est une condition sine qua none de la composition des équipes. Cette configuration lutte contre la juxtaposition des approches et constitue une réponse concrète pour favoriser l'adossement des formations à la recherche. Dans cette optique les enseignants-chercheurs de l'ÉSPÉ ont procédé à la présentation de leur recherche et du lien qu'elles entretiennent avec les compétences professionnelles visées par le tronc commun lors de journées Recherche-Formation. Ces présentations filmées sont disponibles[5] et contribuent à faire connaitre les recherches des enseignants-chercheurs de l'ÉSPÉ. Aux enseignants et enseignants-chercheurs de l'ÉSPÉ s'ajoutent des formateurs de terrain (PEMF[6] ou PFA[7]) dans le cadre du partenariat avec l'académie. Ils sont associés à l'ensemble des activités de l'équipe. La conséquence principale de la situation précédente était une faible intervention de professionnels de terrain dans la formation initiale (par exemple, ils étaient quasi absents du tronc commun de formation pour les trois mentions qui préparent aux métiers de l'Éducation nationale). Par ailleurs, toujours dans le cadre de partenariats, l'équipe pédagogique pourra avoir recours aux ressources et aux compétences propres de l'ÉSPÉ et de l'ensemble de ses partenaires.

3.2.3.3 Les modalités de déploiement de la culture commune au-delà des enseignements du Tronc Commun

3.2.3.3.1 La coordination tronc commun-parcours

Chaque équipe pédagogique du Tronc commun coordonne son action au niveau du site, notamment pour la composition des groupes d'étudiants dont elle a la charge en M1 et en M2. La concertation au niveau de chaque site permet de faciliter les allers-retours entre les équipes pédagogiques de chaque parcours et les équipes pédagogiques du tronc commun. Cette coordination se fait en relation avec les responsables de parcours présents sur chacun des sites afin que le tronc commun soit pensé comme structure d'appui à l'organisation des autres UE. Un groupe de travail associant la direction de l'ÉSPÉ, les représentants des

[5] https://espe.univ-amu.fr/news/1467/journees-recherche-formation

[6] PEMF : Professeur des écoles maître formateur, titulaire du CAFIPEMF

[7] PFA : Professeur Formateur Académique, titulaire du CAFFA.

partenaires du projet et les responsables des mentions concernées est chargé de la supervision du processus et des conditions nécessaires à sa bonne réalisation. L'école d'été organisée en fin d'année est consacrée en grande partie à la mise en œuvre du tronc commun.

La coordination des projets d'organisation du tronc commun de formation vise à :

- accompagner la conception, l'élaboration et la mise en œuvre des projets des équipes,
- dialoguer avec les partenaires du projet académique de l'ÉSPÉ,
- faire des propositions aux équipes sur les contenus de formation, les organisations à mettre en œuvre et les harmonisations nécessaires pour la faisabilité et la simplicité de ces organisations.

Les conseils de perfectionnement ont pour objectif le suivi et la régulation des différentes formations mises en place (cf. Section 11, article 47 du règlement intérieur). Ils ont donc la charge de porter un regard sur l'intégration de l'ensemble des composantes de la formation, notamment l'articulation entre le tronc commun de formation et les autres UE qui composent la formation.

Le Conseil consultatif d'école est l'instance de concertation entre les différents acteurs de la formation. Il s'appuie sur les propositions des conseils de perfectionnement associés à chacun des parcours des mentions du master MEÉF. Il est consulté par le CE et le COSP sur les orientations en matière de recherche et de formation mises en œuvre par l'ÉSPÉ. Il émet des propositions relatives à la formation en prenant appui sur son expertise (cf. Titre 5, Section 5, article 27 des statuts de l'ÉSPÉ).

Le CCE est chargé de superviser, coordonner, proposer les harmonisations possibles et souhaitables et d'émettre un avis pour le conseil d'école sur la validation des projets de chaque équipe.

Le Conseil d'École arrête la politique de formation (cf. Titre 2, article 9 des statuts de l'ÉSPÉ). Notamment, il arrête l'organisation du tronc commun de formation, constituée à partir des projets de chaque équipe, qu'il valide.

3.2.3.4 Ingénierie pédagogique numérique et innovation

3.2.3.4.1 Les groupes de développement et ~~de~~ groupes de production de ressources

Le développement de l'innovation pédagogique repose sur le soutien à la constitution et au fonctionnement de groupes de développement et ~~de~~ groupes de production de ressources organisés selon des modalités de recherche-action. Ces groupes rassemblent des équipes d'enseignants (notamment des enseignants de l'enseignement scolaire) et d'enseignants-chercheurs avec comme objectif la production de résultats diffusables au-delà des membres du groupe.

Les orientations et les priorités en matière de développement et de productions de ressources sont définies par le COSP qui arrête annuellement un appel à projets, définissant les attentes, les conditions et les critères de choix, ainsi que les modalités de candidature et d'exécution des projets. L'évaluation des projets déposés est assurée au travers d'une double expertise : la commission recherche fait une proposition de classement au CE qui arrête la liste des projets retenus et les moyens attribués.

Les groupes de développement et ~~de~~ groupes de production de ressources constituent un dispositif qui organise les liens entre recherche, formation et diffusion de l'innovation en articulant les différentes actions de chercheurs, d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, de formateurs de terrain, de professionnels en exercice…

3.2.3.4.2 La diffusion des ressources

Parallèlement à leur production, une banque de données des ressources (celles qui existent déjà, constituées par les équipes en charge du tronc commun depuis la création de l'ÉSPÉ, voire produites par les équipes de l'ancien IUFM ; celles produites par les groupes de production de ressources et/ou les groupes de développement constitués à la demande des équipes) permet leur mise à disposition de l'ensemble des équipes de l'ÉSPÉ. Elles sont progressivement rendues accessibles via les réseaux électroniques de l'université. Le pôle Ressources numériques est chargé de la mise en œuvre de cette banque et de son accessibilité.

3.2.4 Les modalités de mise en œuvre de l'alternance intégrative ;

Pendant l'année où il/elle est fonctionnaire stagiaire, l'étudiant.e Fonctionnaire stagiaire de MEÉF2 ou de DESU poursuit sa formation en alternance il effectue un stage en responsabilité en établissement du second degré (mi-temps) intégré à sa formation (mi-temps).

Les créneaux hebdomadaires qui sont réservés au stage en alternance et ceux qui sont réservés aux enseignements de master sont définis en collaboration avec les autorités académiques.

Le volume global des formations est de 252 heures à répartir sur 32 semaines ; ceci correspond à une moyenne de 8 heures de formation hebdomadaires réparties sur 5 demi-journées (incluant le travail personnel des professeurs stagiaires), les 5 autres demi-journées, non contigües, sont dévolues au stage en responsabilité. Cette modalité d'alternance varie suivant les sites et les mentions ; elle fait l'objet d'une publication annuelle concertée dans le bulletin académique (BA).

3.2.4.1 Le tutorat mixte

Les fonctionnaires stagiaires bénéficient d'un tutorat mixte dans le cadre du stage établissement ; celui-ci est assuré par un binôme composé d'un personnel de la structure d'accueil (le tuteur de terrain désigné par le Recteur) et d'un tuteur désigné par l'ÉSPÉ (Référent universitaire).

Le binôme accompagne le stagiaire durant l'année scolaire et participe à sa formation ; le Tuteur de terrain le conseille, l'aide à préparer ses activités éducatives et à mener une analyse critique de sa pratique et l'accueille régulièrement. Le Référent ÉSPÉ assure le suivi de quinze étudiants en alternance et la mise en œuvre des TD délocalisés corrélatifs (cf. plus bas) ; il assure la coordination avec le terrain de stage (chef d'établissement, tuteur de terrain, corps d'inspection) ainsi qu'avec les autres formateurs de l'équipe pédagogique des UE adossées au stage. Enfin il centralise les éléments du suivi individualisé des étudiants qu'il a en charge et les accompagne dans la réalisation de leur e-portfolio.

En M1 comme en M2 les étudiants ou FSTG bénéficient d'un suivi placé sous la responsabilité d'un Référent ÉSPÉ (qui a en charge 15 étudiants ou FSTG) en interaction avec les formateurs tuteurs des établissements de déroulement des stages.

En conséquence, l'évaluation du stage en alternance inclut un suivi continu de chaque étudiant par au moins deux personnes différentes : le tuteur de terrain et le référent ÉSPÉ, auxquelles il est fortement souhaitable que se joigne le chef d'établissement.

Ce suivi donne lieu à un premier retour des trois avis dans le semestre 3 et repose sur un dispositif de signalement des difficultés rencontrées, soit par une des trois personnes impliquées, soit par l'étudiant lui-même ; ce signalement permet de mettre en place dans les meilleurs délais un processus de régulation et d'accompagnement de l'étudiant en difficulté.

L'évaluation du stage se fonde sur l'avis porté par le directeur de l'ÉSPÉ qui peut s'appuyer sur l'appréciation du tuteur désigné par l'ÉSPÉ, l'avis de l'inspecteur qui peut s'appuyer sur les rapports intermédiaires et de synthèse rédigés par le tuteur de terrain, du chef d'établissement (pour les enseignants du second degré) ou de l'autorité administrative compétente (IEN de circonscription pour les enseignants du premier degré).

~~compétente~~

3.2.4.2 Procédure de signalement

Le stage en responsabilité constitue pour la plupart des fonctionnaires stagiaires la première expérience de prise de fonction en autonomie. Dans de rares cas, il est possible que le stagiaire ne soit pas à même de remplir les obligations liées à sa mission. Dès lors, il est essentiel que l'ensemble des acteurs de la formation soient informés et puissent intervenir pour aider le stagiaire à dépasser ses difficultés ; ceci suppose un signalement des difficultés dans le prolongement duquel, un aménagement du parcours de formation ou de son service doit être proposé au stagiaire.

La procédure de signalement ne doit être déclenchée que lorsque les difficultés rencontrées sont avérées et récurrentes c'est-à-dire lorsque les difficultés importantes repérées mettent à mal le FSTG et/ou les élèves dont il a la responsabilité.

Lorsque, à la lecture du bulletin de signalement, la direction de la formation, via le responsable du parcours ou son adjoint, donne son aval, le référent est diligenté pour mettre en œuvre une visite qui pourra déboucher sur une proposition d'aménagement du plan de formation du FSTG pour l'aider à dépasser ses difficultés.

3.2.4.3 Les TD délocalisés

Pour opérationnaliser et optimiser l'alternance intégrative et le tutorat mixte, le choix a été fait de centrer le suivi-accompagnement sur une organisation pédagogique originale : le TD délocalisé. Il constitue le nucléus ou noyau autour duquel l'analyse du développement professionnel des fonctionnaires stagiaires prend sa source et se développe parce qu'il génère des processus de réappropriation qui intègrent leur pratique en contexte et surtout leur capacité à résoudre leurs difficultés en situation de travail. Ce TD formatif associe dans l'établissement la triade – fonctionnaire stagiaire/tuteurs et autres acteurs de

terrain/Référent ÉSPÉ. – Le TD délocalisé donne l'occasion de participer à des discussions avec différents membres experts en matière d'enseignement et de matérialiser la nécessaire proximité d'engagement dans la situation de travail entre tuteurs et tuteurés. Ainsi se construisent des compétences définies effectivement mobilisées dans une activité réelle.

Au cours de son suivi le Référent ÉSPÉ conduit, avec 2 à 5 professeurs stagiaires au sein de l'établissement, un suivi adapté sous la forme de deux TD délocalisés (l'un au semestre 3, l'autre au semestre 4), associant le Tuteur de terrain et permettant d'échanger avec le Chef d'établissement. Ces TD sont adossés aux UE 35 et 45 « Stage et mémoire ».

La co-mobilisation offre un cadre sécurisant autorisant la prise de risque, stimule l'engagement dans l'établissement et ouvre sur des échanges possibles et plus variés avec les tuteurs. C'est un moment essentiel de l'accès à la prise de responsabilité et à l'autonomie ; en effet par ce biais se développent davantage d'interactions, de confrontations au travail collectif, de construction d'un espace commun de compréhension sur les activités réelles en établissement, et d'échanges d'expériences et de ressentis sur des faits vécus ensemble. En somme le TD délocalisé provoque l'émergence d'énoncés explicites, transmissibles, en lien direct avec l'expérience qui contribuent au développement des compétences.

On s'inscrit ici dans la construction du nouveau qui se rapporte au :

- Registre de la maîtrise : Professionnel qui intervient en autonomie dans une pratique ;
- Registre de transformation des techniques en usage par des créations nouvelles qui dépassent la simple reproduction des modèles établis, mais qui se font en référence aux modèles antécédents.

Le TD délocalisé naît d'un besoin d'apprentissage sous-tendu par un projet à court voire moyen terme à caractère professionnel et didactique.

3.2.5 Les dispositifs mis en place pour le continuum de formation

3.2.5.1 La professionnalisation dès la licence.

Comme le montre Figure 3 des unités d'enseignement sont offertes en licence dans le cadre de la professionnalisation vers les métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (ProMEÉF). L'offre de formation et les aménagements particuliers relatifs aux métiers de l'enseignement sont organisés sous la responsabilité de l'ÉSPÉ, en concertation avec les composantes disciplinaires. L'ÉSPÉ assure également la coordination des différents stages.

Deux types d'unités d'enseignement sont prévues : les UE mutualisées et les UE pour apporter les contenus ~~des~~ complémentaires.

Les UE pro MEÉF Mutualisées trouvent de plus en plus leur place dans des licences très diversifiées des secteurs Sciences, ALLSH ; il est plus difficile qu'elles s'insèrent dans d'autres domaines disciplinaires (STAPS, Droit par exemple) ; leur intégration est donc à développer en cohérence avec l'organisation de chaque licence.

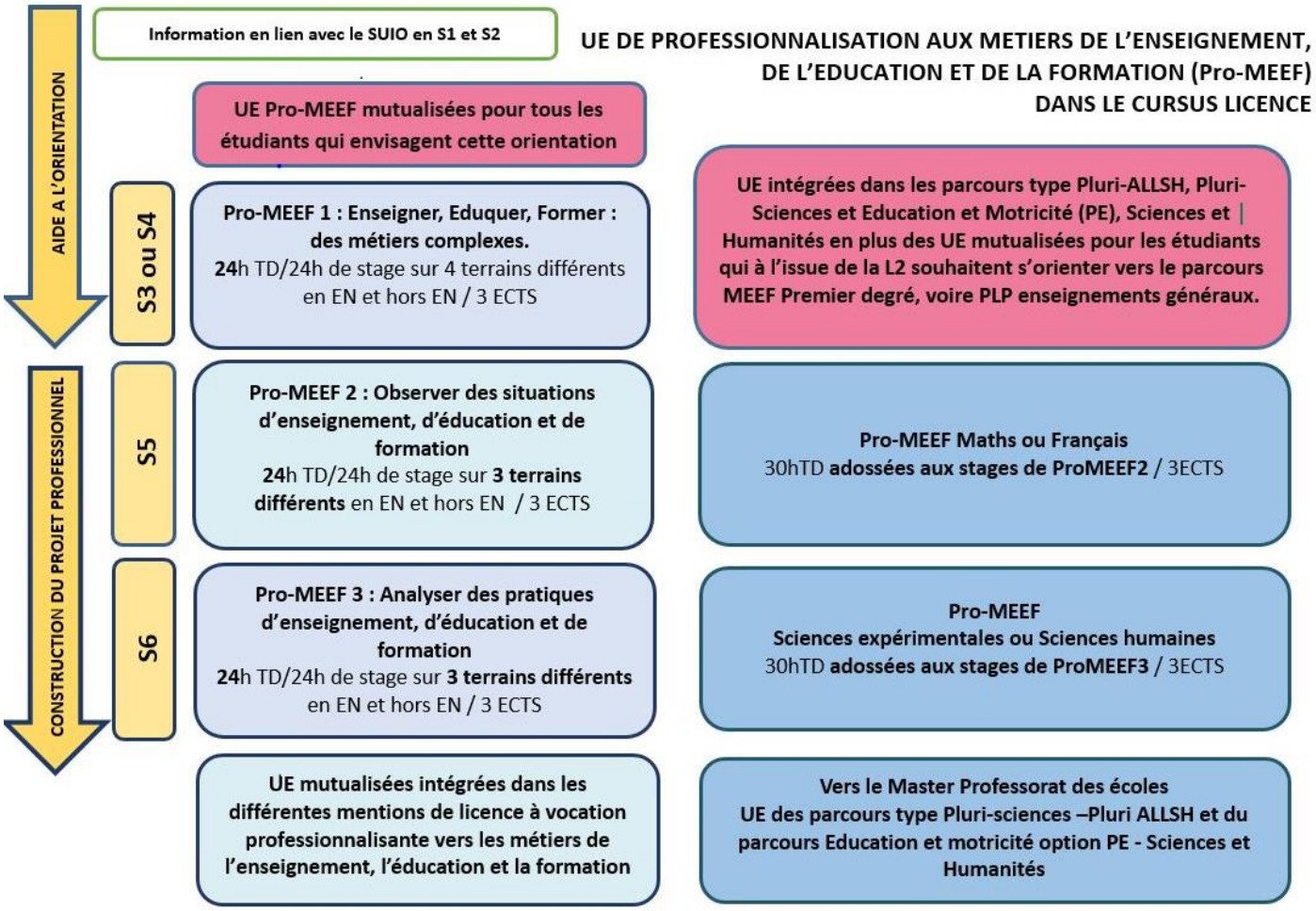


Figure 3 : L'offre d'UE de préprofessionnalisation en licence

3.2.5.1.1 Les UE de professionnalisation mutualisées

Les UE mutualisées sont conçues en lien avec les contenus du master MEÉF; elles permettent ainsi une orientation active des étudiants de licence et préparent aux UE du master MEÉF orientées vers les savoirs sur le métier et la construction d'une culture professionnelle commune telle que définie dans le référentiel de compétences métiers. Elles articulent trois temps : l'information, la sensibilisation et la découverte de ces métiers ; ces trois temps organisent la construction du projet professionnel des étudiants qui choisissent de s'orienter dans ces voies. Elles prennent appui sur des stages en milieux professionnels (pas exclusivement dans le cadre de l'Education nationale) qui permettent d'associer les acquisitions de connaissances aux constructions de compétences. L'inscription des étudiants sur les trois UE se fait via APOGÉE dès début septembre. L'ÉSPÉ gère les groupes d'étudiants et la mise en stage à partir des établissements partenaires dont la liste est fournie, en ce qui concerne l'Éducation nationale, par le rectorat.

L'UE de L2 est mutualisée au sein de chacun des secteurs et éventuellement entre les deux secteurs. Depuis la création des ÉSPÉ un processus d'intégration de ces UE dans l'ensemble des parcours de licence des secteurs Sciences et ALLSH est engagé. Elles sont très majoritairement facultatives et créditées entre 3 et 6 ECTS

3.2.5.1.2 Les UE de professionnalisation complémentaires

À côté des UE mutualisées précédentes est prévue la mise en place d'UE ProMEÉF complémentaires de deux types : pré orientation vers le master MEÉF professorat des écoles ou pré orientation vers le master MEÉF professorat dans les disciplines scolaires bi-disciplinaires. Les premières pilotées par l'ÉSPÉ sont mutualisées et complémentaires aux enseignements principaux de la licence support, elles permettent d'acquérir et d'assoir les bases nécessaires aux enseignements du master MEÉF dans les disciplines concernées (deux UE par semestre l'une en Math l'autre en Sciences expérimentales ou en Français et en Sciences Humaines, selon qu'il s'agit d'une licence ALLSH ou Sciences.

En lien avec les savoirs enseignés à l'école, les savoirs fondamentaux de références sont abordés dans un continuum L3-M2.

Les secondes, spécifiques aux parcours de licence et pilotées par l'UFR, sont proposées, en plus des UE ProMEÉF mutualisées, aux étudiants se destinant à un parcours du master MEÉF « bi-disciplinaire ». Complémentaires aux enseignements principaux de la licence support, elles permettent d'acquérir et d'assoir les bases nécessaires aux enseignements du master MEÉF dans les parcours concernés. Les étudiants de L3 ont la possibilité de suivre deux UE par semestre dans la discipline non enseignée dans le cursus de licence. Ces UE optionnelles sont intégrées dans la maquette du niveau L3 des licences mono-disciplinaires ayant des débouchés vers les métiers de l'enseignement « bi-disciplinaire ».

L'intégration de ces UE dans les parcours de licence existants se heurtent à de nombreuses difficultés qui se justifient notamment par le caractère d'ores-et-déjà saturé des semestres et la lourdeur des programmes. Le cas des licences pluridisciplinaires comme « Pluri-sciences » constituent une exception de par la philosophie de leur structuration propre, c'est en effet le seul parcours de Licence ayant intégré une partie du dispositif (1UE sur les 4 proposées).

De ce fait une incitation plus appuyée dans le cadre d'une collaboration tripartite ÉSPÉ-Universités-Académie devrait conduire à l'insertion dans le futur plan de formation des licences de ces UE complémentaires afin d'étendre le continuum de formation aux savoirs disciplinaires de référence.

3.2.5.1.3 Le cas des enseignements technologiques et professionnels en IUT et BTS

Pour compléter cette offre en amont du master, des aménagements spécifiques pour les enseignements technologiques et professionnels étaient prévus en direction des étudiants inscrits dans un DUT ou un BTS souhaitant s'orienter vers les métiers de l'enseignement dans les domaines technologiques et professionnels, en y incluant le volet d'information en première année et le dispositif de sensibilisation en seconde année. Un parcours de L3 générale aurait dû être offert à ces étudiants dans trois domaines technologiques et professionnels : sciences industrielles et de l'ingénierie, sciences et technologies tertiaires, sciences et technologies biotechnologiques, de santé, médicosociales et environnement.

Jusqu'ici, sans identification d'un cursus Licence d'appui, il n'a pas été possible d'insérer une L3 « passerelle » dans le paysage universitaire existant ; Une nouvelle organisation des licences devrait ménager une place à l'insertion d'une telle formation.

3.2.5.2 Compétences en Langues Vivantes

A l'entrée en M1 comme tous les étudiants du MEÉF, sont soumis à un test de pré positionnement en LVE afin de s'assurer qu'ils maîtrisent, a minima, une LVE au niveau B1 dans l'optique de la satisfaction des exigences du niveau de maîtrise des compétences en LVE du M2 qui doit se situer au niveau B2. Lorsque ce n'est pas le cas, un dispositif modulaire d'aide à l'accès au niveau B1 est ouvert sur les deux semestres du M1 (12 heures par semestre en présentiel et distanciel). Par ailleurs dans un très grand nombre de cas des Validations d'Acquis sont possibles pour les ECTS relatifs aux compétences en langues étrangères à partir de la valorisation des unités d'enseignements de langues suivis au niveau B2 dans les parcours de licences et validés sans compensation.

3.2.5.3 Formation continuée T1, T2

Bien qu'inscrite dans le précédent ~~projet~~ contrat la participation de l'ÉSPÉ à la formation des T1, T2 n'avait pas encore été mise en place avant la rentrée 2017.

Dorénavant, le directoire a arrêté une participation concertée de l'ÉSPÉ et l'académie et la mise en place d'un dispositif équivalent à 4 jours de formation par néo-titulaire qui sera réalisé par l'ÉSPÉ en plus des formations disciplinaires inscrites au PAF. Dans cette perspective l'intervention d'universitaires qui n'intervenaient pas précédemment pourra s'envisager.

La formation sera modulaire et adaptée :

- aux besoins et aux parcours antérieurs des T1 et T2
- à la charge de travail des formés
- aux contraintes des établissements

Types de modules proposés :

- construction des gestes professionnels des entrants dans le métier

Contact : accreditation.espe@education.gouv.fr

- approche par projets en lien avec l'établissement d'exercice, autour des parcours éducatifs et associant la recherche.

3.2.5.4 Formation continue : certifications

L'organisation des formations conduisant aux certifications de l'Éducation nationale doit s'intégrer au dispositifs universitaires existants. Il en est ainsi des préparations au CAFFA, CAFIPEMF et CAPPEI qui sont désormais adossé à un parcours de la mention 4 du master MEÉF.

3.2.5.5 Formation continue : participation au PAF

La conséquence principale de la situation précédente se traduisait par des dispositifs de formation continuée et/ou continue desquels les interventions d'universitaires, qu'ils soient affectés à l'ÉSPÉ ou dans une autre UFR, étaient largement absentes. La décision du directoire de cibler des formations prioritaires va permettre d'élaborer des réponses au plan de formations académiques tenant compte du potentiel de l'université.

3.2.6 Les modalités de prise en compte des différents profils ne nécessitant pas l'obtention d'un master MEÉF

(inscription et intégration dans les formations de master, dispositifs de formation adaptés, …) ;

En M1 comme en M2 les étudiants en situation de handicap peuvent avoir accès à une aide et un accompagnement par leurs pairs, étudiants en master MEÉF. Les étudiants-tuteurs ont accès, dans le cadre de la valorisation de l'engagement étudiant à un bonus.

À l'entrée en M1 tous les étudiants du MEÉF subissent un test de pré positionnement en LVE afin de s'assurer qu'ils maîtrisent, a minima, au niveau B1 les compétences dans une Langue Vivante dans l'optique de la satisfaction des exigences qui doivent les conduire en M2 au niveau B2. Lorsque ce n'est pas le cas, un dispositif modulaire d'aide à l'accès au niveau B1 est ouvert sur les deux semestres du M1 (12 heures par semestre en présentiel et distanciel).

- L'accueil d'étudiants en formation continue (bureau de reprise d'études) dans les masters s'inscrit dans l'accompagnement des processus de reprises d'études dans des projets de reconversion ou d'insertion professionnelle. Les dispositifs de validation des acquis professionnels ou de validation des acquis d'expérience permet d'intégrer ces personnes dans les cursus de formation.
- Le bureau VAE de l'ÉSPÉ est le point d'entrée de tous les candidats au Master MEÉF par VAE, il conseille les candidats et les oriente dans leur choix. Le SUFA, service commun de l'Université, gère les aspects administratifs liés aux candidats et aux jurys. L'ÉSPÉ gère l'accompagnement facultatif des candidats (ateliers collectifs et suivi individuels dédiés), l'organisation pédagogique des jurys (contacts des différents membres en fonction des mentions et parcours choisis par les candidats) ainsi que le suivi individuel post jury en cas de validation partielle.
- Il est prévu d'organiser l'ensemble des préparations aux concours internes correspondants aux concours externes préparés par l'Université (ÉSPÉ comprise) dans le cadre d'un DESU. Ces préparations devraient débuter à la rentrée universitaire 2018 dès qu'un accord est trouvé sur la question des frais d'inscriptions des préparationnaires.

Le modèle pour une formation de 120 heures fait varier la part de formation distancielle et présentielle en fonction de l'effectif.

Pour les étudiants-FSTG dispensés de la condition de validation du MEÉF ou détenteur d'un autre master, la Commission académique présidée par le Recteur définit un parcours obligatoire de formation ancrée dans les enseignements du M2 MEÉF (UE de tronc commun et de mémoire ; UE de culture commune ; éventuellement UE de langue vivante (si non détention du niveau B2) ; des UE complémentaires disciplinaires et de didactique disciplinaire en fonction du parcours antérieur).

3.2.7 La mise en œuvre de la démarche qualité ;

Dans le cadre de l'ensemble des axes stratégiques prioritaires du projet académique de l'ÉSPÉ une volonté d'évolution, créant une dynamique de progrès continu dans le fonctionnement et la satisfaction des usagers, est clairement affichée. Ceci dans le but principal de favoriser la pérennité et le développement de l'ÉSPÉ.

- Les dispositifs de régulation, notamment grâce au rôle joué par les différentes instances, permettent d'avoir une excellente vision sur cette mise en œuvre, les avancées, les réussites, les difficultés et les problèmes. Ces dispositifs de régulation fonctionnent tous, et quel que soit leur niveau sur une approche très pragmatique et sur une attention particulière au dialogue pour trouver des solutions aux problèmes

rencontrés. Les enquêtes menées dans le cadre de l'observatoire de la vie étudiante sont à cet égard une importante source d'information

Ainsi, concernant notamment le pôle formation, les principales évolutions envisagées concernent essentiellement l'amélioration des services rendus aux usagers :

- pour les étudiants, il s'agit d'améliorer les services de proximité afin de les accompagner au mieux depuis leur préinscription jusqu'à la délivrance de leur diplôme et, pour ceux qui sont concernés, leur titularisation comme fonctionnaire de l'Éducation nationale. Cela concerne également la gestion de la diversité des fonctionnaires-stagiaires qui sont inscrits à l'ÉSPÉ et la gestion de tous les étudiants qui s'inscrivent dans une perspective de reprise d'études que ce soit dans le cadre d'une reconversion professionnelle (essentiellement des professionnels du privé qui visent une reconversion pour devenir enseignant), que ce soit dans le cadre de reprises d'études diplômantes pour des enseignants déjà titulaires de l'Éducation nationale (cursus de master ou validation d'acquis), ou que ce soit l'accès à des dispositifs de formation continue des enseignants déjà titulaires de l'Éducation nationale ;
- pour les enseignants, il s'agit d'améliorer le soutien à l'organisation et la mise en œuvre des formations qui sont complexes (plusieurs parcours de formation avec des effectifs extrêmes allant d'une vingtaine d'étudiants dans un parcours à près de 1 500 dans le parcours Professeur des écoles), souvent sur plusieurs sites (ce qui pose notamment des questions d'équité de traitement). Un travail important est fait et doit être poursuivi en concertation avec le Direction des Études et de la Vie Étudiante de l'université.

L'ensemble des procédures en lien avec la formation fait l'objet d'une mise en forme : "Les Fiches Techniques" fournissant toute aide nécessaire.

Le caractère universitaire demeure également un objectif stratégique essentiel. Un important travail de structuration a été accompli au travers de la fédération de recherche SFERE-Provence, de l'inscription d'un domaine scientifique transverse Apprentissage et Éducation dans la politique scientifique d'AMU et du site universitaire d'Aix-Marseille et avec le projet de création d'une École Universitaire de Recherche. L'association étroite des trois partenaires dans ce travail de structuration témoigne de cette volonté d'améliorer cet ancrage universitaire.

Au cœur de toutes les stratégies de développement et de structuration de la recherche en éducation qui découlent du projet académique d'ÉSPÉ figure l'articulation terrain, formation, recherche. Elle doit permettre également de renforcer ce lien en renforçant et développant les relations entre les acteurs, en créant des espaces communs de rencontre et de projets que ce soit au niveau des personnes (notamment dans la formation initiale et continue des professionnels de l'enseignement, de l'éducation et de la formation), des équipes constituées sur le terrain (au niveau des établissements, des réseaux d'établissements ou de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative), des équipes plurielles qui assurent les formations ou des unités de recherche engagées.

3.2.8 Les moyens administratifs et techniques (secrétariat, etc.) à l'appui des formations.

3.2.8.1 Organisation administrative

3.2.8.1.1 Sites de l'ÉSPÉ d'Aix-Marseille

L'ÉSPÉ d'Aix-Marseille est implantée sur quatre sites : Aix-en-Provence, Avignon, Digne-les-Bains et Marseille. Le tableau ci-dessous indique l'implantation des différents parcours sur chacun de ces sites.

Tableau 6 : Implantation sur les sites des parcours de formation

Parcours	Aix	Av	Digne	Mars
Mention Premier degré				
Parcours Professorat des écoles	x	x	x	x
Mention Second Degré				
Parcours Enseigner les lettres, le Français Langue étrangère au CLG et au LGT	x	x		
Parcours Enseigner une Langue vivante étrangère au CLG et au LGT	x	x		
Parcours Enseigner l'Histoire-Géographie au CLG et au LGT	x	x		
Parcours Enseigner les Arts au CLG et au LGT	x			
Parcours Professeur Documentaliste	x			
Parcours Enseigner l'éducation physique et sportive				x
Parcours Enseigner les mathématiques au CLG et au LGT		x		x
Parcours Enseigner les Sciences Physique-Chimie au CLG et au LGT				x
Parcours Enseigner les sciences de la vie, les sciences de la Terre au CLG et au LGT				x
Parcours Enseigner la philosophie, les Sciences Économiques et Sociales au LGT	x			
Parcours Enseigner l'Économie-Gestion au LGT	x			
Parcours Enseigner la technologie au CLG, les sciences de l'ingénieur, le design-arts appliqués au LGT	x			
Parcours Enseigner en Lycée professionnel	x			x
Mention Encadrement Éducatif				
Parcours Conseiller principal d'Éducation	x			
Mention Pratiques et Ingénierie de la Formation				
Parcours Métiers de la recherche et de l'expertise en éducation	x			
Parcours Rédacteur professionnel	x			
Parcours Responsable de formation	x			
Parcours Conception et Management de Formations en Hygiène Sécurité et Développement	x			

Chaque site est sous la responsabilité d'un Responsable administratif de site.

Le site d'Aix-en-Provence est le plus grand des quatre sites. Outre les formations de l'ÉSPÉ, il accueille d'autres formations d'autres composantes d'AMU : le master d'études européennes, le Centre de Formation des Musiciens Intervenants (UFR ALLSH), ainsi que la licence d'information et de communication (EJCAM). Environ 25% des surfaces bâties ont été rénovées, le reste est très vétuste, voire insalubre avec de sérieux problèmes d'accessibilité handicapé et de sécurité (la rénovation complète du site est estimée à environ 35 millions d'€).

Le site d'Avignon accueille l'antenne Canopé du Vaucluse. Environ 67% des surfaces bâties ont été rénovées, le reste est vétuste avec des problèmes d'accessibilité handicapé et de sécurité. Le site est surdimensionné en regard des besoins de l'ÉSPÉ.

Le site de Digne-les-Bains accueille l'antenne Canopé des Alpes et la bibliothèque universitaire d'AMU à Digne (étudiants de l'ÉSPÉ, de l'IUT et de l'UFR Sciences). Environ 60% des surfaces bâties ont été rénovées, le reste est vétuste avec des problèmes d'accessibilité handicapé et de sécurité.

Le site de Marseille compte deux implantations, les formations sont accueillies sur la Canebière, l'administration centrale et la direction de l'ÉSPÉ sont implantées à la rue Eugène Cas. Hormis des problèmes de superficie insuffisante pour les besoins, les locaux de la Canebière sont récents et en bon état. Les locaux de la rue Eugène Cas sont inadaptés à l'accueil des services administratifs (ancienne école primaire) et très vétustes.

Aix-en-Provence : dans le cadre du CPER, des travaux de rénovation seront effectués sur un bâtiment et des travaux d'amélioration de la couverture et de l'accessibilité handicapé sur un autre. Le site accueillera la relocalisation de deux départements de l'IUT d'Aix-Marseille.

Avignon : une étude en cours envisage l'abandon du site de la route de Tarascon pour une implantation dans la caserne Chabran avec la DSDEN 84, en partenariat avec l'UAPV pour la mutualisation de locaux et de salles de cours.

Digne-les-Bains : mutualisation des infrastructures et des services techniques avec l'IUT.

Marseille : regroupement, à la rentrée 2019, des deux implantations marseillaises sur le campus de Saint Jérôme avec un espace dédié (environ 5 000 m²) pour accueillir la direction, les services centraux de l'ÉSPÉ, l'unité de recherche ADEF, la fédération de recherche SFERE-Provence et les formations et, d'autre part, une mutualisation de la bibliothèque universitaire et des salles de cours avec l'UFR Sciences.

3.2.8.2 Organisation générale des services administratifs

L'administration de l'ÉSPÉ est organisée en cinq pôles : (1) le pôle formation, (2) le pôle ressources numériques, (3) le pôle recherche et coopérations internationales en éducation, (4) le pôle ressources et moyens et (5) le pôle patrimoine et logistique.

Les trois premiers pôles interviennent directement en soutien des organisations de formation. Le pôle (4) ressources et moyens regroupe les fonctions financières, la gestion des services et la gestion des ressources humaines affectées à la composante.

Les pôles (1), (4) et (5) sont organisés avec un service central et des bureaux sur chacun des sites ; le pôle (1), pour les sites de Marseille et d'Aix, relève d'un lien hiérarchique central contrairement aux bureaux d'Avignon et de Digne qui relèvent d'un lien fonctionnel. Pour les pôles (4) et (5) les relations entre service central et bureaux de site relèvent des liens fonctionnels ; les liens hiérarchiques sont assurés sur chaque site entre le responsable administratif de site et les bureaux de site.

Chacun des pôles est en contact direct avec les services centraux ou les services de campus d'AMU. Selon leurs missions, ils sont en contact également soit avec les services de l'UAPV, soit avec les services académiques au niveau du rectorat ou des DSDEN.

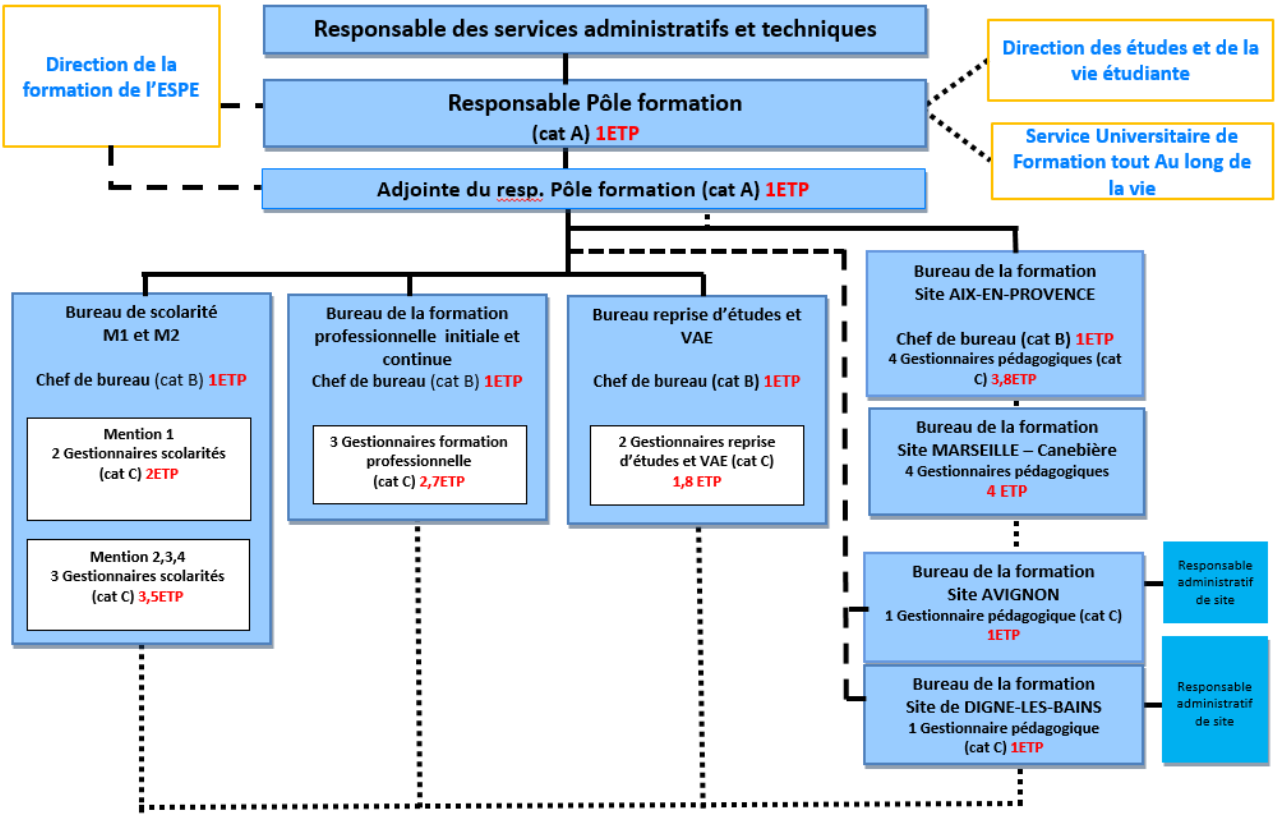
Pôle formation

Le pôle formation remplit les fonctions de scolarité habituelles pour des formations universitaires ; tous les étudiants, quel que soit leur statut ou leur site de formation, sont inscrits administrativement à AMU et pédagogiquement à l'ÉSPÉ. Un dispositif informatique assure l'inscription pédagogique des étudiants qui fréquentent l'UAPV. Un autre dispositif informatique permet de faire l'inscription administrative et pédagogique de tous les fonctionnaires-stagiaires à partir des bases de données académiques.

Au-delà de ces fonctions de scolarité, le pôle formation assure des fonctions qui sont soit spécifiques au projet académique, soit qui revêtent des particularités liées aux publics accueillis, très majoritairement des enseignants ou des personnels d'éducation qui travaillent ou vont travailler pour l'Éducation nationale. L'ÉSPÉ, par exemple, inscrit environ 3 300 étudiants, ayant des statuts différents, chaque année dans des formations professionnelles qui comportent pour tous de nombreux stages en établissements scolaires. Trois bureaux composent, avec les quatre bureaux de site, le pôle formation :

- le bureau de la scolarité,
- le bureau de la formation initiale et continue,
- le bureau des reprises d'étude et de la VAE.

La figure 4 ci-dessous présente l'organisation générale du pôle formation.



~~Tableau 7~~ Figure 4 : *organisation du pôle formation*

3.3 Positionnement dans l'environnement

Préciser le positionnement du projet de l'ÉSPÉ dans son environnement :

3.3.1 Positionnement de l'offre de l'ÉSPÉ dans l'offre globale de formation des établissements intégrateur et partenaires

Le partenariat fondateur de l'ÉSPÉ d'Aix-Marseille associe trois partenaires principaux – l'université d'Aix-Marseille (AMU), l'université d'Avignon et des Pays de Vaucluse (UAPV) et l'académie d'Aix-Marseille.

L'ÉSPÉ est une composante du secteur pluridisciplinaire d'AMU. Le continuum de formation aux métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation qui entre dans le périmètre de l'ÉSPÉ suppose un réseau d'interactions entre AMU et sa composante ÉSPÉ, entre l'ÉSPÉ et les autres composantes d'AMU, entre AMU, sa composante ÉSPÉ et l'UAPV et entre AMU, sa composante ÉSPÉ et l'académie.

Au sein d'AMU, l'UFR ALLSH, l'UFR Sciences et la Faculté des Sciences du Sport, sont, directement et selon des modalités concertées, associées à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'éventuelle évolution de l'offre de formation qui les concerne ; cette collaboration intervient tout au long de la période d'accréditation. Dans cette perspective, l'ÉSPÉ, l'UFR ALLSH, l'UFR Sciences et la Faculté des Sciences du Sport cosignent la convention de partenariat avec le rectorat.

Le master MEÉF occupe une place centrale dans le continuum. Il trouve son origine à la fois dans la réforme de la formation initiale des maîtres et dans la volonté d'apporter aux étudiants en formation initiale mais aussi, aux salariés en formation continue, des compétences dans les métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation. En effet, ce master se situe résolument dans la perspective d'une formation tout au long de la vie, intégrant largement les dispositifs de VAE, VAP~~P~~ et de VES.

En première année de master : les étudiants sont issus d'une licence ou d'un diplôme équivalent compatible avec le parcours brigué ; le recrutement se fait à partir des licences de l'AMU et de l'UAPV essentiellement ; peuvent également être admis des étudiants en possession d'un diplôme jugé équivalent (obtenu en France ou à l'étranger) ~~voire des candidats Khûbes issus des CPGE sous réserve de l'avis de la commission pédagogique de l'ÉSPÉ~~. Des professionnels désirant une spécialisation dans les domaines de l'encadrement éducatif, de la formation de formateurs et de la responsabilité d'organisme et d'ingénierie de formation dans les milieux professionnels, sont également ~~candidats~~ éligibles à l'inscription au master.

En seconde année de Master : à titre principal, les étudiants sont issus d'une première année de ce Master MEÉF (validation de 60 ECTS) ; ils peuvent être aussi issus du milieu professionnel à partir du moment où ils attestent d'un niveau d'études équivalent au Master 1 et compatible.

Un des objectifs du MEÉF (trois premières mentions) est d'offrir une formation permettant aux étudiants de devenir professeur du premier ou du second degré ou conseiller principal d'éducation ; toutefois, une condition sine qua non est la réussite au concours de recrutement qui est placé en fin de M1. Ainsi à l'issue de cette première année une diversité de public se côtoiera dans les formations du MEÉF 2 des mentions 1, 2 et 3 :

- les lauréats du concours qui doivent valider leur master MEÉF,
- les lauréats du concours dispensés de la condition de validation du master car titulaires d'un autre master,
- les lauréats du concours dispensés de la détention d'un master,
- les lauréats du concours titulaire du master MEÉF,
- les non lauréats du concours poursuivant dans le parcours d'origine en M2 et bénéficiant de conditions pour préparer de nouveau le concours (dispositif d'accompagnement pour préparer le concours).

Les étudiants lauréats du concours ont le statut de Fonctionnaires Stagiaires.

3.3.2 Modalités du partenariat avec l'académie

(conventions, etc.) ;

Le partenariat est formalisé par une convention cadre définie en termes d'objectifs et de moyens entre AMU, l'UAPV et l'académie (cf. Convention en annexe).

Cette convention précise les objectifs visés par l'ÉSPÉ et définit la chaine des responsabilités et la répartition des rôles entre les différents acteurs.

Dans le cadre de la préparation de ce dossier d'accréditation, des groupes de travail ont affiné la convention dans les domaines de la mise à disposition des locaux et les charges liées d'une part et le financement de la formation continue par l'ÉSPÉ et l'université des personnels de l'Éducation nationale d'autre part.

Ainsi le projet académique de l'ÉSPÉ d'Aix-Marseille, a été consolidé notamment dans la prise en compte de la formation tout au long de la vie. Le projet finalisé présenté dans ce dossier pour l'accréditation explicite la réponse des trois partenaires de l'école (AMU, UAPV et académie) en termes de formation initiale et continue des enseignants de l'enseignement scolaire et universitaire et de recherche et développement de l'innovation pédagogique.

L'inscription des différents volets dans le projet a été discutée et actée en matière d'engagements par le Directoire du projet ÉSPÉ.

L'objectif qui a guidé les travaux du Directoire, tel qu'il est voulu par le législateur et par les autorités de tutelle, a été de mettre en place une formation universitaire professionnalisante des personnels de l'éducation nationale, formation qui s'inscrit dans un processus de formation tout au long de la vie.

Le projet précédent couvrait dans les principes tous les champs de formation tout au long de la vie. Pour le réaliser, il prévoyait un engagement de l'Université de 80% pour couvrir les enseignements du master MEÉF et un apport d'au moins 20% de l'académie. Dans la réalité, cet engagement a été bien moindre et des travaux ont été mis en place par le Directoire pour surmonter ces difficultés.

Les perspectives ouvertes suite aux décisions du Directoire permettent d'envisager un projet qui couvre l'ensemble du continuum depuis la pré professionnalisation à partir de la L2 jusqu'à la formation tout au long de vie des personnels d'enseignement et d'éducation en interaction étroite avec l'académie.

La nécessité d'articuler la recherche, la formation et le terrain y compris dans le cadre de la formation continue des enseignants de l'Éducation nationale a été réaffirmée par le directoire.

3.3.3 Environnement en matière de partenariats

(associations, partenaires du monde socio-économique et culturel, etc.) ;

Le projet académique s'appuie sur un important réseau de partenariats avec les associations, organismes, institutions… partenaires de l'École formalisés par un ensemble de conventions et d'actions communes. Ces partenariats concernent trois axes distincts de relations et d'actions ; certaines conventions couvrent ces trois axes lorsque certaines n'en couvrent qu'un.

Le premier axe concerne directement la formation dans le cadre du master avec des interventions des partenaires dans les organisations de formation sous forme de conférences ou d'enseignements.

- Inscrites dans le projet académique, les interventions concernent essentiellement les enseignements de tronc commun. Le partenariat implique :
  - des associations comme le Collectif des Associations Partenaires de l'École publique, l'ARI…,
  - des entreprises de l'économie sociale et solidaire (MAÏF, MGEN, CASDEN).
- D'autres interventions concernent des champs plus spécifiques et sont offertes sous forme optionnelle aux étudiants. C'est le cas par exemple des collaborations avec :
  - l'association pour l'Enseignement de la Langue d'Oc de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur (AELOC),
  - l'École élémentaire Lei Barquieu Lascours pour permettre aux étudiants de participer à l'initiation à l'escalade d'élèves de CM2,
  - l'association BTP CFA PACA pour valoriser l'image de la formation professionnelle, pour développer des dispositifs dans les domaines de la remédiation, de l'individualisation de la formation et de l'illettrisme, pour favoriser l'engagement des étudiants de l'ÉSPÉ dans les actions culturelles et professionnelles dans le cadre de leur formation,
  - l'Université Populaire Ventoux afin de favoriser l'engagement des étudiants, dans le cadre de leurs stages de masters, dans les actions citoyennes promues par l'UP Ventoux.

Le deuxième axe organise des offres de stages professionnels aux étudiants inscrits dans les parcours MEÉF en master et dans les UE ProMEÉF en licence. Pour ces derniers, il s'agit de leur faire découvrir l'ensemble des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation au-delà des métiers offerts par l'Éducation nationale. Pour les premiers, il s'agit, d'une part, d'offrir des terrains professionnels aux étudiants inscrits dans la mention 4 Pratiques et ingénierie de la formation et, d'autre part, d'offrir aux étudiants inscrits en M2 MEÉF dans une des trois autres mentions et qui ne sont pas lauréats des concours, l'opportunité de

découvrir d'autres métiers que ceux offerts par l'Éducation nationale et ainsi d'accompagner leurs choix d'orientation ou de réorientation professionnelle. D'une manière générale, ces offres de stages visent à ~~d'~~élargir le champ de vision des étudiants sur l'environnement social des enfants et des adolescents au-delà du milieu scolaire. Ce sont, notamment, les partenariats avec :

- l'association coup de pouce (anciennement appelée Organisme APFÉÉ, Association pour favoriser l'égalité des chances à l'école),
- les centres Léo Lagrange,
- l'association les petits Débrouillards PACA,
- certaines associations du CAPE qui interviennent dans le champ de l'éducation populaire,
- les collectivités territoriales, notamment les municipalités d'Aix-en-Provence, d'Avignon, de Digne les Bains et de Marseille dans le cadre des actions d'accompagnement et de prise en charge des enfants ou dans le cadre de l'aménagement des rythmes scolaires.

Le troisième axe recouvre les partenariats sur des projets particuliers qui visent à développer soit des collaborations, soit des actions d'innovation pédagogique et à explorer de nouvelles organisations éducatives. Ce sont par exemple les partenariats avec :

- Fonds Régional d'Art Contemporain Provence-Alpes-Côte d'Azur (FRAC),
- CEFEDEM SUD dans le cadre de la constitution d'un pôle autour de l'éducation musicale,
- la société Texas Instruments France pour l'intégration des usages des TICE dans l'enseignement des mathématiques et des sciences,
- les petits Débrouillards PACA.

Le parc national des calanques (PNC) et l'ÉSPÉ ont finalisé la signature d'une convention autour de l'éducation à l'environnement. Le PNC pourrait accueillir des étudiants et notamment ceux du DESU chargés d'élaborer tout au long de l'année, un travail collectif de fond mutualisable en lien avec la recherche.

Le Camp des Milles et l'ÉSPÉ ont initié un partenariat autour de la labellisation citoyenne. Les étudiants (DESU en 2106-17) sont formés par les équipes du Camp à cette labellisation sur une durée de 6 heures cette année, 12 heures par la suite. La convention est en cours de finalisation.

Ces conventions, qui formalisent les partenariats, sont suivies avec attention par l'ÉSPÉ et font l'objet des amendements nécessaires pour les ajuster aux évolutions des conditions de leur application.

Par ailleurs et au-delà des partenariats du projet académique avec l'Académie d'Aix-Marseille et l'UAPV, des collaborations sont développées, d'une part, avec l'Université Nice Sophia Antipolis et l'Académie de Nice et, d'autre part, avec d'autres universités et académies, par exemple avec l'Université Toulouse Jean Jaurès et l'Académie de Toulouse afin de mutualiser certains volets de notre offre de formation ou de prendre en charge des étudiants FSTG qui sont en stage en responsabilité dans une autre académie que celle de leur ÉSPÉ de formation. Ce dispositif est particulièrement sensible pour les formations à très faibles effectifs qui ne sont pas viables dans chacune des ÉSPÉ concernées et ne le deviennent que grâce à ces regroupements.

Partenariat avec d'autres ÉSPÉ :

- ÉSPÉ de Toulouse (Master Hôtellerie-Restauration)
- ÉSPÉ de Montpellier (Master Arabe notamment)
- ÉSPÉ de Nice (lauréats des concours conduisant à l'enseignement professionnel)

3.3.4 Laboratoires en appui des formations

et le cas échéant les modes de structuration de la recherche en éducation sur le site de l'ÉSPÉ, préciser comment se sont articulés au sein des formations les liens formation-recherche et indiquer le potentiel global en enseignants-chercheurs et/ou chercheurs et leurs liens avec les laboratoires de recherche du domaine ;

3.3.4.1 Les structures de recherche

L'EA 4671 ADEF (Aprentissage, Didactique, Évaluation, Formation) (http://adef.univ-amu.fr/fr/) est une équipe de recherche dont le rattachement principal est l'ÉSPÉ. Elle compte 58 enseignants-chercheurs dont 45 sont en poste à l'ÉSPÉ.

À l'inverse l'ÉSPÉ compte 72 enseignants-chercheurs dont 27 sont affiliés à d'autres laboratoires qu'ADEF. Ces enseignants-chercheurs de l'ÉSPÉ qui ne sont pas rattachés à ADEF sont affiliés pour l'essentiel à des

laboratoires membres de la FED 4238 SFERE-Provence (Structure Fédérative d'Études et de Recherches en Éducation de Provence http://sferep.univ-amu.fr/fr/collaborations).

Cette structure fédérative de recherche est sous la tutelle de l'Université d'Aix-Marseille et partenaire de l'Université de Nice-Sophia Antipolis. C'est un élément fondamental de la politique de structuration de la recherche en éducation. Elle regroupe actuellement 18 laboratoires qui représentent plus de 300 chercheurs autour d'axes de recherche liés à l'enseignement, l'éducation et la formation au sein desquels sont conduits des travaux visant un décloisonnement disciplinaire. Trois axes non exclusifs sont privilégiés :

Axe thématique 1 - Évolution des professionnalités et des pratiques socio-éducatives

Axe thématique 2 - Modalités de construction, d'appropriation et de diffusion des connaissances

Axe thématique 3 - Nouveaux outils, nouveaux publics et dispositifs éducatifs. Cette structuration de la recherche permet d'afficher, des profils de recherche en éducation diversifiés en accord avec les laboratoires de la structure FED 4238 SFERE-Provence pour le recrutement des enseignants-chercheurs de l'ÉSPÉ.

Le projet de création d'une école universitaire de recherche A2E[10] (EUR) s'inscrit dans la ligne politique d'Aix-Marseille Université et de sa stratégie d'Initiative d'Excellence A*MIDEX. Il contribue à structurer le champ Apprentissage et Éducation qui constitue un des domaines transverses de la politique scientifique de site et à renforcer les relations recherche, formation, terrain pour le secteur de l'éducation.

L'offre de formation à et par la recherche de l'EUR A2E[10] vise à former les chercheurs et les experts, spécialistes de l'éducation à même de porter les mutations sociales et sociétales de l'éducation et de la formation à l'ère du numérique.

Le projet de création de l'EUR A2E[10] s'appuie principalement sur 3 laboratoires d'AMU et associe 9 unités mixtes de recherche et 2 équipes d'accueil, membres de la fédération de recherche FED 4238 SFERE-Provence. Il engage quatre composantes d'AMU et deux écoles doctorales dans l'organisation d'un continuum de formation master doctorat de recherches en éducation, ancré au sein d'un riche environnement socioéconomique, incluant l'académie d'Aix-Marseille (enseignement scolaire 1er et 2nd degrés), le réseau CANOPÉ, le collectif des associations partenaires de l'École, les collectivités territoriales et des entreprises privées spécialisées dans l'édition scolaire ou le développement et la diffusion d'applications numériques.

3.3.4.2 Enjeux de la structuration

L'effort de structuration entrepris grâce à la fédération de recherche SFERE-Provence (FED 4238) permet d'envisager une coordination des actions entre les différentes unités de recherche engagées, notamment pour produire des réponses à des programmes nationaux (par exemple, e-Fran) ou internationaux (par exemple, Horizon 2020).

La réponse collective à l'appel à projets e-Fran, qui a permis que 6 projets remontent et que deux d'entre eux - LEMON (Lecture Mathématique Outil numérique) et ARABESC (ARABe Écrire Stylo Clavier), dans lesquels sont engagés plusieurs laboratoires de SFERE et plusieurs partenaires (Rectorat, professionnels…) - soient retenus, est un bon exemple de l'intérêt de telles synergies pour promouvoir des expérimentations de terrain répondant à des questions socialement et scientifiquement vives.

Sur cette base de structuration, l'enjeu est de :

- renforcer la complémentarité des approches et des méthodologies des recherches conduites,
- de se saisir de l'opportunité que constitue l'inscription, dans la perspective de développement de la politique scientifique d'AMU, du domaine scientifique transverse Apprentissage et Éducation pour accroître la visibilité, l'attractivité et l'excellence régionale, nationale et internationale de ces recherches,
- organiser de manière plus efficiente non seulement la diffusion, la valorisation et le transfert des résultats de la recherche vers les professionnels de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, mais aussi les articulations nécessaires pour ce faire entre les partenaires.

Trois axes majeurs organisent les perspectives d'évolution de la structuration de la recherche en éducation à Aix-Marseille :

- Renforcer la visibilité de la recherche en éducation dans le cadre de la politique de site d'AMU,
- Renforcer les collaborations inter-laboratoires dans les domaines de l'éducation,
- Développer l'articulation recherche, formation, terrain pour améliorer la diffusion, la valorisation et le transfert des résultats de la recherche en éducation.

3.3.4.3 L'articulation des liens-formation-recherche

Le choix qui a été fait a consisté à donner une assise à l'organisation et au développement de la recherche en éducation en opérant un rapprochement coordonné des unités de recherche dans le cadre de la fédération de recherche : SFERE-Provence. L'inscription de la recherche dans la formation est clairement posée comme une ressource et un facteur de qualité pour le développement d'une formation professionnelle universitaire des enseignants et des personnels d'éducation. L'adossement à la recherche universitaire des formations du MEÉF s'inscrit dans cette perspective de développement et de structuration de la recherche en éducation. La place de cette dernière dans les mentions MEÉF procède d'une double construction. La première concerne l'éclairage par la recherche et la prise en compte de ses résultats dans l'ensemble des enseignements relevant des différents blocs de savoirs (savoirs fondamentaux de référence, savoirs enseignés à l'Ecole, savoirs didactiques et pédagogiques, savoirs sur le métier d'enseignant). La seconde concerne l'initiation spécifique aux démarches et questionnements de travaux de recherche en éducation par la pratique des étudiants à travers le mémoire. Ce dernier a pour objectif de permettre à chaque étudiant de prendre du recul sur ses propres pratiques d'enseignant débutant, en mettant en perspective les difficultés qu'il peut identifier avec ce que l'on sait déjà sur ces pratiques. Des apports méthodologiques visent à aider les étudiants à construire, à partir d'une question issue du terrain telle que l'étudiant la rencontre lors de son stage en alternance, un travail de recherche selon une organisation canonique. La réalisation du mémoire par les étudiants est un élément central et structurant de la formation. Elle doit s'inscrire dans une dynamique de productions qui doivent pouvoir être diffusables et contribuer au développement des ressources pour l'enseignement, l'éducation ou la formation. La compréhension des processus d'élaboration des connaissances et donc de leur transmission est un élément fondamental en référence aux métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation et de leur évolution.

La formation en alternance des étudiants du DESU « Formation professionnelle dans le cadre de l'alternance des fonctionnaires-stagiaires titulaires d'un master MEÉF » doit leur permettre de compléter leur formation. Dans les modalités d'adaptation innovantes possibles, ces fonctionnaires-stagiaires ont la possibilité de développer un projet en lien avec la recherche en éducation. Les laboratoires proposant des organisations originales et forcément très diversifiées. Cet accueil de fonctionnaires-stagiaires, permet de tisser des liens avec des équipes de l'enseignement scolaire, leur communauté éducative (l'ÉSPÉ développe de nombreuses relations avec le tissu associatif des partenaires de l'École) et leur environnement social et culturel. Les projets sur lesquels peuvent ainsi s'engager les FSTG sont très ouverts et la diversité des actions est une source riche de développement. Ils sont associés, par exemple, à des activités de recherche, à des actions de valorisation et/ou de diffusion ou à toute autre initiative qui vise à ancrer leur formation sur des relations compréhensives avec la recherche scientifique et l'université.

Afin d'organiser le continuum de formation du niveau Licence au niveau T1/T2, l'irrigation par la recherche de la formation doit être développée à tous les niveaux de formation, ainsi que l'incitation à rapprocher le milieu de la recherche du milieu enseignant (recherches collaboratives, diffusion des résultats, transfert) notamment en valorisant le travail de recherche mené par les étudiants en lien avec des problématiques professionnelles. Des mémoires sélectionnés pour leur qualité doivent être conservés et diffusés (archives HAL DUMAS).

À différents niveaux la recherche contribue à des dispositifs citons en particulier la composition des équipes pédagogiques de tronc commun dans lesquelles les enseignants-chercheurs contribuent à l'élaboration et la mise en œuvre de la formation et celle des groupes de développement et de production de ressources qui sont des dispositifs dans lesquels enseignants-chercheurs et enseignants contribuent ensemble à l'ingénierie de formation selon une logique de projet qui favorise l'innovation.

Il faut poursuivre la réflexion afin de penser l'organisation d'une plus grande implication de la recherche dans les organisations de formation continue des enseignants et plus généralement des professionnels de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

3.3.5 Les différents partenariats internationaux.

L'ÉSPÉ d'Aix-Marseille Université impulse une politique de relations internationales pilotée par la recherche, et à ce titre les équipes de chercheurs de l'Ecole bénéficient du soutien du « Pôle Recherche et Coopérations Internationales en Education » (PRCIE) pour répondre aux appels d'offres internationaux (H2020, Banques de développement, Fondations…). Les zones prioritaires couvertes sont tout d'abord les régions voisines que représentent l'Europe, le pourtour méditerranéen ainsi que l'Afrique subsaharienne, et les partenaires plus éloignés sont parmi les universités les plus dynamiques aux USA, en Canada, au Brésil ou en Asie.

L'ÉSPÉ participe au pilotage de plusieurs réseaux internationaux tels que le RAIFFET (Réseau Africain des Institutions de Formation de Formateurs en Enseignement Technologique), le RIFEFF (Réseau International Francophone des établissements de Formation de Formateurs) ou le REUNIFEDD (Réseau Universitaire pour la Formation et l'Éducation au Développement Durable), et anime une Chaire Unesco de sciences et

technologie, commune avec l'Université Cheik Anta Diop de Dakar. Les projets internationaux de recherche financés ces dernières années concernent les sciences et technologies (PCRDT, EACEA, Erasmus +…) ou les politiques éducatives territorialisées et les éducations à (PCRDT, EACEA, Erasmus +, ANR…). Des projets sont également actuellement en cours dans le champ de l'ergonomie de l'activité des professionnels de l'éducation (Brésil) ou dans celui de l'enseignement du français langue étrangère (USA, espace méditerranéen).

De ce fait de nombreux partenariats ont été construits ou renforcés dès 2013-2014 dans le cadre de réponses aux appels à projets européens ou internationaux, qu'ils aient été ou non sélectionnés. De plus, la participation d'enseignants de l'ÉSPÉ à des expertises sur les systèmes éducatifs (par exemple Maroc, Haïti…), tout comme la contribution à la mise en place et à l'administration des réseaux RAIFFET et RIFFEF, ont conduit à nouer de nouveaux partenariats.

En Europe, l'ÉSPÉ a conclu d'une part des accords de mobilité liés à la Charte Erasmus (cf. catalogue des accords avec le master MEÉF avec les mentions concernées) et d'autre part des conventions de partenariat autour de projets, par exemple, ceux développés avec l'université de Jyväskylä (Finlande), les universités de Patras et Thessalonique (Grèce), l'Université catholique de Louvain (Belgique), les Universités de Milan et Bologne (Italie), les universités de Barcelone, Grenade et Séville (Espagne), et le Professionshojskolen Metropol de Copenhague (Danemark)…

3.3.5.1 Les projets et les relations internationales

Parmi les projets dans lesquels l'ÉSPÉ s'est engagée, citons :

- le projet EU-Tools (programme Jean Monnet) (2013-2014) qui vise la création d'outils pédagogiques sur l'Europe à destination des futurs enseignants en formation initiale et en formation continue ;
- le projet STEP (School Territory Environment Pedagogy) (2015-2016) coordonné par l'Université de Milan, et mise en place en partenariat avec l'Université de Séville et de Bologne, et qui vise à développer un partenariat stratégique de l'enseignement scolaire ;
- Le projet transfrontalier ALCOTRA (Aoste, Gènes et Turin), sur le thème du développement durable a été mis en œuvre en 2016-2017, il concerne l'enseignement scolaire (MEÉF mention 1) ;
- le projet PARRAF (programme d'Appui à la Recherche en réseau en Afrique) intitulé « Des observatoires de développement urbain dans une dynamique d'Intelligence territoriale » rassemble les universités de Koudougou (Burkina Faso), l'Université Cheik Anta Diop (Sénégal) et l'Université de Lomé (Togo) et concerne le master MEÉF mentions 1, 2 et 4 ;
- le projet Erasmus Mundus Stettin coordonné par l'ÉSPÉ d'AMU, a permis la formation d'étudiants et de professionnels de l'éducation en Master MEÉF mentions 2 et 4. Les 18 partenaires collaborent notamment pour la mise en œuvre de ces mobilités de formation : il s'agit des établissements suivants :Université de Koudougou -Burkina Faso, Université de Yaoundé – ENS - Cameroun, Université Cheikh Anta Diop - - Sénégal, ENSET de Libreville - Gabon, Universidad nacional de Guinez Ecuatorial - Guinée Équatoriale, institut Universitaire des sciences de l'Education – Haïti, Université nationale du Lesotho, Université de Namibie, Institut supérieur de Formation Docente Salomé Urena (République dominicaine), Universités des Comores, Université de Lomé (Togo), Institut de Formation des enseignants du Vanuatu, Université des sciences de l'Education de Bindura (Zimbabwe) ;
- Le projet Erasmus+ Capacity Building BL_TEAE (Blended Learning courses for Teacher Educators between Asia and Europe) est un projet de renforcement des capacités pour l'Enseignement supérieur qui a pour objectif d'une part de développer une communauté de réflexion sur les pratiques enseignantes et d'autre part d'identifier des méthodes et des outils destinés à soutenir l'acquisition de compétences sur la pratique des enseignements de sciences, technologies, ingénierie et mathématiques. Ce projet intègre l'université d'Aalborg, l'université de Tallinn, l'université royale du Bhoutan, l'université de Dhaka, la Bangladesh Open University, l'université nationale des langues modernes d'Islamabad, l'université internationale islamique d'Islamabad et l'entreprise ATiT (Audiovisual Technologies, informatics & Telecommunications).

Par ailleurs, des accords de coopération bilatérale favorisent l'accueil d'étudiants, de stagiaires et de personnels :

- Avec les trois composantes de l'Université Omar Bongo de Libreville (Gabon) – ENIL (École Normale d'Instituteurs), l'ENS (École Normale Supérieure) et l'ENSET (École Normale Supérieure de l'Enseignement technique), le champ de la coopération prévoit les échanges de personnels et d'élèves des formations initiale et continue. De nombreux étudiants sont accueillis dans les mentions 1, 2 et 4 du Master MEÉF.
- Sur le pourtour méditerranéen, les partenariats concernent :

- l'Université du Saint Esprit de Kaslik, au Liban, le partenariat vise notamment la mise en œuvre de missions de formation favorisant le développement des spécialisations professionnelles, le partage de compétences et les échanges sur les programmes d'enseignement (master MEÉF mentions 1, 2 et 4),
- l'École Normale Supérieure de l'Enseignement Technique d'Oran, en Algérie, le partenariat vise notamment à faciliter l'échange pour des étudiants de niveau master, la participation à des programmes de recherche (master MEÉF mention 2 et 4),
- l'ENSET de Rabat (Université Mohamed V), la coopération concerne le domaine de la formation comme celui de la recherche et un projet de renouvellement de l'accord est en cours (master MEÉF mention 2 et 4),
- ESPRIT (Ecole Supérieure Privée d'Ingénierie et de Technologie) de Tunis, Tunisie, la coopération a notamment pour objectif la formation des candidats via le Master Recherche MEÉF, la participation au projet du numérique éducatif (master MEÉF mention 1, 2 et 4),
- l'ISEFC (Institut supérieur de l'éducation et de la formation continue), le partenariat n'est pas formalisé ; il concerne plus particulièrement la recherche (master MEÉF mention 4).

- En Amérique, l'ÉSPÉ a des partenariats avec :
  - l'Université de Sherbrooke dans le domaine du métier de « rédaction professionnel » (Master MEÉF mention 4 parcours rédacteur professionnel),
  - l'Université du Québec à Montréal dans le cadre d'une convention tripartite avec la DASEN (Direction Académique des Services de l'Education Nationale) pour les années 2011-2014, pour la mise en place du dispositif LitteraT'Ed concernant la scolarisation d'élèves présentant un trouble du spectre de l'autisme,
  - l'université du Wisconsin à Madison et à Milwaukee, notamment sur les échanges de cadres et d'enseignants-chercheurs, sur le pilotage et l'organisation des formations universitaires professionnelles en éducation, sur l'usage des technologies numériques et sur la structuration de la recherche en éducation
  - Haïti, dans le cadre du programme EM STETTIN, avec l'Institut Universitaire des sciences de l'Education (CREFI) (Master MEÉF mention 4, pratiques et ingénierie de la formation).
- En Amérique latine, des projets ont été montés en partenariat avec une douzaine d'établissements en 2014 et 2015. La coopération la plus importante concerne l'Université Sao Paolo et a débouché sur une convention visant à développer les missions bilatérales et les projets de recherche communs (master MEÉF mention 4).

3.3.5.2 Évolutions en cours

D'autres partenariats sont en cours de construction pour renforcer l'attractivité et le rayonnement de l'ÉSPÉ :

- En Europe, avec l'université d'État de Saint Pétersbourg, pour formaliser la coopération dans le domaine de la recherche en Education (ADEF) et en Mathématiques (IMM).
- En Afrique, avec la mise en place d'un accord de coopération internationale avec la Bindura University of Science Education (Zimbabwe) qui souhaite obtenir le soutien de l'ÉSPÉ pour créer une faculté dédiée à la formation d'enseignants des parcours professeurs des écoles et à celle consacrée aux Pratiques et Ingénierie de formation et de recherche (Master MEÉF mention 1 et 4). Également avec la reconduction de la Chaire UNESCO en partenariat avec l'Université Cheik Anta Diop du Sénégal (Ecole Normale Supérieure d'Enseignement technique et professionnel).
- En Amérique du Nord, avec les projets de coopération avec l'Université Mac Gill, dans le cadre d'un projet de recherche conjoint concernant la diversité et la radicalisation (master MEÉF mention 1, 2 et 4), avec le TELUQ (université à distance) dans le cadre du Master MEÉF mention 4, parcours rédacteur professionnel et avec l'Université du Wisconsin - Madison, dans le cadre duquel seront concernés le master MEÉF mention 1, 2 et 4.
- Dans les Caraïbes, avec le projet de coopération avec l'ENS (École normale Supérieure) de Port au Prince et l'Université d'État de Haïti pour la mise en place de mobilités de formation (master MEÉF mention 2 et 4)
- En Asie, avec la volonté de l'Université de Thamasat (Thaïlande), de développer un partenariat avec l'ÉSPÉ pour apporter un soutien à la School of Education qui vient d'être mise en place.
- L'ÉSPÉ développe un projet avec l'UNESCO, et plus précisément la Task Force for Teacher Training, sur le développement des compétences professionnelles des enseignants, plus particulièrement à destination des pays du sud (notamment en Afrique Subsaharienne), pour améliorer la qualité de l'enseignement dans le cadre de l'éducation pour tous, de la lutte contre les discriminations, et de la

promotion de l'égalité des chances. En partenariat avec le Réseau Africain des Institutions de Formation de Formateurs d'Éducation Technologique, un volet sur la promotion et de développement de l'éducation scientifique et technologique pour tous est intégré dans ce projet.

- Le ministère de l'éducation nationale du Paraguay a lancé un vaste programme de rénovation de l'enseignement paraguayen, les fonds ont été demandés à la Banque Interaméricaine de Développement. Un des objectifs de cette rénovation passe par une mise en stage à l'étranger, avec un appel d'offre passé au niveau mondial. La Société Française d'Exportation des Ressources Éducatives (SFERE) a obtenu le marché pour la France. Elle s'est adressée au Réseau national des ÉSPÉ. L'ÉSPÉ d'Aix-Marseille a adressé une proposition de formation pour accueillir du 27 février au 25 mai 2017 un groupe de 20 responsables d'établissement scolaire sur le site d'Aix-en-Provence. Les Parcours Responsable de formation (MEÉF mention 4) et Conseillers principaux d'éducation (MEÉF mention 3) ont élaboré cette formation sur trois mois, chacun apportant son expertise sur les deux objectifs principaux de celle-ci :
  - Le pilotage d'une organisation scolaire
  - La formation de formateurs.

Des formateurs de la mention 3 contribuent à la prise en charge de cette formation en dispensant les enseignements sur les politiques éducatives, leur évaluation en France et à l'international, et sur l'organisation des structures scolaires. Ils assurent également un suivi des stages en établissement et du portfolio des étudiants paraguayens.

Cette formation donnera lieu à un suivi post-formation qui sera réalisé par des membres de l'équipe pédagogique de la mention 3 au Paraguay les années suivantes.

3.3.5.3 Les mobilités

En termes de mobilité sortante, les conditions externes qui pèsent sur le master MEÉF (concours de recrutement en master 1 et charge de service d'enseignement en master 2) limitent fortement l'engagement des étudiants. Un travail en cours avec l'académie devrait permettre d'avoir un peu plus de souplesse sur le master 2 et permettre d'inscrire de manière significative les stages à l'étranger pour nos étudiants FSTG. La généralisation de l'acquisition d'expérience dans un autre système éducatif que le système français suppose d'accroitre encore plus la distinction entre le processus de recrutement de fonctionnaires par l'Éducation nationale et l'organisation de la formation universitaire professionnelle des enseignants et des personnels d'éducation. Un tel développement serait un pilier fort de cette formation afin de permettre à tous ces futurs professionnels de découvrir et d'apprendre d'autres organisations scolaires, notamment en ce qui concerne les approches de l'éducation pour tous, de la lutte contre les discriminations, de l'égalité des chances mais aussi des démarches pédagogiques en matière de savoirs fondamentaux.

Le potentiel d'accords et de partenariats internationaux, soutenus par la politique d'AMU et largement adossés à des collaborations de recherche, rend l'ÉSPÉ d'Aix-Marseille très attractive. Nous devons accentuer notre effort, notamment pour améliorer notre communication sur notre offre de formation auprès de nos homologues universitaires étrangers, quelle que soient les formes d'organisation de la formation aux métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation mises en place dans leur pays et leur institution.

4 Fiches AOF des mentions de master MEÉF et du DU « parcours adaptés »

Décrire au moyen d'une fiche AOF (en utilisant le modèle joint) chaque mention de master MEÉF pour laquelle l'ÉSPÉ demande l'accréditation, ainsi que le DU « parcours adaptés ». CF. Fiches AOF en Annexes Autres.

5 Budget de projet

5.1 Principes d'élaboration

Le budget de projet académique est constitué à partir d'échanges entre les trois partenaires. Il est élaboré par l'ÉSPÉ qui en assure la construction en consultation avec les services concernés des partenaires. Dans sa version actuelle, le budget construit reste un budget prévisionnel.

Élaboré dès le départ à coûts complets, il intègre les coûts de masse salariale (enseignants, enseignants-chercheurs et personnels BIATS).

Les variables d'environnement ont été estimées sur la base du budget réel 2016 et non sur la base d'une évaluation théorique utilisée précédemment, ceci a pour conséquence de diminuer les montants de ces postes et par conséquent le coût unitaire de l'étudiant formé.

Il intègre également les coûts engagés pour le pilotage et l'organisation des différentes actions prévues dans le projet définis en coûts complets. Notamment sont pris en compte, au-delà des organisations et du pilotage spécifique de l'ÉSPÉ et du projet académique, les coûts générés par le tutorat lors de l'accompagnent des étudiants en stages en établissements scolaires. Cela concerne la prime versée aux tuteurs de terrain en particulier pour le suivi des fonctionnaires stagiaires. Les frais de déplacement de ces derniers, entre leur lieu de stage et leur lieu de formation sont aussi intégrés au budget de projet.

Enfin, le budget de projet repose sur le principe de la prise en charge par chaque composante des dépenses que celle-ci engage et qui relèvent de la mise en œuvre du projet académique : masse salariale, heures complémentaires, frais de mission, dépenses de fonctionnement, etc.

Ainsi établi il fonde la réalisation du projet telle qu'elle est arrêtée dans la convention cadre de partenariat pour la réalisation du projet académique (cf. texte de la convention en annexe). Notamment, le titre 2 précise les actions retenues qui constituent le projet[8] alors que le titre 3 en définit les moyens et les ressources apportés par chacun des partenaires pour la réalisation de ce projet[9].

5.2 Analyse et évolution

Un décalage apparait dans l'application de la convention et conduit à des écarts entre le budget de projet prévisionnel et la réalisation de ce budget. Nous retiendrons quatre points particuliers pour illustrer ce décalage et envisager les évolutions nécessaires afin d'améliorer l'adéquation entre la définition du projet académique et les moyens nécessaires à sa réalisation.

5.2.1 Une meilleure prise en compte du réel

Le premier point concerne la réduction de l'usage massif de valeurs standardisées même si les variables d'environnement restent encore un calcul théorique bien éloigné de la réalité des engagements en matière d'immobilier, de fonctionnement et d'investissements. Les travaux de contrôle de gestion développés par Aix-Marseille Université ont permis d'avancer sur ce point.

5.2.2 L'équilibre des contributions

Le second point concerne la participation réelle et constatée de l'engagement de chaque partenaire dans le master MEÉF. L'article 26 de la convention, Moyens pour la formation initiale, prévoit la hauteur des contributions parcours par parcours de chaque partenaire. Une étude détaillée du réalisé pour les mentions 1, 2 et 3 du master MEÉF sur l'année budgétaire 2015 et 2016, montre de faibles écarts entre le prévisionnel et le réalisé ; cette gestion particulièrement vigilante témoigne du bon fonctionnement du pilotage du projet académique par l'ÉSPÉ. En revanche, cette étude montre que la prise en charge des enseignements est très largement assurée par l'AMU avec 86% en 2016 (dont 77,5% par la seule ÉSPÉ), l'UAPV assurant un peu plus de 4% et le rectorat près de 10%. Cette répartition est assez éloignée de ce que prévoit la convention. La contribution du rectorat notamment devrait s'élever à 20%. Cet écart est particulièrement sensible pour la mention 1, Premier degré, pour laquelle la participation du rectorat n'est que de 8% alors que les 92% de la formation sont assurés exclusivement par l'ÉSPÉ. Cette réalité met à mal la dimension visée d'équipes pluri-institutionnelle

Un travail important a été réalisé au cours du précédent contrat à l'occasion ~~de~~ d'une part de la mise à disposition par l'académie d'un IA/IPR en tant que Directeur Adjoint de l'ÉSPÉ qui a assuré une mission sur le partenariat et les budgets et d'autre part d'une modification de la gouvernance du projet avec le passage de l'observatoire prévu initialement à un Directoire. L'analyse détaillée des besoins en groupe de travail fonctionnels dans le cadre de la préparation des trois réunions annuelles du Directoire a abouti à une

[8] Le Titre 2 Objectifs de l'ÉSPÉ s'organise en quatre chapitres : (1) les missions de formation, (2) les missions d'insertion et d'orientation, (3) les missions de recherche et innovation et (4) les missions de valorisation et de diffusion.

[9] Le titre 3 Moyens du projet ÉSPÉ s'organise en chapitres : (1) les dispositions générales, (2) les droits d'inscription et frais de formation, (3) les moyens humains et (4) les autres moyens.

Contact : accreditation.espe@education.gouv.fr

augmentation notoire de la contribution de l'académie au projet ÉSPÉ dès la rentrée 2017-18 et à une programmation de son renforcement dans le cadre de ce dossier d'accréditation.

La contribution académique a été particulièrement renforcée en moyens PEMF du fait d'une part de l'augmentation institutionnelle (passage de ¼ à 1/3, soit de 96 HETD à 128 HETD) de la décharge de ces derniers et d'autre part d'un plus grand nombre de PEMF impliqués dans la formation. L'ensemble dégage 6 ETP supplémentaires en PEMF. À cet effort s'ajoute l'équivalent de 2,5 ETP mis à la disposition du projet pour le second degré. Ce qui permet d'augmenter la contribution de l'académie à la hauteur de 16% de la maquette pour l'année 2017-18 contre 10% en 2016-17. Enfin, un principe a été adopté par le Directoire pour tendre vers les 20% initialement convenus d'ici 2020. Afin de s'assurer de la qualité de la formation, il est important que les enseignants soient déchargés pour intervenir à l'ÉSPÉ (emplois du temps, disponibilité, participation aux travaux d'équipe, etc.).

Par ailleurs, si l'implication des enseignants-chercheurs est importante dans le tronc commun (23% des enseignements) et dans les parcours de la mention 2 (33%), on notera en revanche leur très faible implication dans la mention 1 (13%). Les enseignements des trois premières mentions du master MEÉF sont largement assurés par les personnels affectés à l'ÉSPÉ et on note une faible implication des enseignants-chercheurs dans les enseignements des mentions 1 et 3. Ainsi, la dimension pluri-catégorielle de la composition des équipes pédagogiques n'est pas encore à la hauteur des ambitions du projet. Les objectifs qui conduisent à des recrutements d'enseignants-chercheurs par transformation de postes vacants inscrits dans la politique d'emplois de l'ÉSPÉ contribuent à y remédier.

5.2.3 L'adossement à la recherche

Le troisième point concerne le travail de structuration de la recherche en éducation, notamment dans la construction des articulations terrain, formation, recherche. La réalisation du projet académique de l'ÉSPÉ suppose de développer ces articulations. Les fondations de cet édifice sont en cours mais cette réalisation ne pourra être conduite que si les partenaires conjuguent leurs efforts pour la permettre. La coordination des actions des partenaires est très importante car elle peut permettre de trouver des financements importants et donc de nouvelles ressources pour le projet académique ; l'exemple de la réponse à l'appel à projet e-Fran montre que c'est possible. Il s'agit également de construire les outils qui faciliteront la mise en œuvre de projets de ce type afin de permettre (1) à des équipes de chercheurs de s'investir dans ces projets, (2) à des équipes de terrain d'en être des acteurs essentiels et (3) de dégager du temps pour s'y consacrer (par exemple, en mettant en œuvre des mises à disposition de titulaires du master MEÉF dans un contrat doctoral). Ce travail est encore largement à faire. La politique volontariste de transformation de postes d'enseignants en postes d'enseignants chercheurs est aussi un élément important de la contribution à la structuration de la recherche.

5.2.4 La formation toute au long de la vie des personnels de l'Education nationale

Le quatrième point concerne la prise en compte dans le projet académique de l'ÉSPÉ de la formation continuée et de la formation continue des personnels de l'Éducation nationale. L'engagement des partenaires dans la formation continue est encore balbutiant. L'objectif de l'inscrire dans une perspective qualifiante, certificatrice et diplômante est largement partagé par les partenaires. Pour autant, le modèle financier n'est pas encore satisfaisant, notamment dès lors que l'université met en place une formation spécifique pour les enseignants premier et second degrés. La distinction de l'origine de la demande (formation inscrite dans la politique académique ou formation organisée pour répondre aux demandes personnelles), le type et la nature des formations offertes, le coût de la formation (qu'il s'agisse des coûts directs ou des coûts indirects comme le remplacement des personnels en formation), sont autant de critères à prendre en compte pour élaborer ce modèle financier. Ce travail, en cours dans le cadre des travaux du Directoire, explique largement le fait que la formation continue reste un des chantiers ouverts majeur dans le projet.

De manière assez pragmatique, des réponses opérationnelles et efficaces sont apportées à toutes les limites constatées dans la gestion du budget de projet. Cela repose par l'institution d'un Directoire, réel comité de pilotage du partenariat et par la mise en place d'outils communs de gestion du budget depuis l'élaboration du prévisionnel jusqu'à la constatation de sa réalisation effective. Ce travail permet une réelle régulation du projet académique de l'ÉSPÉ entre ce qu'il serait souhaitable de faire, ce qu'il est possible de faire et ce qui est réellement fait.

N.B. Le tableau du budget de projet actualisé constitue l'annexe 1 du dossier. Il convient de s'assurer que le tableau est bien lisible.

Annexes

Annexe 1 : Tableau du budget de projet actualisé.

Annexe 2 : Tableaux à compléter (modèles joints à ce dossier) : 4 tableaux, à compléter pour chaque mention de master MEÉF.

Annexes autres : Convention de partenariat, cadrage du mémoire, etc.

Accréditation 2018
Portails de formation

Avis favorable de la CFVU du 5 octobre 2017 - Soumis à l'approbation du CA du 24 octobre 2017

Composante	Dénomination du portail *(semestre.s concerné.s)*	Licence				Domaines
		Mention 1	**Mention 2**	**Mention 3**	**Mention 4**	
ALLSH	Lettres - Arts du spectacle - Musicologie *(semestre 1)*	Arts du spectacle	Lettres	Musicologie		Arts, lettres, langues
	Sciences du langage - Lettres *(semestre 1)*	Lettres	Sciences du langage			Arts, lettres, langues Sciences humaines et sociales
	Philosophie - Anthropologie - Lettres *(semestre 1)*	Lettres	Philosophie	Sciences de l'homme, anthropologie, ethnologie		Arts, lettres, langues Sciences humaines et sociales
	Histoire - Géographie *(semestre 1)*	Histoire	Géographie et aménagement			Sciences humaines et sociales
	Sciences de l'homme et de la société (Anthropologie - Géographie et aménagement - Histoire - Sociologie) *(semestre 1)*	Histoire	Géographie et aménagement	Sciences de l'homme, anthropologie, ethnologie	Sociologie	Sciences humaines et sociales
	Archéologie - Histoire - Histoire de l'art *(semestre 1)*	Histoire	Histoire de l'art et archéologie			Sciences humaines et sociales
	Sociologie - Philosophie - Sciences de l'éducation - Sciences du langage *(semestre 1)*	Philosophie	Sciences de l'éducation	Sciences du langage	Sociologie	Arts, lettres, langues Sciences humaines et sociales
FEG	Administration économique et sociale - Economie et gestion - Gestion *(semestre 1)*	Administration économique et sociale	Economie et gestion	Gestion		Droit, économie, gestion
SCIENCES	Portail 1 *(semestres 1 et 2)*	Informatique	Mathématiques	Mécanique	Physique	Sciences et technologies
	Portail 2 *(semestres 1 et 2)*	Chimie	Physique	Sciences et technologies	Sciences pour l'ingénieur	Sciences et technologies
	Portail 3 *(semestres 1 et 2)*	Chimie	Sciences de la vie	Sciences de la vie et de la Terre	Sciences sanitaires et sociales	Sciences et technologies

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

BILAN SOCIAL 2016

Sommaire

ce pictogramme signale les indicateurs règlementaires (arrêté du 23 décembre 2013 - décret du 27 décembre 2013)

INTRODUCTION 11

EMPLOIS ET EFFECTIFS 15

· *Cadre législatif et périmètre*
· *Comparaisons avec les données nationales (issues du MENESR-DGRI-SIES) Données de 2014 - publiées en 2016*

Partie 1 : Plafonds d'emplois en ETPT 19

· *Plafonds d'emplois 2016*
· *Consommation du plafond d'emploi 2016 en ETPT*
· *Répartition de la consommation du plafond d'emploi par type de population*
· *Répartition de la consommation du plafond d'emploi par type de poste*

Partie 2 : Effectifs 20

1. Effectifs 20

1.1.Répartition générale 20
· *Nombre d'agents et évolution par type de population (en personne physique)*
· *Répartition par type de population*
1.2.Focus sur les post-doctorants 21
· *Part des post-doctorants sur le nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche*
1.3.Ratio BIATSS/Enseignants/Étudiants 21
1.4.Pyramide des âges par sexe et par catégorie 22
· *BIATSS*
· *BIATSS financés sur contrats de recherche*
· *Enseignants*
1.5.Âge moyen et médian par statut et par catégorie 22
· *Âge moyen par type de population*
· *Âge moyen des agents*
· *Âge médian des agents AMU*
1.6.Effectif général 2016 et évolution avec 2015 (en Personnes Physiques et en Équivalent Temps Plein) 23
· *Personnes Physiques*
· *Équivalent Temps Plein*
1.7.Effectif par catégorie 24
Pyramides catégorielles 24
· *AMU*
· *BIATSS (avec les BIATSS financés sur contrats de recherche)*
· *BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)*
1.8.Focus effectif recherche 25
· *Nombre et évolution des effectifs recherche*
· *Répartition des effectifs recherche*

2. Statuts 26

2.1.Répartition générale 26
· *Nombre d'agents par statut et catégorie*
· *Âge moyen par statut*
2.2.Les fonctionnaires 27
· *Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU par type de population*
· *Évolution du nombre de fonctionnaires entre 2015 et 2016 par type de population*
· *Évolution du nombre de fonctionnaires entre 2015 et 2016 par catégorie*
· *Âge moyen des fonctionnaires*
· *Pyramide des âges des fonctionnaires par type de population*
· *Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU*
2.3.Les contractuels 28
Modalités de recrutement des contractuels BIATSS 28
Modalités de recrutement des contractuels enseignants 29
· *Nombre de contractuels par type de contrat*
· *Évolution du nombre de contractuels entre 2015 et 2016 par type de personnels*
· *Évolution du nombre de contractuels entre 2015 et 2016 par catégorie*
· *Âge moyen des contractuels*
· *Pyramide des âges des contractuels par type de population*
2.4.Les contractuels : les agents en CDD 31
· *Part des agents en CDD sur le nombre total de contractuels*
· *Évolution du nombre de contractuels en CDD entre 2015 et 2016 par type de personnels*
· *Évolution du nombre de contractuels entre 2015 et 2016 par catégorie*
· *Âge moyen des contractuels en CDD*
· *Pyramide des âges des contractuels en CDD par type de population*
2.5.Les agents en CDI 32
· *Part des agents en CDI sur le nombre total de contractuels*
· *Agents en CDD passés en CDI*
· *Évolution du nombre de contractuels en CDI entre 2015 et 2016 par type de personnels*
· *Évolution du nombre de contractuels en CDI entre 2015 et 2016 par catégorie*
· *Âge moyen des contractuels en CDI*

· Pyramide des âges des contractuels en CDI par sexe
2.6.Les apprentis 33
· Évolution du nombre d'apprentis à AMU

3. Données Égalités Femmes-Hommes 34

3.1.Répartition des femmes et des hommes par type de population 34
· BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)
· BIATSS financés sur contrats de recherche
· Enseignants
3.2.Données démographiques 35
· Âge moyen
3.3.Répartition par catégorie 35
· Répartition des femmes et des hommes par catégorie
· Répartition des catégories par sexe
3.4.Répartition par statut 35
· Répartition des femmes et des hommes par statut

4. Cartographie 36

4.1.Effectifs par type de structure (services communs, directions centrales et composantes) 36
· Nombre d'ETP par type de structure
· Répartition des ETP par type de structure
4.2.Effectifs pour les services communs et les directions centrales 37
Direction de la formation doctorale 37
Direction des relations avec le monde socio-économique 37
· Cartographie des ETP par service
4.3.Effectifs des composantes 38
· Nombre d'ETP par secteur disciplinaire
· Répartition des ETP par composante
· Cartographie des ETP par composante
4.4. Effectifs par domaines scientifiques et top 10 des structures de recherche les plus importantes en nombre d'agents 39
· Nombre d'ETP par domaine scientifique
· Top 10 des structures de recherche les plus importantes en nombre d'agents AMU
· Répartition des ETP par domaine scientifique
· Cartographie
4.5.Répartition par activité 40
· Répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU
· Répartition des activités pour les BIATSS non financés sur contrats de recherche par catégorie
Focus sur les activités de support des BIATSS non financés sur contrats de recherche 41
· Répartition des activités de support par BAP et catégorie
· Répartition affinée des activités de support par catégorie
Focus sur les activités de soutien des BIATSS non financés sur contrats de recherche 41
· Répartition des activités de soutien par BAP et catégorie
· Répartition affinée des activités de soutien par catégorie
4.6.Effectifs par site (Abyla) 42
· Répartition des agents par site en personnes physiques
· Cartographie

5. Emplois supérieurs et dirigeants* 43

5.1.Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants 43
· Présidence
· Direction Générale et Agence comptable
· Vice-présidents et vice-présidents délégués
· Chargés de missions
· Composantes
· Services Communs
· Directions Centrales
· Total
5.2.Flux annuels de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants 43
· Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants
· Flux annuel de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2015 et le 31/12/2016

Partie 3 : Typologie de personnel 44

1. Enseignants 44

1.1.Panorama des enseignants 44
· Répartition des enseignants
· Évolution du nombre d'enseignants
· Répartition des enseignants par statut
· Pyramide des âges des enseignants par sexe
· Part de femmes parmi les enseignants
· Évolution du nombre d'enseignants par statut et par sexe
1.2.Les enseignants du 1er degré et les autres personnels de l'enseignement 46
· Répartition des enseignants du 1er degré et autres personnels de l'enseignement
· Évolution du nombre d'enseignants du 1er degré et autres personnels de l'enseignement
· Pyramide des âges des enseignants du 1er degré et autres personnels de l'enseignement par sexe
· Part de femmes parmi les enseignants du 1er degré et autres personnels de l'enseignement
1.3.Les enseignants du 2nd degré 47
· Répartition des enseignants du 2nd degré
· Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré
· Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré par sexe
· Part de femmes parmi les enseignants du 2nd degré
· Disciplines comprenant plus de 10 enseignants du 2nd degré
· Répartition des enseignants du 2nd degré par affectation
1.4.Les enseignants-chercheurs mono-appartenants 49
· Répartition des enseignants-chercheurs mono-appartenants
· Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs mono-appartenants
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par sexe
· Part de femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants
· TOP 30 des sections CNU
1.5.Les enseignants-chercheurs bi-appartenants 51
· Répartition des enseignants-chercheurs bi-appartenants
· Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs bi-appartenants

· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs bi-appartenants par sexe
· Part de femmes parmi les enseignants-chercheurs bi-appartenants
· TOP 20 des sections CNU

1.6.Enseignants contractuels 53
· Répartition des enseignants non titulaires
· Évolution du nombre d'enseignants non titulaires
· Pyramide des âges des enseignants non titulaires par sexe
· Part de femmes parmi les enseignants non titulaires

1.7.Focus sur les doctorants contractuels 54
· Part des doctorants au sein d'AMU
· Évolution du nombre de doctorants
· Âge moyen des doctorants
· Pyramide des âges des doctorants non titulaires par sexe

2. BIATSS 55

2.1.Répartition des BIATSS par filière 55
· Répartition des BIATSS par filière
· Part de fonctionnaires et contractuels
· Évolution du nombre de BIATSS par corps
· Pyramide des âges des BIATSS par sexe
· Part de femmes parmi les BIATSS
· Répartition des personnels par filière et catégorie

2.2.Administratifs sociaux et de santé (ASS) 58
· Répartition des administratifs sociaux et de santé (ASS) par catégorie
· Répartition des agents administratifs sociaux et de santé (ASS) par grade
· Évolution du nombre des administratifs sociaux et de santé par corps
· Pyramide des âges des personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) par sexe
· Part de femmes parmi les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS)

2.3.Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) 61
· Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par catégorie
· Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par grade
· Évolution du nombre des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par corps
· Pyramide des âges des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par sexe
· Part de femmes parmi les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF)

2.4.Personnels des bibliothèques (BIB) 64
· Répartition des personnels des bibliothèques (BIB) par catégorie
· Répartition des personnels des bibliothèques (BIB) par corps
· Évolution du nombre des personnels des bibliothèques (BIB) par corps
· Pyramide des âges des personnels des bibliothèques et des musées (BIB) par sexe
· Part de femmes parmi les personnels des bibliothèques et des musées (BIB)

2.5.BIATSS contractuels 66
· Répartition des BIATSS contractuels par catégorie
· Évolution des BIATSS contractuels par catégorie entre 2015 et 2016
· Part de femmes parmi les personnels BIATSS contractuels
· Pyramide des âges des personnels des BIATSS contractuels par sexe

2.6.Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP 67
· Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP
· Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP
· Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP et par catégorie
· Évolution du nombre de BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP
· TOP 5 des emplois types

3. BIATSS financés sur les contrats de recherche 69

· Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par catégorie
· Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par grade
· Évolution du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par grade
· Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par domaine scientifique
· Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par BAP

CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNELS 71

Partie 1 : Recrutements et concours 74

1. Enseignants 74

1.1.Enseignants du second degré 74
· Recrutement d'enseignants du second degré par discipline

1.2.Enseignants-chercheurs mono-appartenants 75
· Postes ouverts en 2016
· Évolution des concours fructueux et infructueux
· Évolution de la répartition femme-homme pour les concours fructueux
· Part des femmes pour les concours fructueux
· Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes
· Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes

1.3.Enseignants-chercheurs bi-appartenants 77
· Évolution du nombre de concours
· Répartition entre les maîtres de conférences et les professeurs
· Répartition et évolution du nombre de concours par section CNU de santé

1.4.Constitution des jurys 79
· Évolution du taux de femmes dans la composition des comités de sélection

· Évolution du taux de femmes dans la présidence de comités de sélection

2. BIATSS // Concours 80

2.1.Volumétrie des concours 2016 80
2.2.Concours de droit commun 82
· Ratio des postes pourvus sur le nombre de postes ouverts
· Nombre de postes AMU ouverts au concours par nature
· Évolution de la répartition des postes AMU ouverts au concours par nature
· Évolution de la répartition des postes AMU ouverts au concours par catégorie
· Nombre de postes pourvus
· Évolution de la répartition Femmes-Hommes
· Répartition des lauréats par BAP et par catégorie
· Répartition des lauréats par BAP
· Poids relatif de chaque BAP
2.3.Recrutements des agents non titulaires éligibles Sauvadet 85
· Évolution du nombre de postes ouverts et pourvus
· Part de postes pourvus sur le nombre de postes ouverts
· Évolution de la répartition des postes ouverts par catégorie
· Répartition des postes ouverts par catégorie
· Répartition des lauréats par catégorie
· Part des femmes parmi les lauréats
· Répartition des titularisations par BAP
2.4.Constitution des jurys 87
· Répartition par sexe des membres des jurys de concours et examens professionnels ouverts aux BIATSS
· Évolution du taux de femmes
· Répartition par sexe des présidents de jurys de concours et examens professionnels pour les BIATSS
· Évolution du taux de femmes

3. BIATSS // mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations 88

· Répartition des mouvements à l'arrivée au sein d'AMU par type de structure
· Répartition des mouvements au sein d'AMU
· Répartition des mouvements entrants par type de structure
· Évolution des mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations au sein d'AMU
· Ratio des différents mouvements par type de structure
3.1.Mobilités internes 90
· Répartition des catégories au sein d'AMU et des mobilités internes
· Mobilités internes par type de structure et par catégorie
· Évolution sur 2 ans des mobilités internes
· Mobilités internes par type de structure
· Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités internes en 2016
· Poids des BAP au sein des mobilités
· Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités internes en 2016 sur leur population initiale (hors A*Midex)
· Top 5 des emplois types en mobilité
3.2.Recrutements externes 92
· Répartition des catégories au sein d'AMU et des recrutements externes
· Recrutements externes par catégorie
· Évolution sur 2 ans des recrutements externes
· Nombre de postes publiés par plateforme (hors site AMU)
3.3.Détachements entrants et mutations 93
· Répartition des catégories au sein d'AMU et des détachements entrants et mutations
· Détachements entrants et mutations par catégorie
· Évolution sur 2 ans des détachements entrants et mutations

Partie 2 : Formation des personnels 94

1. La formation déployée par la DRH 94

· Répartition des dépenses par domaine
· Répartition des heures de formation par domaine
· Montant des dépenses
1.1.Typologie des stagiaires 96
· Typologie des stagiaires et nombre d'heures par sexe et catégorie
· Évolution entre 2015 et 2016 du nombre de jours, d'heures, de stagiaires et du nombre moyen de jours de formation
· Évolution du nombre moyen de jours de formation par stagiaire entre 2015 et 2016
· Évolution du nombre de jours de formation entre 2015 et 2016
· Typologie des stagiaires par type de population
· Répartition par type de population
· Nombre d'heures de formation par statut et catégorie
· Répartition des stagiaires par statut et catégorie
· Répartition des stagiaires par type de personnels
· Répartition des stagiaires par tranche d'âges et comparaison avec AMU
· Âge moyen des stagiaires
· Nombre de stagiaires, d'agents et d'heures de formation par type de structure
· Répartition des stagiaires, des agents et des heures de formation par type de structure
1.2.Analyse qualitative des formations dispensées 99
· Répartition des stagiaires, du nombre d'heures par domaine + ratio nombre d'heures / nombre de stagiaires
· Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par domaine
Focus sur le domaine de formation Métier 100
· Répartition du nombre de stagiaires et heures pour le domaine Métier
· Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par sous-domaines
Focus sur les actions de formation 101
· Top 5 des actions de formations en nombre de stagiaires
Focus sur l'action formation par BAP 101
· Répartition des stagiaires par BAP et comparaison avec AMU
Focus BAP J et BAP G par domaine de formation 102
· Nombre de stagiaires en BAP G
· Nombre de stagiaires en BAP J
1.3.Congés de formation professionnelle (CFP) 103

· Taux de réponse favorables par type de personnels
· Évolution du nombre de demandes

2. La formation continue déployée par le CIPE 104

· Participation aux formations CIPE : enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants contractuels avec mission d'enseignement
· Nombre d'heures de formation par domaine

3. La formation pour les personnels du SCD 105

· Répartition du nombre de jours de formation par catégorie au regard des effectifs SCD
· Répartition des formations par typologie
· Répartition des jours de formations par sexe
· Répartition de formation par statut

Partie 3 : Promotion 106

1. Enseignants 106

1.1.Enseignants du second degré 107
· Nombre de candidats, de candidats classés et promus
· Part de candidats classés et promus sur le nombre initial de candidats
· Évolution du nombre de candidats
· Évolution du nombre de candidats classés
· Évolution du nombre de candidats promus
· Part des femmes

1.2.Promotions des Maîtres de conférences Classe Nationale > Maîtres de conférences Hors Classe 108
· Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante
· Répartition des agents promus par composante
· Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante
· Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante

1.3.Avancement Professeurs 2e Classe > Professeurs 1ère Classe 109
· Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante
· Répartition des agents promus par composante
· Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante
· Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante

1.4.Avancements Professeurs 1ère Classe > Professeurs Classe Exceptionnelle 1 110
· Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante
· Répartition des agents promus par composante
· Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante
· Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante

1.5.Avancements Professeurs Classe Exceptionnelle 1 > Professeurs Classe Exceptionnelle 2 111
· Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante
· Répartition des agents promus par composante
· Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante
· Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante

2. BIATSS 112

· Part de candidats, classés et promus sur le nombre de promouvables en 2016 par type de population et d'avancement

2.1.ASS Tableaux d'avancement 113
· Répartition Femmes Hommes en 2016
· Taux de femmes sur le nombre de promus
· Évolution sur 2 ans

2.2.ASS Liste d'aptitude 114
· Répartition Femmes Hommes en 2016
· Taux de femmes sur le nombre de promus
· Évolution sur 2 ans

2.3.ITRF Tableaux d'avancement 115
· Répartition Femmes Hommes en 2016
· Taux de femmes sur le nombre de promus
· Évolution sur 2 ans

2.4.ITRF Liste d'aptitude 116
· Répartition Femmes Hommes en 2016
· Taux de femmes sur le nombre de promus
· Évolution sur 2 ans

2.5.Bibliothécaires Tableaux d'avancement 117
· Répartition Femmes Hommes en 2016
· Taux de femmes sur le nombre de promus
· Évolution sur 2 ans

2.6.Bibliothécaires Liste d'aptitude 118
· Répartition Femmes Hommes en 2016
· Taux de femmes sur le nombre de promus
· Évolution sur 2 ans

Partie 4 : Rémunération 119

1. Masse salariale 119

1.1.Dépenses décaissées de masse salariale dont primes et indemnités 119
· Dont Allocation de Retour à l'Emploi
· Évolution de la dotation État masse salariale
· Évolution de la masse salariale par population et statut
· Évolution des dépenses de masse salariale par statut
· Répartition des dépenses de masse salariale dont primes et indemnités par statut et qualité
· Dépenses de masse salariale dont primes et indemnités - BIATSS financés sur contrats de recherche / BIATSS non financés sur contrats de recherche

2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut et par catégorie 122

2.1.BIATSS 122
· Rémunération
· INM

2.2.EC, ens, chercheurs 122
· Rémunération
· INM

3. Rémunérations nettes mensuelles médianes, 1er quartile et dernier quartile 123
3.1.BIATSS 123
· Rémunération
· Comparaison des rémunérations nettes mensuelles par 1er quartile, médiane et dernier quartile
3.2.EC, ens, chercheurs 123
· Rémunération
4. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) 124
· Bénéficiaires de la GIPA en 2016
· Évolution du nombre de bénéficiaires
· Répartition des bénéficiaires par catégorie et type de population
· Évolution des montants reversés
· Répartition des montants reversés par catégorie et type de population
5. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche 125
· Enseignants bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche
· Répartition des montants cumulés de la PEDR par corps et par sexe
· Montant moyen et évolution par le grade et par sexe
· Candidats AMU à la PEDR
· dont candidats retenus
· Part des femmes parmi les candidats retenus
· Répartition des candidats retenus et non retenus
· Répartition des candidats retenus à la PEDR
6. Prime de Responsabilité Pédagogique 127
· Enseignants bénéficiaires
· Évolution du nombre de bénéficiaires
· Répartition des bénéficiaires par corps et par sexe
· Évolution du montant moyen
· Répartition du montant annuel
7. Prime pour Charge Administrative 129
· Enseignants bénéficiaires
· Évolution du nombre de bénéficiaires
· Répartition des bénéficiaires par corps et par sexe
· Évolution du montant moyen
· Répartition du montant annuel
8. Intéressement 131
· Répartition des versements intéressement
· Répartition par catégorie
· Répartition par sexe
· Évolution de la politique indemnitaire
· Évolution des Assistants de prévention
· Évolution des Ouvertures le samedi matin BU
9. Intéressement Recherche 132
· Répartition des versements intéressement recherche
· Répartition des bénéficiaires de l'intéressement
· Répartition des sommes versées dans le cadre de l'intéressement
· Évolution entre 2015 et 2016
Partie 5 : Départs 133
1. Départs définitifs 133
· Évolution du nombre de départs définitifs entre 2015 et 2016
· Répartition des départs définitifs
· Répartition des départs définitifs par population et catégorie
· Répartition des départs définitifs par catégorie
· Répartition des départs définitifs par sexe
· Répartition des départs définitifs catégorie et circonstance
2. Départs à la retraite 135
· Nombre d'agents partis à la retraite
· Répartition des départs en retraite par catégorie
· Répartition des départs en retraite par type de population
· Répartition des départs en retraite par type de population
· Âge moyen de départ à la retraite

VIE DES PERSONNELS 137

Partie 1 : Congés 140
1. Départs temporaires 140
1.1.Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois 140
· Évolution des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois
· Répartition 2016 par type de congés
· Répartition 2016 par statut
1.2.Mises à disposition 140
2. Absences au travail pour raisons de santé 141
2.1.Jours d'arrêt pour raison de santé 141
· Absences en 2016
· Évolution des absences au travail
· Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée
· Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU

· Parts d'agents ayant déposé au moins un arrêt pour maladie sur la population globale AMU
2.2.Temps partiels thérapeutiques 143
· Parts d'agents à temps partiel thérapeutique sur la population globale AMU

3. Congés maternité et paternité 144

3.1.Congés maternité et adoption 144
· Évolution entre 2015 et 2016 par statut
3.2.Congés paternité 145
· Évolution entre 2015 et 2016 par statut

4. Délégations 146

4.1.Candidats à la délégation 146
· Répartition par genre des candidats à la délégation
4.2.Candidats ayant obtenues une délégation 146
· Répartition hommes/femmes
· Durée des délégations obtenues

5. Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques 147

5.1.CRCT voie nationale 147
· Nombre de candidats
· Résultats des candidatures
· Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes
· Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres
5.2.CRCT voie locale 148
· Nombre de candidats
· Résultats des candidatures
· Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes
· Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres

6. Enseignants-chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France 149

6.1.CRCT 149

7. Compte Épargne Temps 150

· Évolution entre 2015 et 2016
7.1.Indemnités de congés non pris 152
· Répartition par catégorie
· Évolution du montant moyen par agent et par catégorie

8. Temps de travail 153

· Répartition du temps de travail
· Évolution du nombre d'agents à temps partiel par type de population

Partie 2 : Personnels en situation de handicap et allocations temporaires d'invalidité 154

1. Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) 154

1.1.Répartition en nombre d'agents par catégorie et sexe 154
· Évolution du nombre d'agents par catégorie
· Répartition enseignants/BIATSS
· Répartition par tranche d'âge
1.2.Taux d'agents en situation de handicap sur l'effectif global 155
· Agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste

2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) 156

· Répartition des ATI par catégorie et par genre

Partie 3 : Action sociale 157

1. Présentation du service d'action sociale 157

· Répartition des effectifs du SCASC par catégorie
· Répartition des effectifs du SCASC par mission
· Conseil de gestion du SCASC
· Commission d'Action Sociale (CAS)
1.1.Actions sociales 158
· Nombre de bénéficiaires par type de prestations
· Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestations
· Coût pour l'établissement
1.2.Dotations et éléments financiers dont ses frais de fonctionnement et les parkings et les navettes pour le site Pharo 159
· Dépenses
· Recettes

2. Actions du service de l'action sociale 160

2.1.Prestations sociales 160
2.2.Restauration collective 161
2.3.L'activité des assistantes de service social 161
· Répartition par sexe des bénéficiaires
· Répartition par situation familiale des bénéficiaires
2.4.Secours exceptionnels attribués en CAS 162
· Activité des assistantes de service sociale
· Répartition par catégorie des bénéficiaires
· Répartition par type de logement des bénéficiaires
2.5.Crèches 162
2.6.Offres pour les vacances scolaires 163
· Évolution du nombre d'inscrits par saison
2.7.L'arbre de Noël 163
· Évolution du nombre d'inscrits
2.8.Spectacles vivants et expositions 164
· Billetterie cinéma
2.9.Sports et loisirs 164
· Subvention SUAPS
· Les loisirs
2.10.Animations 165
· Dépenses en euros dans le cadre de partenariats Service de l'action sociale/SCD
· Rencontres conviviales

Partie 4 : Dialogue social 166

1. Le CA, le CT et le CHSCT 166

- *Répartition par sexe des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CA)*
- *Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CA)*
- *Nombre et nature des délibérations passées en CA*
- *Évolution du nombre de réunion des instances représentatives par type - 2015-2016*
- *Nombre de reconvocations du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de **quorum** ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel*

2. Droit syndical 168

- *Nombre de protections fonctionnelles demandées et nb accordées (BIATSS et EC)*

3. Locaux syndicaux 168

- *Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales et nombre de locaux syndicaux répertoriés par organisation syndicale et localisation (en m²)*

Partie 5 : Médecine de prévention 169

1. Les visites médicales et les entretiens avec la psychologue du travail 170

1.1.Les visites médicales 170
- *Taux de réponse aux convocations (%)*
- *Répartition entre les hommes et les femmes*

1.2.Les entretiens avec la psychologue du travail 172
- *Évolutions du nombre d'entretien entre 2015 et 2016*
- *Répartition hommes-femmes pour les entretien initiaux*

2. Surveillance médicale particulière (SMP) 173

2.1.Répartition des types de SMP pour les visites médicales réalisées dans l'année 173
- *SMP pour risques professionnels*
- *Répartition hommes-femmes*
- *SMP au titre d'un état ou d'une affection*
- *Répartition hommes-femmes*

3. Orientations, prescriptions et conclusions des visites médicales en 2016 175

4. Action en milieu de travail (tiers-temps) 175

Partie 6 : Santé, sécurité et qualité de vie au travail 176

1. Le réseau des assistants de préventions 176

- *Répartition par campus et par composante*
- *Répartition par employeur*
- *Répartition par catégorie*
- *Répartition par sexe*

2. Accidents de travail 178

2.1.Analyse de l'ensemble des accidents 178
- *Répartition des accidents de travail par tranche d'âge*
- *Répartition des accidents de travail par sexe*
- *Répartition des accidents de travail par type de personnel*
- *Répartition des accidents de travail par catégorie*
- *Taux de fréquence d'accident de mission-service-travail par catégorie*
- *Taux de fréquence d'accident de trajet par catégorie*

2.2.Accidents de Travail – Service – Mission 179
- *Nombre d'accidents et de jours d'arrêt*
- *Nombre d'accidents par type d'accident*
- *Nombre de jours d'arrêt par type d'accident*
- *Typologie des accidents par statut*

2.3.Accidents de trajet 180
- *Nombre d'arrêts et de jours d'arrêts suite à un accident de trajet*
- *Accidents de trajet par typologie*
- *Indice de fréquence*

2.4.Enquêtes en matière d'accident et maladie professionnelle 181
- *Nombre d'enquêtes pour accidents par type d'accidents et causes identifiées*

3. Actions de prévention 182

3.1.Visites de prévention par la DHSE par campus 182
- *Actions de prévention par la DHSE par campus et par site*

4. Actions de formation 184

4.1.Formations des membres du CHSCT 184
4.2.Formations hygiène et sécurité 184
- *Stagiaires et heures de formation par type de formation*
- *Répartition des stagiaires et des heures de formation par type de formation*

4.3.Formations des sauveteurs secouristes du travail et chargés évacuations 185
- *SST, formés et à jour de leur recyclage par campus*
- *SST, formés et à jour de leur recyclage par composante et service*
- *Personnels formés chargés d'évacuation en 2016 par campus*

5. Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel 188

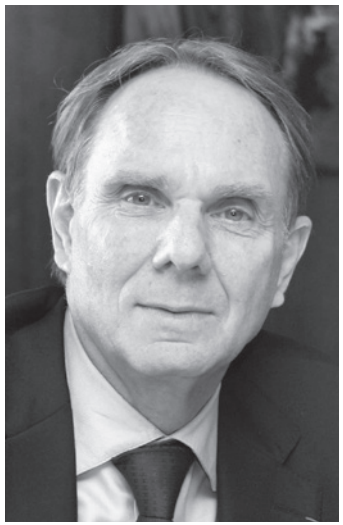
5.1.Présentation du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel 188
5.2.La prévention du harcèlement sexuel au sein d'amu 188
5.2.1. L'information 188
5.2.2. La formation 188
- *Références réglementaires*

5.3.Le traitement du harcèlement sexuel 189

ANNEXES 191

Lexique 192
Glossaire 194

INTRODUCTION



Document unique qui récapitule et synthétise les principales données sociales chiffrées pour l'année écoulée, le Bilan Social 2016 d'Aix-Marseille Université, s'inscrit pleinement dans la volonté de l'établissement de fonder son dialogue social sur des données objectives et partagées.

L'année 2016 a été particulièrement intense pour Aix-Marseille Université et son bilan d'activités remarquable. L'excellence de sa recherche a été reconnue et consacrée, tant au niveau national, avec la pérennisation de son Initiative d'Excellence (IDEX) portée par la fondation A*Midex, qu'au niveau international, avec une nette progression de l'établissement dans le classement académique des universités mondiales, plus communément appelé classement de Shanghai. Année charnière, elle marque également le début d'un nouveau mandat consacré à la consolidation de notre université et de ses bases, et à l'affirmation de son identité, dans le concert des établissements d'enseignement supérieur et de recherche de premier plan, en France et dans le monde.

Toutes ces avancées ne seraient pas possibles si elles ne reposaient pas sur la grande qualité et la richesse de son collectif humain, de ses équipes, personnels BIATSS, enseignants-chercheurs et enseignants, des individualités qui la composent, et de leur engagement dans les grandes missions de service public déployées par l'établissement que sont l'enseignement,l'insertion professionnelle, la recherche et l'innovation.

2016 a également été une année particulièrement riche en initiatives, et l'agenda social de l'établissement a été émaillé de nombreuses mesures, portées par la gouvernance de l'université et votées par ses instances, visant l'amélioration continue de la qualité de vie au travail et l'épanouissement des personnels. Ainsi, 2016 a vu :

- L'évolution de la mission égalité femmes – hommes en Vice-présidence déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations ;
- L'adoption par la gouvernance et les instances de la charte équilibre des temps de vie professionnel et personnel ;
- La mise en place du dispositif d'aide et de lutte contre le harcèlement sexuel ;
- La mise en place en fin d'année de la Cellule de Veille Socio-Professionnelle (CVSP),

Autant de mesures, d'outils, qui viennent compléter les dispositifs déjà existants, au profit du mieux-être au travail.

2016, c'est aussi l'année du lancement de deux schémas directeurs aux effets attendus importants pour les personnels de l'université :

- le Schéma Directeur Handicap (SD H) dont le plan d'actions sur le volet des personnels devrait se traduire par la signature, fin 2017, d'une convention partenariale pluriannuelle (2018-2020) avec le Fonds d'intervention pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ;
- le Schéma Directeur des Ressources Humaines (SD RH), démarche prospective qui vise à mettre en adéquation le remarquable potentiel humain de l'établissement avec ses besoins en compétences, pérennes ou en émergence, en cohérence avec sa stratégie, pour remplir ses missions de service public.

Caractérisant désormais la « manière de faire » d'AMU comme une « marque de fabrique », l'élaboration de ces deux schémas directeurs, à l'instar des autres schémas directeurs conduits par ailleurs (sur le numérique ; l'offre de formation ; le patrimoine), est menée de façon collégiale, dans le cadre de groupes de travail paritaires et représentatifs, dans leur composition, de la diversité et de la richesse des personnels de notre établissement.

La réalisation même du bilan social 2016 s'inscrit également pleinement dans cette volonté de coproduction : il est le fruit d'un travail collectif et collégial, et je tiens comme chaque année à remercier les personnels qui ont permis son édition. Comme chaque année également, il sera mis en ligne sur le site de l'établissement.

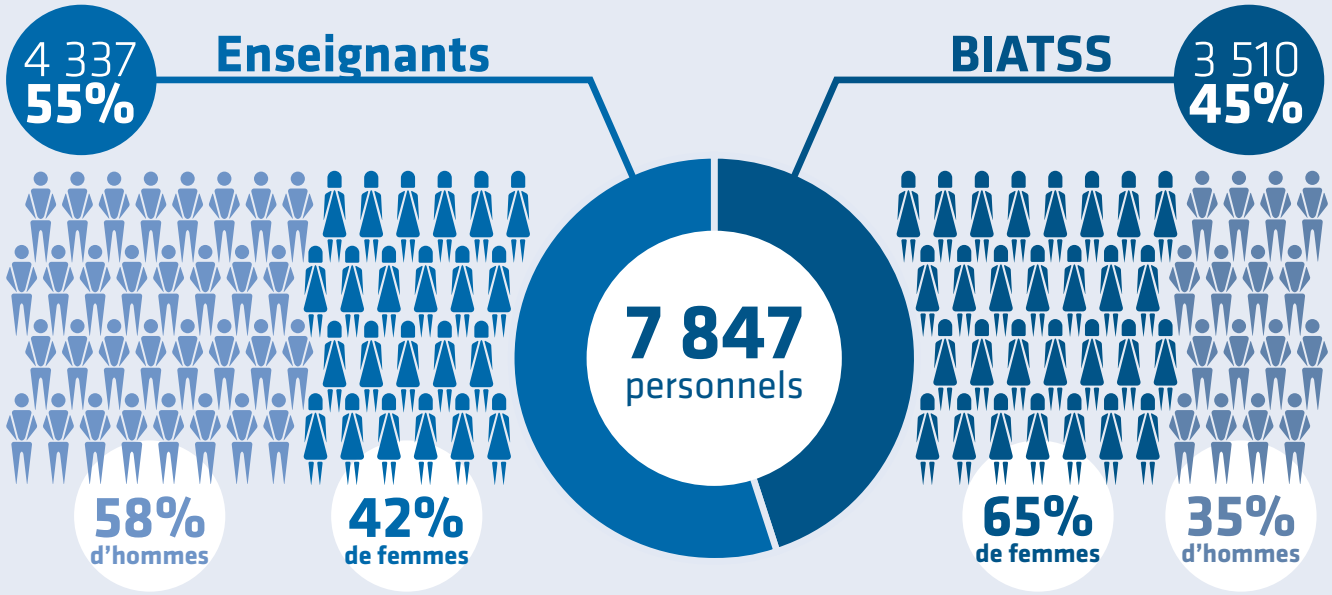
Yvon Berland
Président d'Aix-Marseille Université

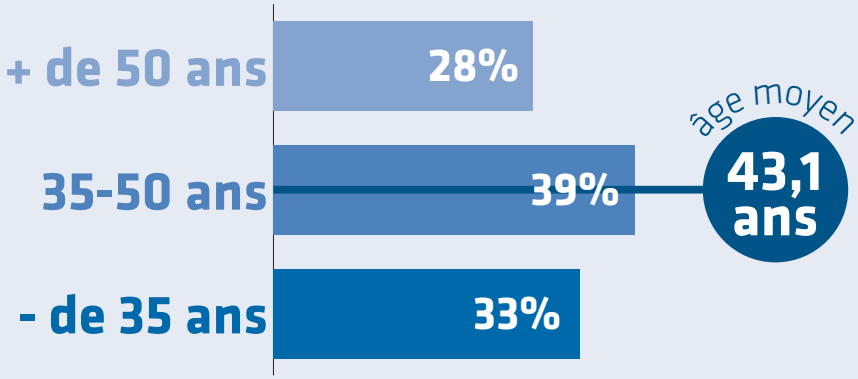
Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

1

EMPLOIS ET EFFECTIFS

Le capital humain au service de l'enseignement et la recherche



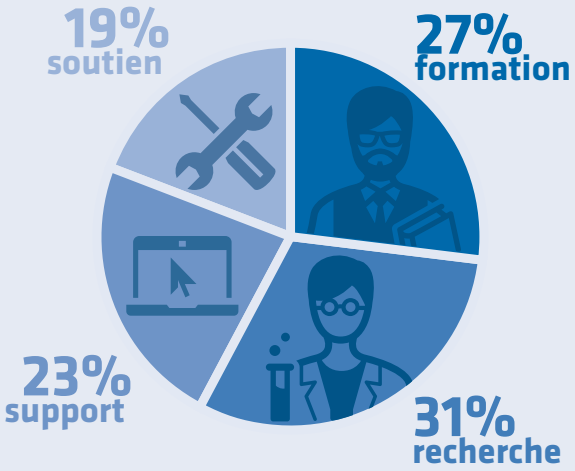


Emplois et effectifs | Chiffres-clés

Aix-Marseille Université

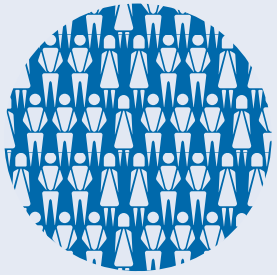
Le capital humain au service de l'enseignement et la recherche

Répartition des personnels par activité



Zoom sur la répartition des activités des BIATSS non financés sur contrats de recherche

Zoom sur les personnels d'enseignement et/ou de recherche

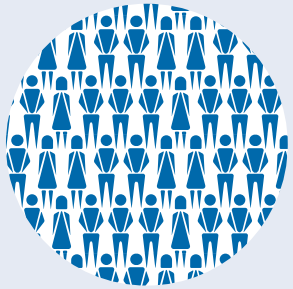


2 840 fonctionnaires

1 497 contractuels

dont **840** doctorants contractuels

+



4 811 vacataires d'enseignement

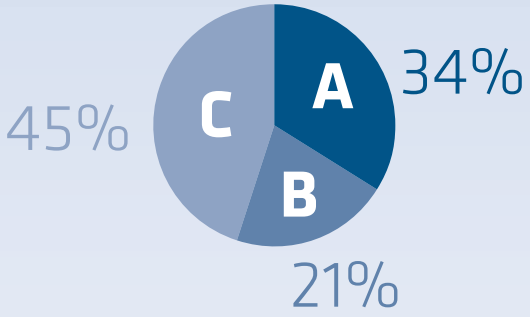
Zoom sur les personnels BIATSS

2 260 fonctionnaires (64%)

1 247 contractuels (36%)

dont **416** financés sur contrats de recherche

Répartition par catégorie



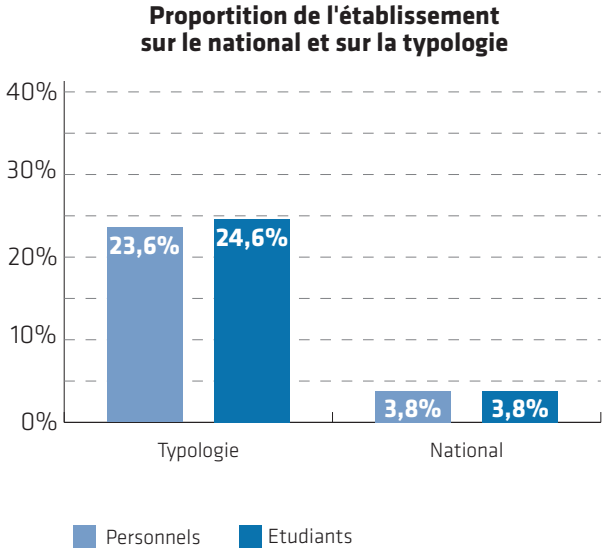
Cadre législatif et périmètre

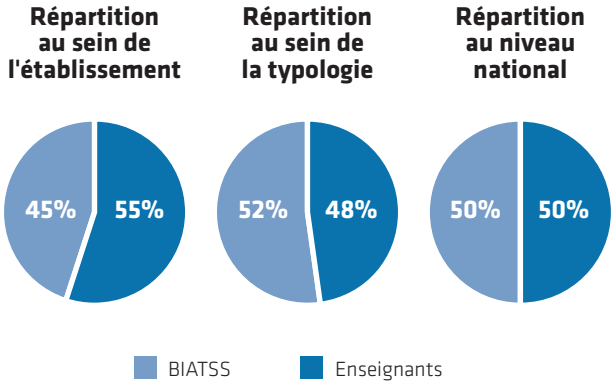
Les bilans sociaux sont prévus par l'article 37 du décret no 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et établissements publics de l'État. Les indicateurs sont fixés par l'arrêté du 23 décembre 2013.

Dans ce document, sont pris en compte uniquement les agents employés et rémunérés à titre principal par AMU. Ainsi sont comptabilisés les agents fonctionnaires (en position d'activité, en position de détachement entrant) et contractuels ayant une affection et une carrière ou un contrat en cours au sein d'AMU.

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

Comparaisons avec les données nationales (issues du MENESR-DGRI-SIES) Données de 2014 - publiées en 2016





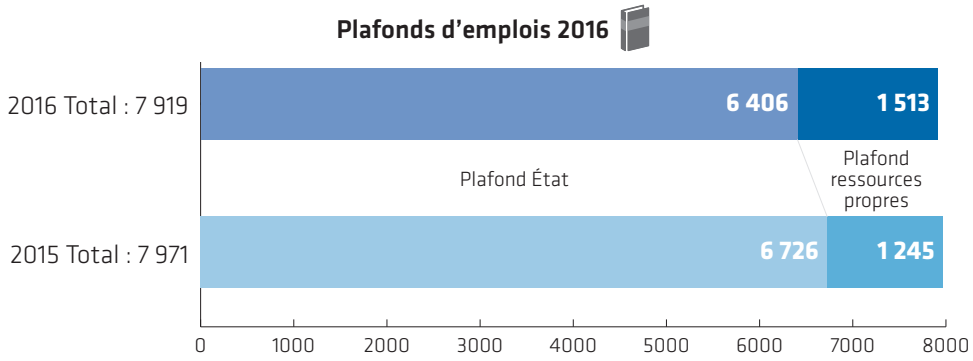
Une étude du ministère propose des éléments de comparaison des établissements d'enseignement supérieur en France. Les graphiques présentés mettent en avant la répartition nationale, la répartition pour les établissements qui ont fusionné (dit typologie) et pour chaque établissement.

Ainsi, AMU regroupe 23,6% des personnels (enseignants et BIATSS) de l'ensemble des établissements fusionnés (typologie) pour une proportion plus importante d'étudiants (24,6%).

Les personnels BIATSS représentent 46% des effectifs, soit une proportion inférieure aux moyennes typologique (-6 points) et nationale (-4 points).

Les personnels enseignants représentent la majorité des effectifs (54%). À titre de comparaison, au niveau national, la répartition enseignants / BIATSS est équivalente (50/50).

Partie 1 : Plafonds d'emplois en ETPT



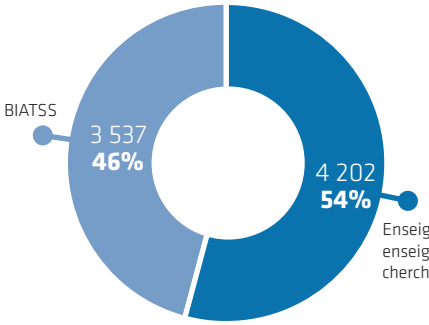
Pour déterminer le plafond d'emplois, Aix-Marseille Université tient compte des nouvelles consignes du MENESR qui précise que le plafond global voté au budget par le Conseil d'Administration constitue une prévision de consommation globale. Ainsi, le plafond État correspond à la prévision d'exécution et non pas au plafond notifié par le MENESR (cf. les délibérations n°2015/12/15-01 et n°2016/05/24-13 du conseil d'administration).

Cette nouvelle méthodologie explique la baisse de 52 ETPT entre les totaux des plafonds d'emplois de 2015 (7 971) et (7 919) et notamment entre les plafonds d'emplois État (-320) et ressources propres (+268) afin de prendre en compte les ETPT réellement consommés et l'augmentation des recrutements sur les contrats de recherche et A*Midex.

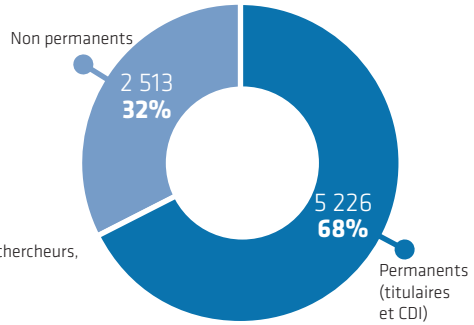
Consommation du plafond d'emploi 2016 en ETPT

	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs			BIATSS			Total
	Permanents		Non permanents	Permanents		Non permanents	
	Titulaires	CDI	CDD	Titulaires	CDI	CDD	
Plafond État	2 834	10	1 052	2 171	35	188	**6 290**
Plafonds Ressources propres		12	294		164	979	**1 449**
Plafond global	**2 834**	**22**	**1 346**	**2 171**	**199**	**1 167**	**7 739**

Répartition de la consommation du plafond d'emploi par type de population



Répartition de la consommation du plafond d'emploi par type de poste



L'article L712-9 du code de l'Éducation précise que « les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'État sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer. Le contrat pluriannuel d'établissement fixe le pourcentage maximum de cette masse salariale que l'établissement peut consacrer au recrutement des agents contractuels mentionnés à l'article L. 954-3 ».

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

- Le « Plafond Ressources Propres », voté au conseil d'administration, détermine le nombre maximum des emplois rémunérés par l'établissement.
- Le « Plafond État » intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à être rémunérés à partir de la subvention pour charge de service public (SCSP) qu'il verse à AMU.

Ce plafond d'emplois est toujours exprimé en Effectif Temps Plein Travaillé (ETPT), c'est-à-dire : à l'ensemble des personnels de l'université en activité et rémunérés par l'université en prenant en compte leur durée de travail au sein de l'établissement ainsi que leur quotité.

Partie 2 : Effectifs

1. Effectifs

1.1. Répartition générale

Nombre d'agents et évolution par type de population (en personne physique)

	2015			2016			Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
	F	*H*	*Total*	F	H	Total		
BIATSS	*2 088*	*1 007*	***3 095***	2 089	1 005	**3 094**	0,0%	-1
BIATSS financés sur contrats de recherche	*279*	*253*	***532***	189	227	**416**	-21,8%	-116
Enseignants	*1 817*	*2 516*	***4 333***	1 829	2 508	**4 337**	0,1%	4
Total	***4 184***	***3 776***	***7 960***	**4 107**	**3 740**	**7 847**	**-1,4%**	**-113**

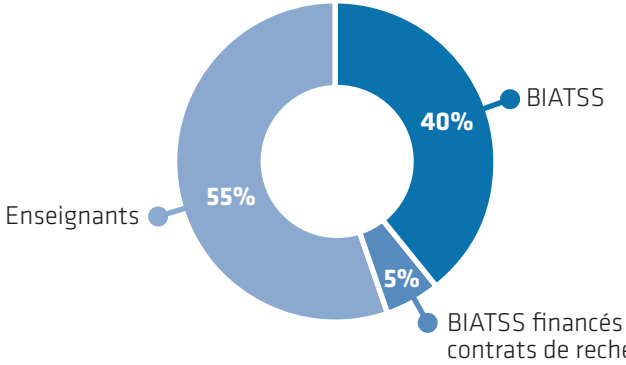
La baisse des effectifs de l'établissement en 2016 est principalement dûe à une baisse de la population des agents BIATSS financés sur contrats de recherche et à la fin de la période probatoire de la Fondation A*Midex. Créée en janvier 2012 par Aix-Marseille Université et ses partenaires (CNRS, Inserm, CEA, IRD, ECM, IEP, AP-HM) dans le cadre de l'appel à projets « Initiatives d'Excellence » (Idex) du Programme Investissement d'Avenir (PIA), la Fondation A*Midex (Initiative d'Excellence d'Aix-Marseille) participe au déploiement de projets novateurs en formation et de recherche, à visibilité internationale.

La fin de la période probatoire en 2016 a entraîné une diminution du nombre de projets en cours et donc une diminution du nombre de contractuels (-116). L'activité annuelle des Labex n'a pas été soumise à la période probatoire, et n'a de fait pas été impactée. Entre temps, l'initiative a été confirmée par l'État le 29 avril 2016. Cette labellisation s'accompagne de la pérennisation d'une dotation de près de 26 millions d'euros par an afin:

- de mettre en œuvre les projets de Laboratoires d'Excellence (« Labex ») portés par Aix-Marseille Université et sélectionnés dans le cadre des Investissements d'Avenir ;
- de financer des projets de recherche et d'enseignement supérieur (émergents, interdisciplinaires et innovants) de très haut niveau international dans un périmètre d'excellence évolutif tel que défini dans le projet ;
- d'attirer des chercheurs de haut niveau et de contribuer à l'émergence d'équipes de rang mondial ;
- d'attirer des étudiants prometteurs dans des diplômes internationaux labellisés (Académie d'Excellence) ;
- d'accroître les partenariats avec le monde social, économique et culturel ;
- de développer l'attractivité de l'université et du site d'Aix-Marseille à l'international, ainsi que leur identité euro-méditerranéenne ;
- de mettre en œuvre une politique de ressources humaines favorisant la reconnaissance des compétences et des performances.

La baisse observée est donc conjoncturelle. La relance de nouveaux appels d'offre en 2017 devrait conduire, dans les années à venir, à de nouveaux recrutements.

Répartition par type de population



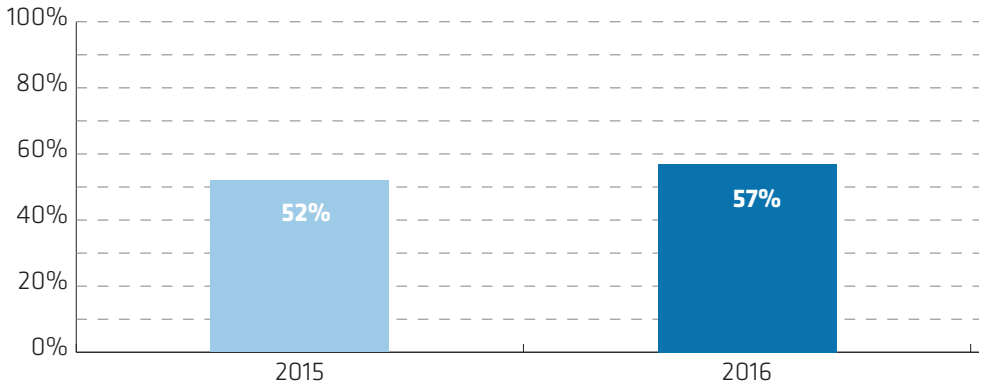
Aide à la lecture : Les variations pour chaque population au sein de chaque catégorie et statut se compensent. À titre d'exemple, si l'évolution des BIATSS a représenté 1 personne en moins entre 2015 et 2016, il y a eu +19 agents en catégorie A, +18 agents en catégorie B et –38 agents en catégorie C.

1.2. Focus sur les post-doctorants

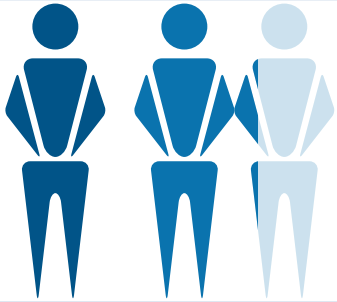
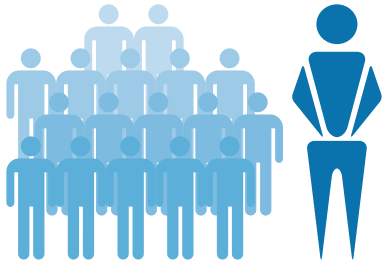
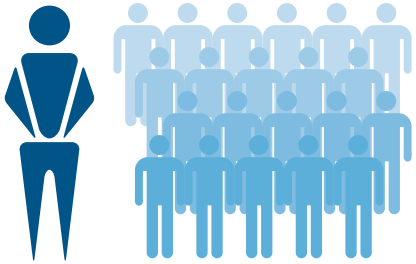
Un post-doctorant (souvent abrégé en « postdoc ») est un chercheur titulaire d'une thèse de doctorat engagé en contrat à durée déterminée dans un laboratoire de recherche. Le post-doctorat est souvent une expérience professionnelle obligatoire permettant d'être recruté dans une université, un organisme de recherche ou une entreprise privée. En France, ils ne bénéficient d'aucun statut particulier. Par convention, au sein d'Aix-Marseille Université, ces agents bénéficient de contrats régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État et sont assimilés BIATSS. Ils sont présents dans le bilan social au sein de la population des BIATSS financés sur contrats de recherche.

Si les posts-doctorants sont présents dans tous les domaines scientifiques au sein d'AMU, les 2 domaines scientifiques qui en comptabilisent le plus sont les domaines « biologie, médecine et santé » avec 32% du total des post-doctorants d'AMU et « sciences humaines et humanité » avec 14%.

Part des post-doctorants sur le nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche



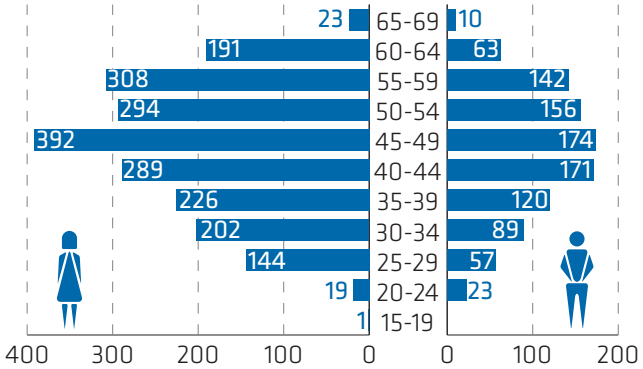
1.3. Ratio BIATSS/Enseignants/Étudiants

Quelques ratios		
1 BIATSS pour 1,2 enseignant	1 enseignant pour 17 étudiants (sur une base de 75 000 étudiants)	1 BIATSS pour 21 étudiants (sur une base de 75 000 étudiants)
		

On compte 17,3 étudiants par enseignant du supérieur en France contre 15,8 en moyenne dans les pays de l'OCDE. (Données 2015/2016 MESR)

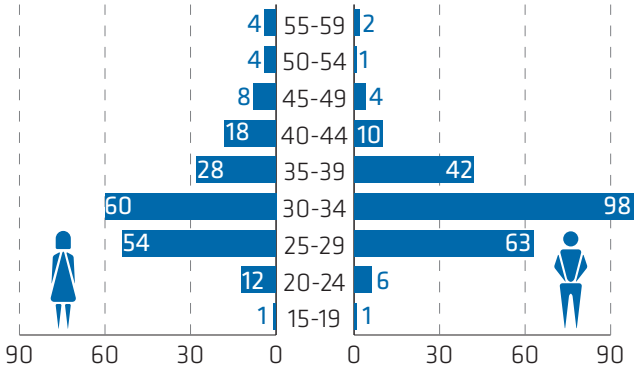
1.4. Pyramide des âges par sexe et par catégorie

BIATSS



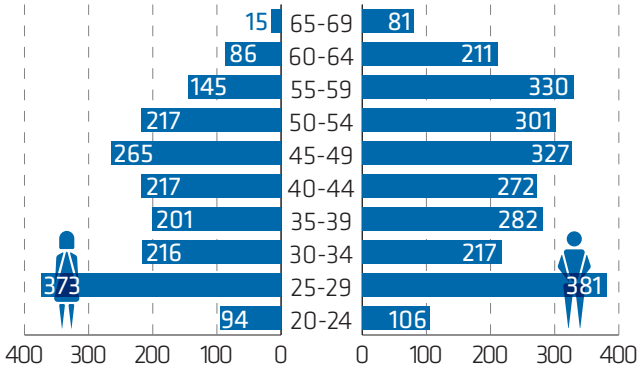
La pyramide des âges des BIATSS est dite en forme de ballon de rugby. Plus harmonieuse, elle permet un renouvellement progressif des populations.

BIATSS financés sur contrats de recherche



La pyramide des âges des BIATSS financés sur contrats de recherche est dite en forme pyramidale, c'est-à-dire qu'elle est relativement jeune grâce notamment aux post-doctorants. Signe de dynamisme pour l'établissement, c'est une population non pérenne de par son mode de financement, qui a vocation a évoluer vers d'autres corps du secteur public de l'enseignement et de la recherche (en tant que maître de conférences dans une université, chargé de recherche au CNRS ou bien PRAG) ou d'autres métiers du secteur privé.

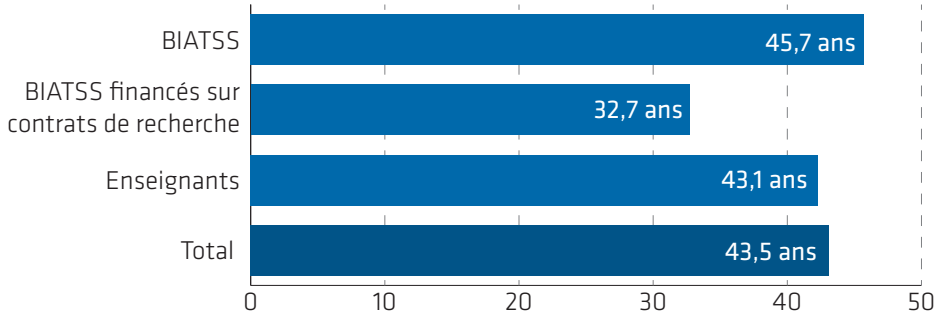
Enseignants



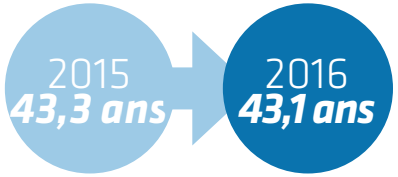
La pyramide des âges des enseignants est dite en forme de sablier. Deux populations sont majoritaires et expliquent ce phénomène : les enseignants-chercheurs fonctionnaires qui représentent 48% de l'effectif enseignant et ont en moyenne 47 ans, et les enseignants non titulaires (principalement les ATER et les doctorants-contractuels) qui représentent 35% de l'effectif et ont une moyenne d'âge de 30 ans.

1.5. Âge moyen et médian par statut et par catégorie

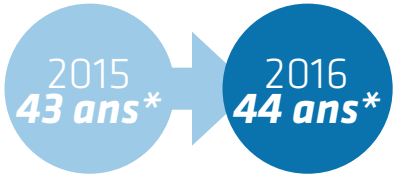
Âge moyen par type de population



Âge moyen des agents



Âge médian des agents AMU



Les personnels AMU présentent des âges moyens inférieurs à l'ensemble des personnels des établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche (hors EPST) :

- L'âge moyen des BIATSS est de 47 ans (44,1 ans pour AMU)
- L'âge moyen des enseignants est de 48 ans (42,3 ans pour AMU)

Source : MESR - Données 2015/2016
43 ans et 44 ans*: 43,0 et 44,0 ans

1.6. Effectif général 2016 et évolution avec 2015 (en Personnes Physiques et en Équivalent Temps Plein)

Personnes Physiques

	2015	2016	Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
BIATSS	***3 095***	**3 094**	**0,0%**	**-1**
A	*794*	811	2,1%	17
B	*714*	732	2,5%	18
C	*1 587*	1 551	-2,3%	-36
BIATSS financés sur contrats de recherche	***532***	**416**	**-21,8%**	**-116**
A	*489*	382	21,8%	-107
B	*30*	20	-33,3%	-10
C	*13*	14	7,7%	1
Enseignants	***4 333***	**4 337**	**0,1%**	**4**
A	*4333*	4337	0,1%	4
Total	***7 960***	**7 847**	**-1,4%**	**-113**

Équivalent Temps Plein

	2015	2016	Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
BIATSS	***2 967***	**2 965**	**-0,1%**	**-3**
A	*769,9*	784,5	1,9%	14,6
B	*685*	703	2,6%	18
C	*1 513*	1 477	-2,3%	-35
BIATSS financés sur contrats de recherche	***523***	**407**	**-22,1%**	**-115**
A	*482,05*	375,2	-22,2%	-106,85
B	*29*	19	-33,3%	-10
C	*12*	13	9,1%	1
Enseignants (A)	***4 251***	**4 242**	**-0,2%**	**-10**
A	*4251*	4242	-0,2%	-10
Total	***7 741***	**7 614**	**-1,6%**	**-128**

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

L'équivalent temps plein (ETP) est l'unité de décompte qui donne les effectifs corrigés de la quotité de travail. Un agent à temps plein correspond donc 1 ETP, un agent à temps partiel à 80% correspond à un ETP de 0,8.

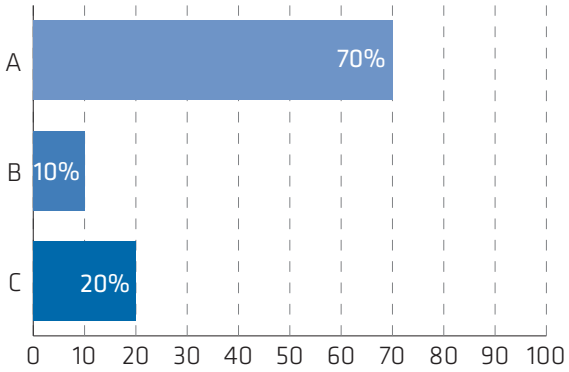
On enregistre une diminution de 113 agents (-1,4%) en personnes physiques et de 128 agents (1,6%) en Équivalent Temps Plein par rapport à 2015. La baisse en ETP est supérieure à celle en personnes physiques. Cela s'explique par une augmentation du nombre d'agents à temps partiel.

Cf : Partie III - Vie des personnels | Partie 1 : Congés | Temps de travail

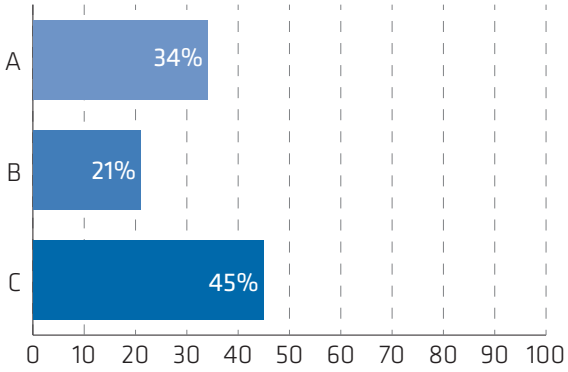
1.7. Effectif par catégorie

Pyramides catégorielles

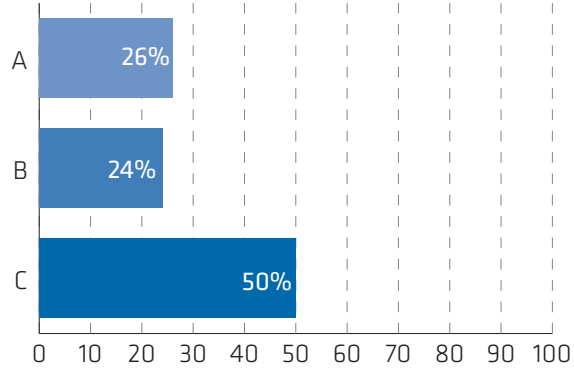
AMU



BIATSS (avec les BIATSS financés sur contrats de recherche)



BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)



Les personnels enseignants sont tous de catégorie A. Ainsi, la pyramide catégorielle AMU affiche un poids fort de cette catégorie qui représente 70% des agents soit 5 530 personnes.

Depuis 2015, on constate une augmentation des catégories B (+1 point) et une diminution des catégories C (-1 point).

Il s'agit d'une volonté de l'établissement d'aller vers un repyramidage compte tenu du déséquilibre actuel par rapport au national.

Cette tendance est affirmée par l'analyse de l'évolution 2014-2016 de la pyramide catégorielle des BIATSS (hors BIATSS financés sur contrats de recherche) :

- -2 points pour les catégories C
- +1 point pour les catégories B
- +1 point pour les catégories A

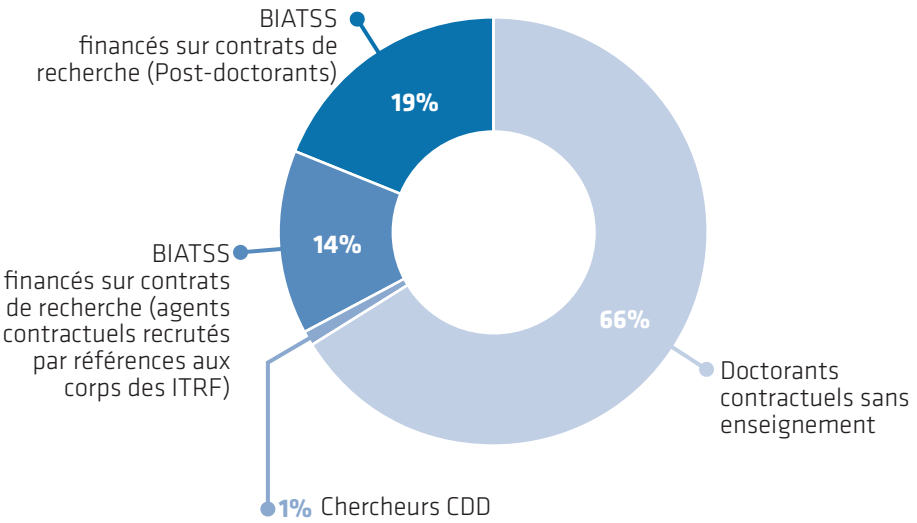
Cette tendance est la conséquence de l'évolution des métiers des personnels BIATSS et l'augmentation du niveau de technicité requis.

1.8. Focus effectif recherche

Nombre et évolution des effectifs recherche

	2015	2016	Écart en nombre d'agent	Écart en %
Doctorants contractuels sans enseignement	*822*	841	19	2%
Chercheurs CDD	*19*	15	-4	-21%
BIATSS financés sur contrats de recherche	*258*	178	-80	-31%
Post-doctorants	*274*	238	-36	-13%
Total	***1373***	**1272**	**-101**	**-7%**

Répartition des effectifs recherche



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

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

- BIATSS financés sur contrats de recherche (personnel BIATSS recruté pour une mission spécifique à durée déterminée et rémunéré grâce aux crédits générés par le contrat de recherche)
- Doctorants contractuels
- Chercheurs CDD

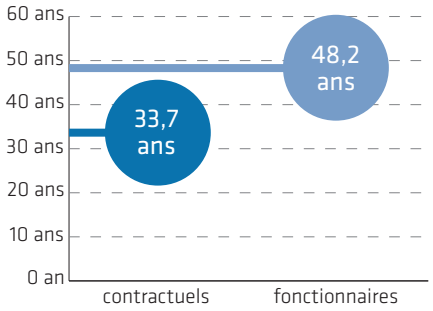
2. Statuts

2.1. Répartition générale

Nombre d'agents par statut et catégorie

	2015				2016			
	Contractuels			Fonctionnaires	Contractuels			Fonctionnaires
	Apprentissage	CDD	CDI		Apprentissage	CDD	CDI	
BIATSS	*1*	*609*	*213*	*2 272*	**3**	**602**	**229**	**2 260**
A	*1*	*112*	*80*	*601*	1	115	84	611
B		*131*	*40*	*543*		143	39	550
C		*366*	*93*	*1 128*	2	344	106	1 099
BIATSS financés sur contrats de recherche		***532***				**416**		
A	*0*	*489*	*0*	*0*	0	382	0	0
B		*30*				20		
C		*13*				14		
Enseignants		***1 443***	***21***	***2 869***		**1 474**	**23**	**2 840**
A		*1 443*	*21*	*2 869*		1 474	23	2 840
Total général	***1***	***2 584***	***234***	***5 141***	**3**	**2 492**	**252**	**5 100**

Âge moyen par statut



Un agent fonctionnaire est une personne ayant satisfait aux procédures de recrutement des fonctionnaires et qui a été nommée et titularisée dans un corps et un grade de la hiérarchie des emplois de la fonction publique, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de quelques rares établissements publics à caractère industriel ou commercial. Dans ce document, les fonctionnaires stagiaires (non encore titulaires) sont comptabilisés dans les fonctionnaires.

Un agent contractuel est un agent de droit public (ou privé pour les apprentis) recruté au sein de l'Université. Parmi les agents contractuels , on peut distinguer des sous-populations constituées selon les critères courants suivants : la durée du contrat : contrat à durée indéterminée (CDI) / contrat à durée déterminée (CDD) ; la nature de l'emploi occupé : contrat sur emploi permanent à temps complet, contrat sur emploi permanent à temps incomplet / contrat pour besoins occasionnels ou saisonniers ; l'origine du financement, budget de l'université ou contrats de recherche, permettant la rémunération.

Les fonctionnaires représentent 65% de la population totale des agents d'Aix-Marseille Université. Ce taux n'est pas homogène entre les population BIATSS et enseignants. Les fonctionnaires BIATSS représentent 73% de l'effectif total des BIATSS alors que les enseignants fonctionnaires représentent 65% de l'effectif total des enseignants. Les BIATSS financés sur contrats de recherche sont obligatoirement des agents contractuels de par les réglementations financières des appels à projets de recherche.

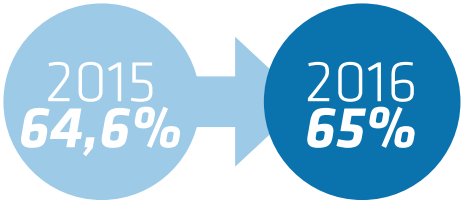
La pyramide catégorielle BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche) présente une forte représentation des personnels de catégories C (50%). Les personnels catégorie A arrivent en 2e position en terme d'effectif (26%). Les personnels catégorie B sont les moins représentes (24%) mais leur nombre a augmente entre 2015 et 2016 (+18 personnes).

Le nombre d'agents en contrat d'apprentissage a également augmenté entre 2015 et 2016 mais avec 3 agents, ce dispositif est encore embryonnaire.

Concernant les personnels enseignants, le fort taux d'agents contractuels est dû à des agents qui sont réglementairement recrutés pour des missions bornées dans le temps comme les doctorants contractuels, les ATER, les enseignants associés ou invités. Ces personnels, tous en contrat à durée déterminée, ne sont pas éligibles aux contrats à durée indéterminée. La proportion d'agents contractuels au sein de la population des enseignants reste quasiment stable entre 2015 et 2016 (+1%).

2.2. Les fonctionnaires

Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU



Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU par type de population

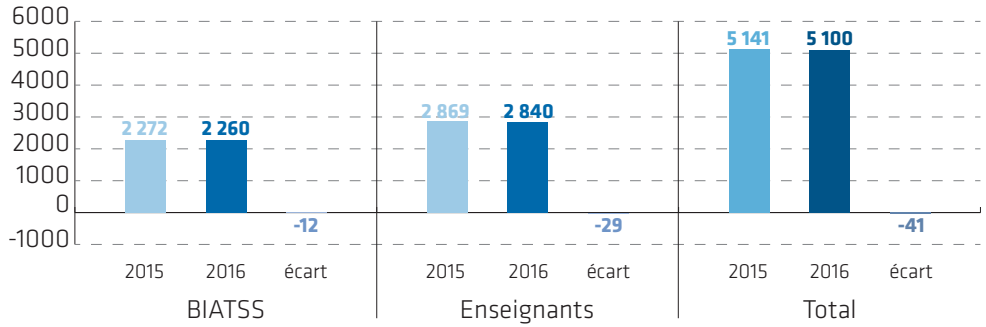
	Part de fonctionnaires
BIATSS	73%
BIATSS financés sur contrats de recherche	0%
Enseignants	65%
Total général	**65%**

Âge moyen des fonctionnaires

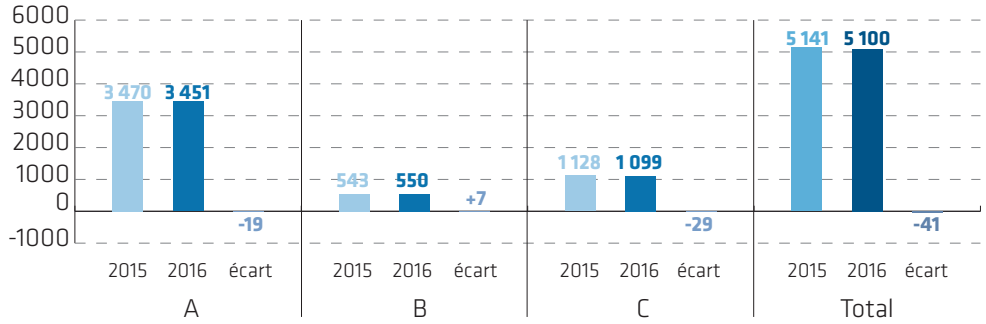
48,2 ans

Le nombre de fonctionnaire diminue légèrement entre 2015 et 2016 (-41 personnes, soit une baisse de 0,8%). Cette diminution est conjoncturelle. Elle s'explique notamment par les départs à la retraite, les concours infructueux, les agents en détachement sortant et en disponibilité.

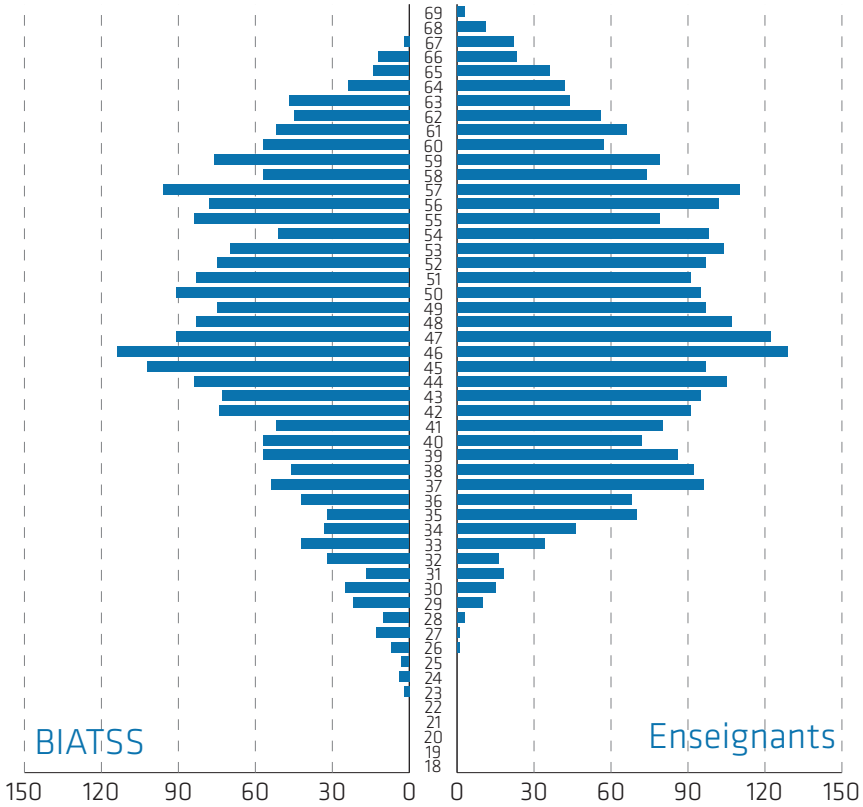
Évolution du nombre de fonctionnaires entre 2015 et 2016 par type de population



Évolution du nombre de fonctionnaires entre 2015 et 2016 par catégorie



Pyramide des âges des fonctionnaires par type de population



2.3. Les contractuels

Modalités de recrutement des contractuels BIATSS

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

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

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

Modalités de recrutement des contractuels enseignants

Au sein d'AMU, les contractuels enseignants peuvent être des CDD et CDI LRU, des ATER, des associés et des invités, des lecteurs et des maîtres de langues.

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

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

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

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

Les enseignants recrutés en qualité d'enseignants-chercheurs associés et invités doivent justifier d'une expérience professionnelle autre qu'une activité d'enseignement directement en rapport avec la spécialité enseignée. Leurs obligations de service sont de 192 heures équivalent TD pour un temps plein et de 96 heures équivalent TD pour un temps partiel peuvent également participer aux activités de recherche.

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

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

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

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

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

Nombre de contractuels par type de contrat

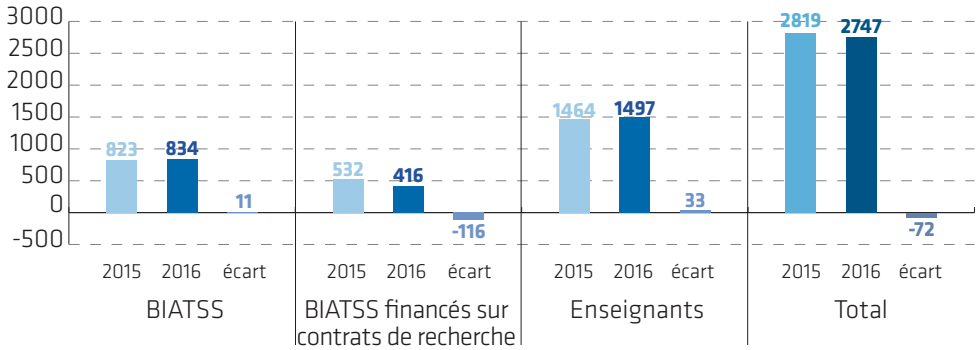
	2015	2016	Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
Apprentissage	*1*	3	200%	2
CDD	*2 584*	2 492	-4%	-92
CDI	*234*	252	8%	18
Total	***2 819***	**2 747**	**-3%**	**-72**

On constate une diminution du nombre de contractuels uniquement pour les BIATSS financés sur contrats de recherche (-116 personnes). Cette baisse est atténuée par l'augmentation des contractuels en CDI (+18 personnes), des contractuels en CDD pour les BIATSS non financés sur contrats de recherche (+11 personnes) et les enseignants (+33 personnes). Au global, il s'agit d'une diminution de 3% des effectifs contractuels.

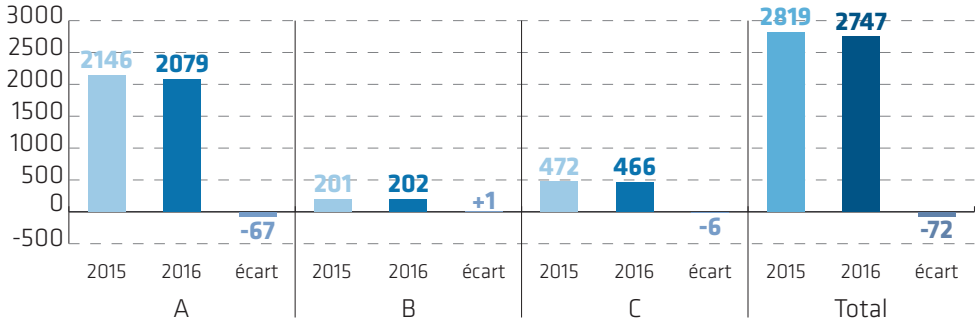
Âge moyen des contractuels

33,7 ans

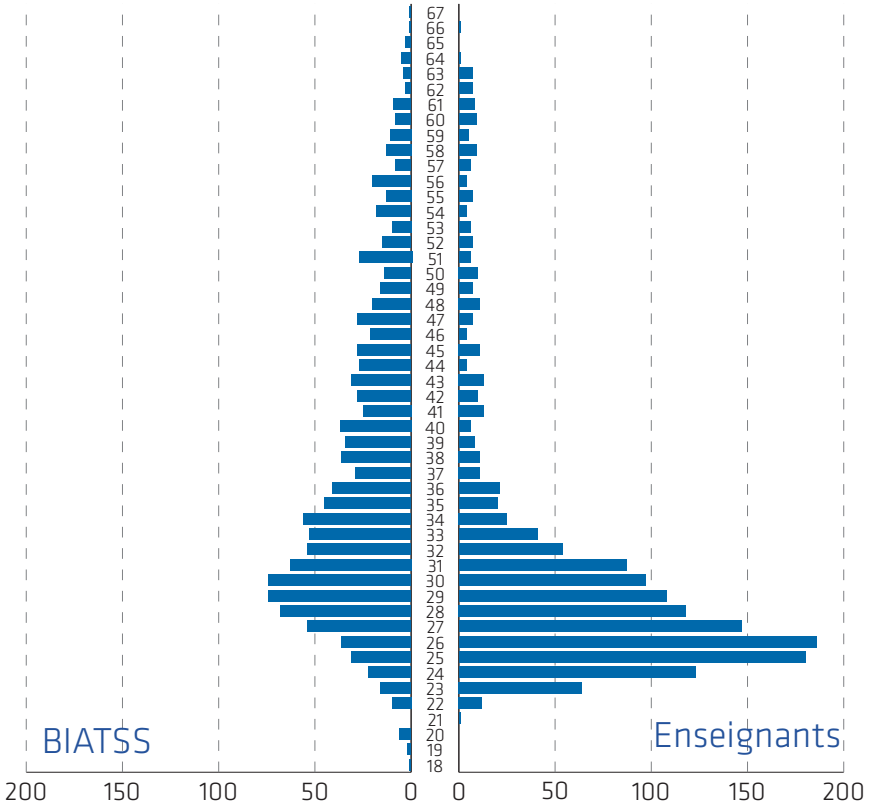
Évolution du nombre de contractuels entre 2015 et 2016 par type de personnels



Évolution du nombre de contractuels entre 2015 et 2016 par catégorie

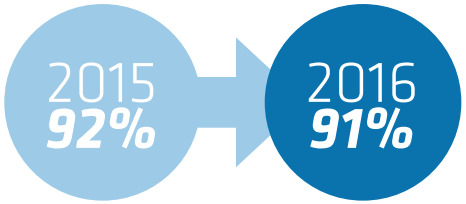


Pyramide des âges des contractuels par type de population



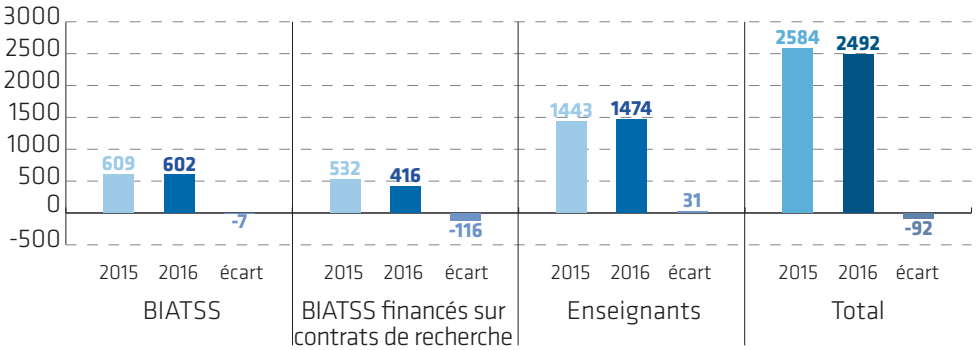
2.4. Les contractuels : les agents en CDD

Part des agents en CDD sur le nombre total de contractuels

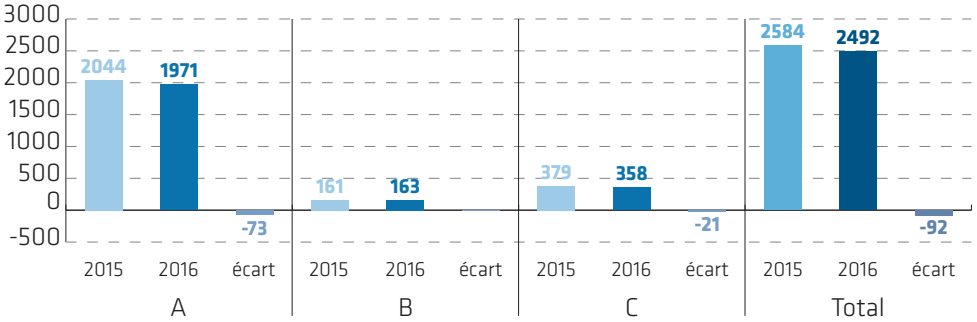


Âge moyen des contractuels en CDD

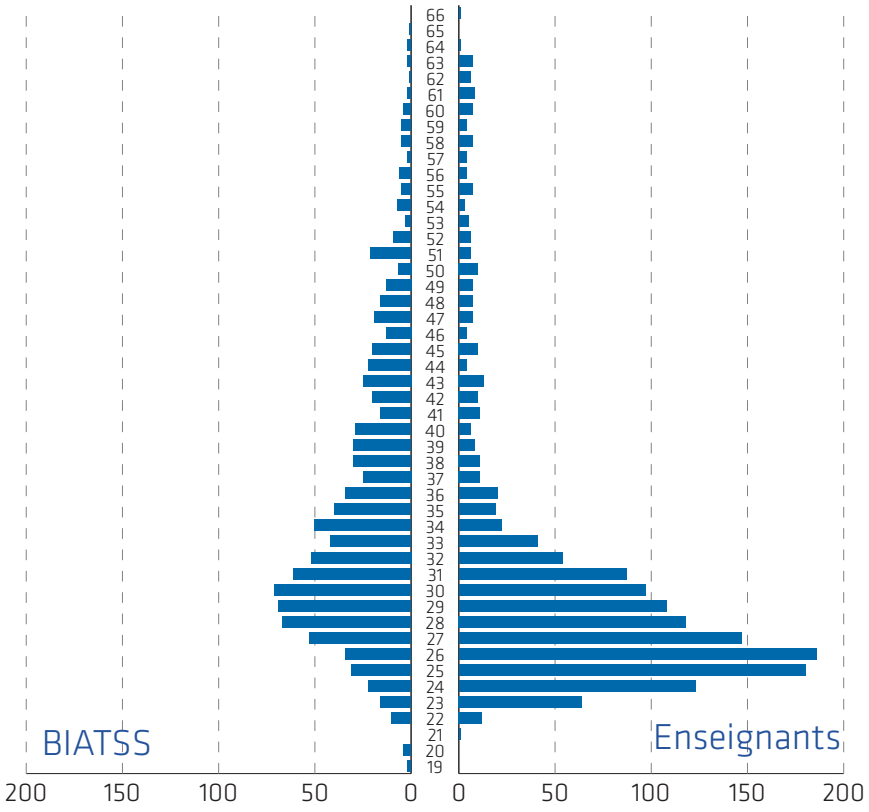
Évolution du nombre de contractuels en CDD entre 2015 et 2016 par type de personnels



Évolution du nombre de contractuels entre 2015 et 2016 par catégorie

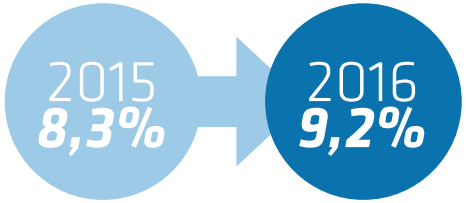


Pyramide des âges des contractuels en CDD par type de population



2.5. Les agents en CDI

Part des agents en CDI sur le nombre total de contractuels



Agents en CDD passés en CDI

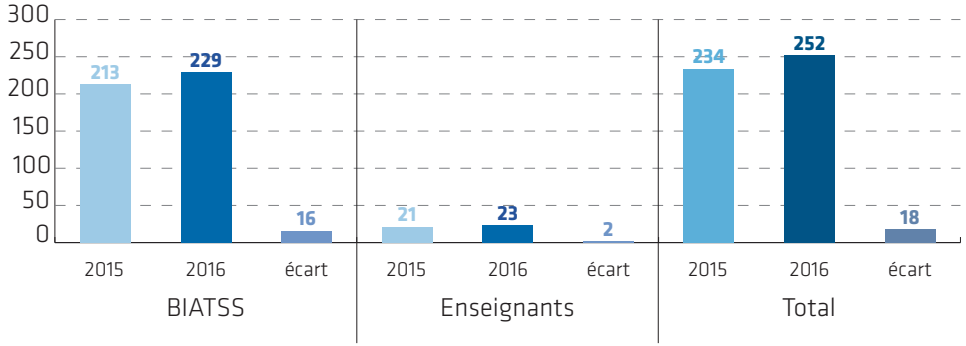
La part des agents en CDI a augmenté entre 2015 et 2016. En 2016, 62 agents contractuels sont passés en CDI : 60 BIATSS et 2 enseignants.

80% sont des femmes et 60% sont des agents de catégorie C.

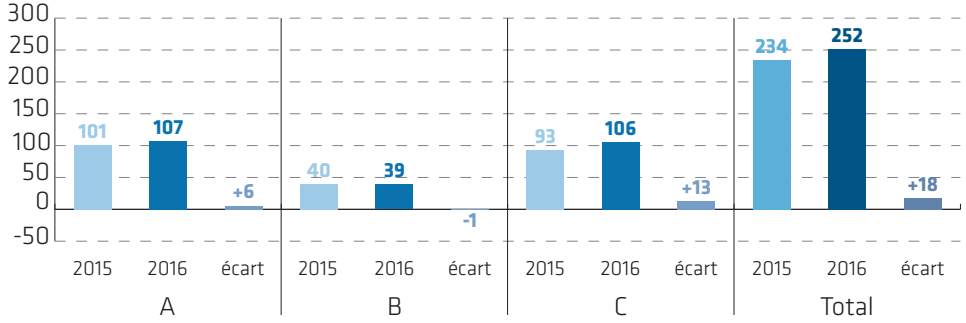
Âge moyen des contractuels en CDI

47 ans

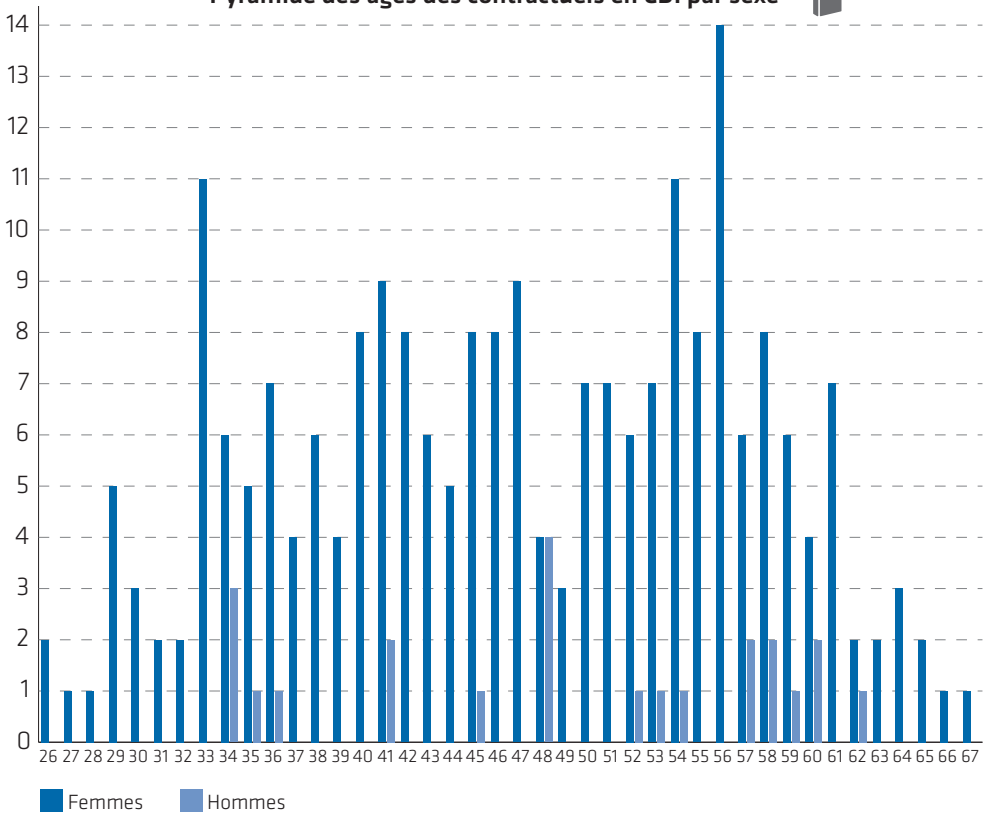
Évolution du nombre de contractuels en CDI entre 2015 et 2016 par type de personnels



Évolution du nombre de contractuels en CDI entre 2015 et 2016 par catégorie



Pyramide des âges des contractuels en CDI par sexe



2.6. Les apprentis

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

Le contrat d'apprentissage répond aux critères suivants :

- l'apprentissage est une formation en alternance entre une formation théorique qui est dispensée au sein d'un centre de formation d'apprentis (CFA) ou de tout autre établissement de formation et une formation professionnelle dispensée chez l'employeur. Durant cet apprentissage, l'apprenti prépare un diplôme ;
- le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé (Article 19 de la loi 92-675 du 17 juillet 1992). Les dispositions de droit commun qui lui sont applicables sont celles du code du travail (article L6221-1 et suivants du code du travail, à l'exception de certains articles). En cas de conflit dans l'exécution du contrat entre l'employeur et l'apprenti, le conseil de prud'homme est la juridiction compétente (Article L1411- 2 du code du travail, sauf pour les litiges relatifs à l'enregistrement des contrats qui doivent être portés devant le juge administratif) ;
- l'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans ;
- le contrat d'apprentissage dans le secteur public est un contrat de travail à durée limitée ;
- la durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et quatre ans. Elle est au moins égale au cycle de formation suivi par l'apprenti ;
- durant les deux premiers mois, l'apprenti ou l'employeur peuvent unilatéralement résilier le contrat sans préavis et sans indemnité. Le CFA ou l'établissement de formation dans ce cas doit en être informé ;
- l'apprenti s'astreint en retour à travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en CFA ou dans un autre établissement de formation et en entreprise.

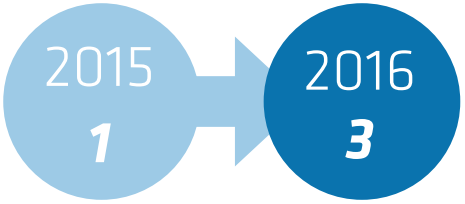
Il est possible de conclure plusieurs contrats, dans la limite de trois, avec le même apprenti, dans la perspective de créer un parcours diplômant.

Les apprentis sont tenus de respecter la durée légale de travail et l'horaire collectif en vigueur au sein du service qui l'accueille.

La rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit (Circulaire n° 2007-04 du 24 janvier 2007).

L'apprentissage ouvre la voie à un grand nombre de métiers et recouvre tous les niveaux de qualifications. Il concerne l'ensemble des métiers traditionnels de l'apprentissage du secteur privé, qui peuvent correspondre à des attentes et des besoins dans chacun des versants de la fonction publique. Les métiers ou fonctions spécifiques à la fonction publique entrent également dans son champ.

Évolution du nombre d'apprentis à AMU



Les 3 apprentis recensés à AMU pour l'année universitaire 2016/2017 ont entre 19 et 21 ans. Recrutés pour un ou deux ans, ils préparent une licence Professionnelle RH, un DUT Chimie, et un DUT GEA. Il sont répartis en laboratoire (mécanique modélisations et procédés propres - M2P2 poste de technicien SI), en composante (EU3M poste de gestionnaire admninistratif) et en direction centrale (DRH poste de Gestionnaire RH). La plupart des maîtres d'apprentissage ont suivi une formation (en moyenne 4,5 jours). Aucun apprenti n'a été recruté sur des travaux dits « réglementés » (au sens de l'article D. 4153-15 du code du travail).

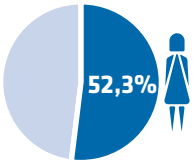
L'article D. 4153-15 du code du travail présente les travaux interdits aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans ainsi que les travaux interdits susceptibles de dérogation.

3. Données Égalités Femmes-Hommes

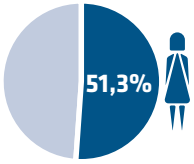
Par l'adoption de la Charte pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, Aix-Marseille Université s'est engagée dès 2013 à lutter contre les violences et les discriminations de genre. La mise en place de dispositifs et de mesures de prévention, d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel et les violences de genre comme la prise en compte systématique de ces questions dans les décisions et les activités de l'université font partie des objectifs prioritaires de la Vice-Présidence déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations. Elle œuvre en ces domaines en collaboration étroite avec les instances et les services d'AMU concernés, en particulier le Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles et les services de médecine préventive.

Le 8 mars 2016, journée de la femme, un site internet egalite-fh.univ-amu.fr a été ouvert. Alimenté sous la responsabilité de la nouvelle Vice-présidente déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations, sont publiés les dernières actualités, les événements, les informations, les outils de formation, les enseignements et les recherches sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux violences de genre.

3.1. Répartition des femmes et des hommes par type de population



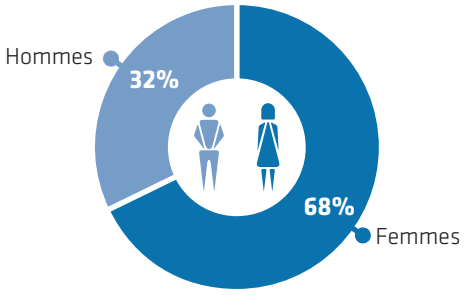
52,3% des agents AMU sont des femmes



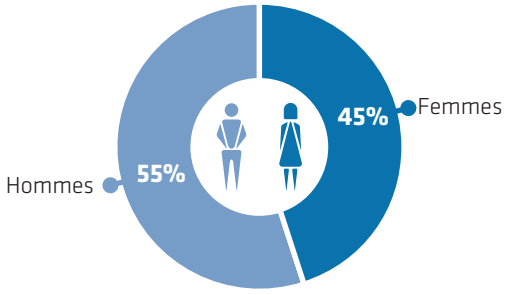
51,3% des effectifs MESR sont des femmes

La part des femmes est stable entre 2015 et 2016. Celle-ci est supérieure à AMU par rapport au national.

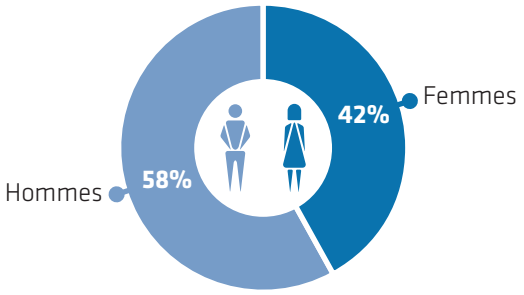
BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)



BIATSS financés sur contrats de recherche



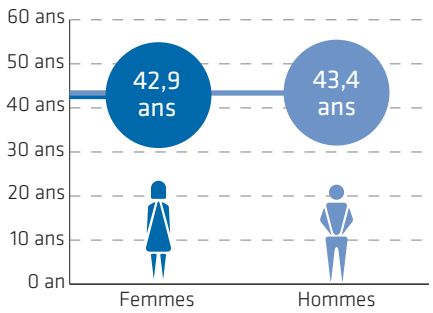
Enseignants



Les BAP les plus féminines sont la BAP J gestion et pilotage avec 90% de femmes, suivi des BAP A Sciences du vivant avec 65% de femmes et la BAP F Information, documentation, culture, édition, communication, TICE avec 64% de femmes.

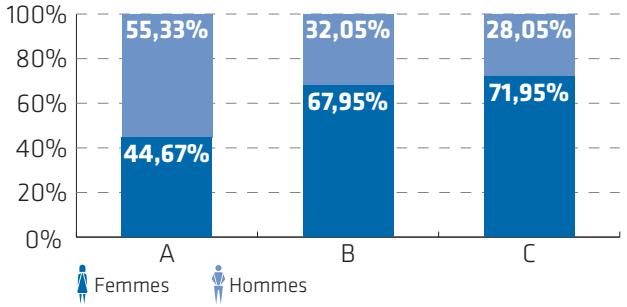
3.2. Données démographiques

Âge moyen

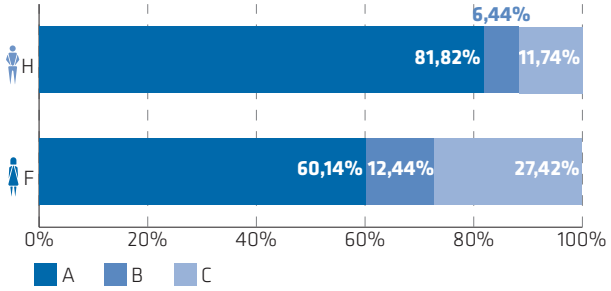


3.3. Répartition par catégorie

Répartition des femmes et des hommes par catégorie



Répartition des catégories par sexe



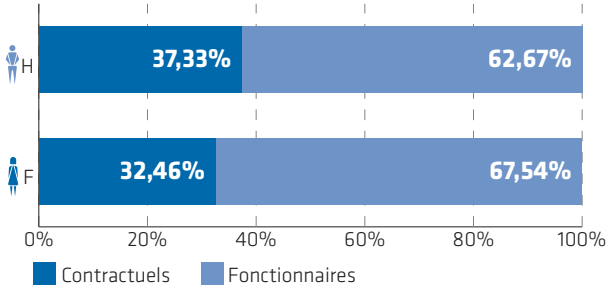
Les répartitions par sexe et par catégorie sont sensiblement identiques d'une année sur l'autre. 65% des personnels BIATSS sont des femmes (87% des agents administratifs sociaux et de santé, 65% des ITRF, 71% des personnels des bibliothèques). Les post docs quant à eux comptabilisent 32% de femmes. Les enseignants comptabilisent 42% de femmes. Les femmes sont majoritaires uniquement chez les enseignants du 1er degré (69% de femmes). Les hommes représentent 51% des non titulaires, 51% des enseignants du 2nd degré, 61% des enseignants-chercheurs et 73% des enseignants hospitalo-universitaires.

3.4. Répartition par statut

Répartition des femmes et des hommes par statut

	2015		2016	
	Contractuels	*Fonctionnaires*	Contractuels	Fonctionnaires
Femmes	*1 600*	*2 584*	1 533	2 574
Hommes	*1 219*	*2 557*	1 214	2 526

La part de fonctionnaires chez les femmes a augmenté d'un point par rapport à 2015. La part des femmes en, CDI a augmenté entre 2015 et 2016, passant de 10% à 12%. La part des hommes en CDI est identique d'une année sur l'autre.



4. Cartographie

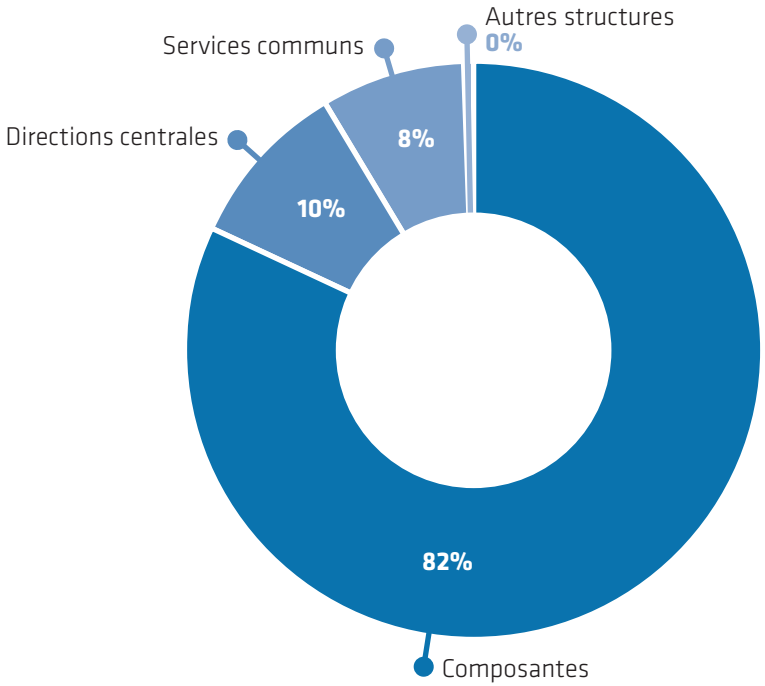
4.1. Effectifs par type de structure (services communs, directions centrales et composantes)

Les affectations ont été réparties en plusieurs groupes : les composantes, les directions centrales, les services communs et les autres structures (composées du centre régional de formation aux carrières des bibliothèques -CRFCB-, de la fondation AMU et de Téthys).

Nombre d'ETP par type de structure

Types de structure	Nb ETP
Composantes	6 249
Directions centrales	723
Services communs	611
Autres structures	31
Total	**7 614**

Répartition des ETP par type de structure



4.2. Effectifs pour les services communs et les directions centrales

Deux nouvelles directions centrales ont été créées en 2016 : la direction de la formation doctorale et la direction des relations avec le monde socio-économique.

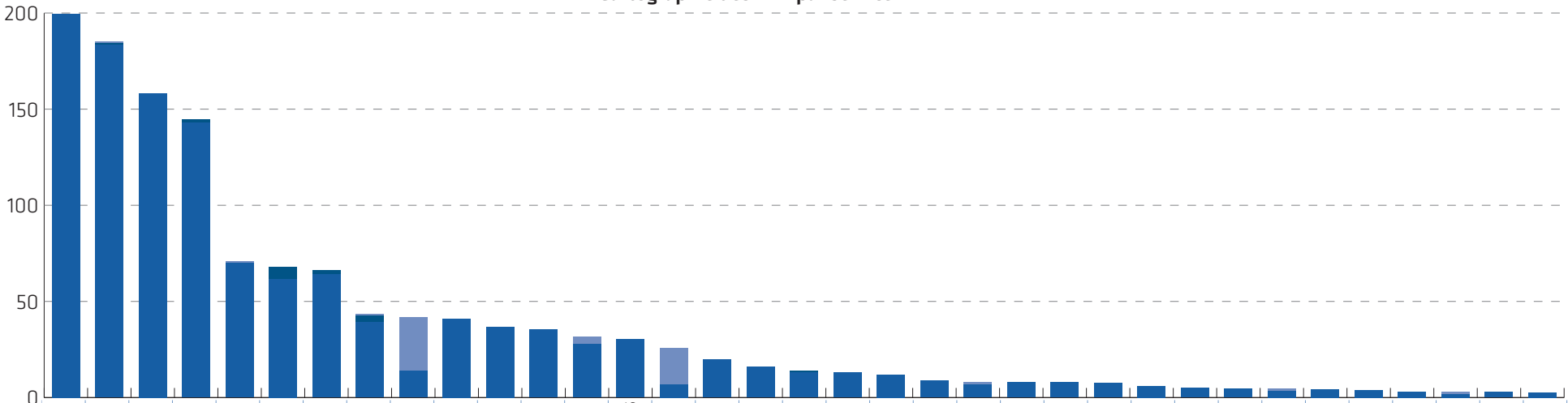
Direction de la formation doctorale

Créée en 2016, cette structure a pour objectif d'améliorer la visibilité du Collège doctoral au sein de l'établissement, comme vis-à-vis de l'extérieur et de soutenir l'action politique du directeur du Collège doctoral, laquelle consiste à contribuer à la définition de la stratégie de l'établissement pour les études doctorales, à harmoniser les pratiques de fonctionnement des Écoles doctorales en accord avec les textes législatifs et recommandations européennes, à garantir un très haut niveau d'exigence pour le doctorat, à promouvoir le diplôme de doctorat et renforcer les partenariats, à promouvoir l'interdisciplinarité entre écoles doctorales en étroite collaboration avec les PR2I, à promouvoir et renforcer à l'international l'attractivité de la formation doctorale au sein d'AMU, à représenter la politique doctorale de l'université à l'extérieur, à recueillir et analyser les données relatives à la formation doctorale et à l'insertion professionnelle des docteurs, et à accompagner le développement de l'employabilité des docteurs.

Direction des relations avec le monde socio-économique

La direction des relations avec le monde socio-économique a pour objectifs d'identifier un point d'entrée unique dans AMU pour les entreprises, de soutenir l'action politique du Vice-président aux partenariats avec le monde socio-économique qui s'articule autour des axes suivants : faciliter l'accès d'AMU aux entreprises, développer une stratégie active pour la Fondation AMU, coordonner la création et le développement de réseaux, visant à améliorer la visibilité de l'Université et à renforcer le sentiment d'appartenance, et de créer une synergie dans les opérations de collecte de taxe d'apprentissage.

Cartographie des ETP par service



	DEPIL	SCD	DOSI	DRH	DEVE	DAF	AC	DRV	SUAPS	DRI	DHSE	SUIO	SUFA	SIUMPPS	SUFLE	DDPI	SCASC	DCOM	DCP	SCPU	DAJI	CAB	UTL	DGS	SUMPP	DPMSE	IMERA	DACI	MIRREL	DFD	DVDUR	DPCG	IECJ	IREM	SCCDS
Enseignants		1			1			0,53	28			0,25	4		18,9			1				1,5							1				1		
*BIATSS Recherche**		1		2		6	2	3,6																											
BIATSS	199,6	183,3	158,2	142,9	70	61,8	64,1	39,11	13,8	41,1	36,8	35,4	27,7	30,3	6,8	19,8	15,9	13	13	12	8,8	6,7	8	7,9	7,5	6	5	4,6	3,5	4,3	4	3	1,8	2,8	2,7

*BIATSS financés sur contrats de recherche

4.3. Effectifs des composantes

Aix-Marseille Université propose une offre de formation complète, regroupant tous les champs disciplinaires.

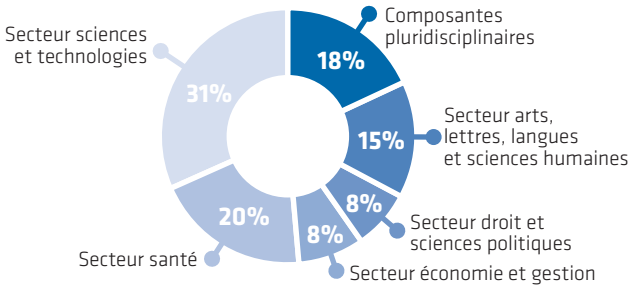
L'université comprend 19 composantes, dont 8 UFR, 10 instituts ou écoles et 1 département, la Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme) qui se répartissent en 6 grands secteurs disciplinaires.

Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	Secteur droit et sciences politiques	Secteur économie et gestion	Secteur santé	Secteur sciences et technologies	Composantes pluridisciplinaires
• **ALLSH** Faculté des arts, lettres, langues, sciences humaines • **CFMI** Centre de formation des musiciens intervenants • **MMSH** Maison méditerranéenne des sciences de l'homme	• **FDSP** Faculté de droit et science politique • **IMPGT** Institut de management public et gouvernance territoriale.	• **FEG** Faculté économie et gestion • **IAE** Institut d'administration des entreprises • **EJCAM** École de journalisme et de communication d'Aix-Marseille • **IRT** Institut régional du travail	• **MEDECINE** Faculté de médecine • **ODONTO** Faculté d'odontologie • **PHARMA** Faculté de pharmacie • **EU3M** École universitaire de maïeutique Marseille Méditerranée	• **FDS** Faculté des sciences • **FSS** Faculté des sciences du sport • **PYTHEAS** Institut Pythéas - Observatoire des sciences de l'univers • **POLYTECH** Polytech Marseille	• **ESPE** École supérieure du professorat et de l'éducation • **IUT** Institut universitaire de technologie d'Aix-Marseille

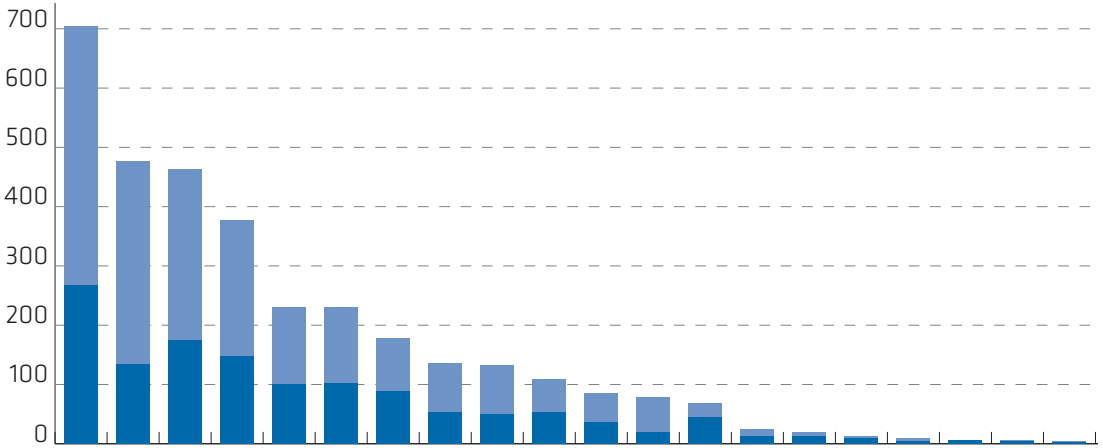
Nombre d'ETP par secteur disciplinaire

Secteurs disciplinaires	Nb ETP
Composantes pluridisciplinaires	606
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	493
Secteur droit et sciences politiques	256
Secteur économie et gestion	271
Secteur santé	660
Secteur sciences et technologies	1 058
Total	**6 082**

Répartition des ETP par composante



Cartographie des ETP par composante



	SCIENCES	ALLSH	MEDECINE	IUT	FDSP	ESPE	FEG	PYTHEAS	POLYTECH	PHARMACIE	FSS	ODONTOLOGIE	IAE	IMPGT	EJCAM	MMSH	EU3M	POLE DE GAP	IRT	CFMI
Enseignants	62%	72%	62%	61%	57%	56%	50%	62%	62%	51%	58%	76%	33%	50%	38%	17%	56%	0%	33%	43%
BIATSS	38%	28%	38%	39%	43%	44%	50%	38%	38%	49%	42%	24%	67%	50%	62%	83%	44%	100%	67%	57%

4.4. Effectifs par domaines scientifiques et top 10 des structures de recherche les plus importantes en nombre d'agents

AMU est une université de recherche intensive associée aux grands acteurs nationaux de la recherche : CNRS, Inserm, IRD, EHESS, CEA, IFSTTAR, INRA avec lesquelles AMU partage la tutelle de 80% de ses 130 structures de recherche. Parmi celles-ci, 13 sont des structures fédératives, 117 sont des unités de recherche. Afin de soutenir les équipes de recherche, depuis 2012, la dotation des unités de recherche a été augmentée de 25% et maintenue à ce niveau ; depuis, un « bonus performance » a été créé et appliqué à partir de 2013, basé sur des critères identifiés (respect de la charte de publications, application des recommandations de l'HCERES, capacité des unités à établir un budget consolidé), et un système de modulation des services d'enseignement a été mis en place pour les MCF nouvellement recrutés assorti d'une possibilité de décharge de 64 heures pour favoriser leurs activités de recherche. 5 pôles de recherche interdisciplinaires et intersectoriels ont été créés en 2013 afin de répondre aux défis et enjeux sociétaux et afficher les réelles forces interdisciplinaires de la recherche et faire émerger des projets interdisciplinaires (Sciences et technologies, Énergies, Environnement, Santé et sciences de la vie et Échanges et dynamiques transculturelles).

Nombre d'ETP par domaine scientifique

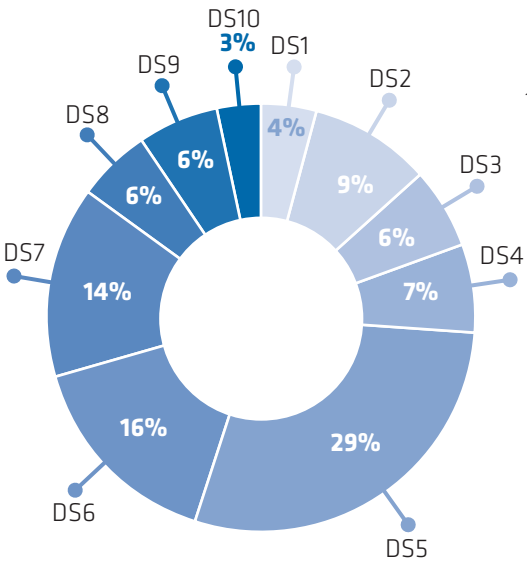
Domaines scientifiques	Nb ETP
DS1 - Mathématiques et leurs intéractions	120
DS2 - Physique	250
DS3 - Sciences de la Terre	163
DS4 - Chimie	180
DS5 - Biologie, médecine, santé	786
DS6 - Sciences humaines et humanités	426
DS7 - Sciences de la société	392
DS8 - Sciences pour l'ingénieur	152
DS9 - Sciences et technologie de l'information et de la communication	169
DS10 - Sciences agronomiques et écologiques	87
Total	**6 082**

Top 10 des structures de recherche les plus importantes en nombre d'agents AMU

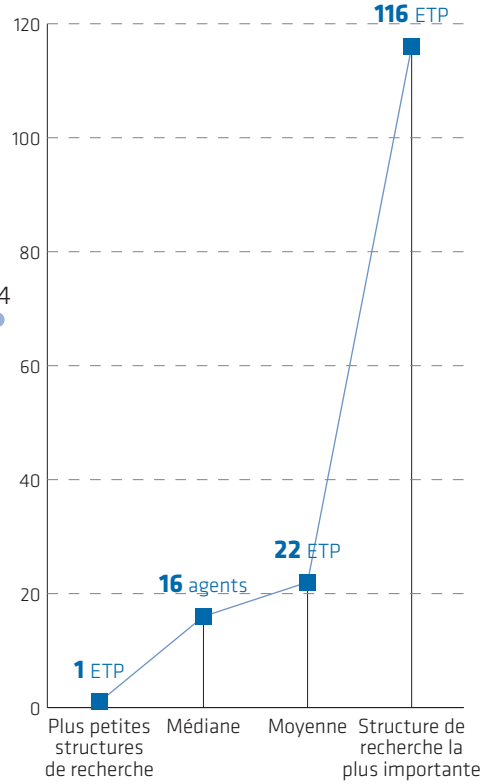
Structures de recherche	Nb ETP
Institut de mathématiques de Marseille	116,16
Institut matériaux microélèctronique nanosciences Provence	104,6
Groupement de recherche en économie quantitative d'Aix Marseille	86,21
Institut méditerranéen biodiversité écologie mer et continent	72,26
Centre européen de recherche et d'enseignement des géosciences environnement	70,67
Laboratoire des sciences de l'information et des systèmes	68
Institut de chimie radicalaire	59,62
Centre de recherche en oncologie biologique et oncopharmacologie	59,15
Institut de biologie du développement de Marseille	58,02
Laboratoire d'informatique fondamentale de Marseille	54,82

Hors personnels EPST

Répartition des ETP par domaine scientifique

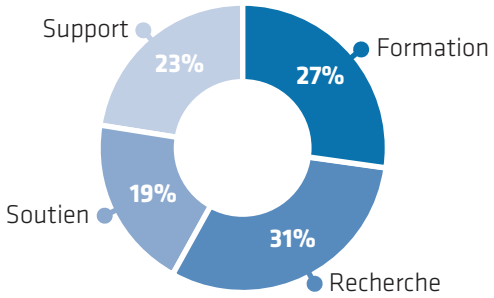


Cartographie



4.5. Répartition par activité

Répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU

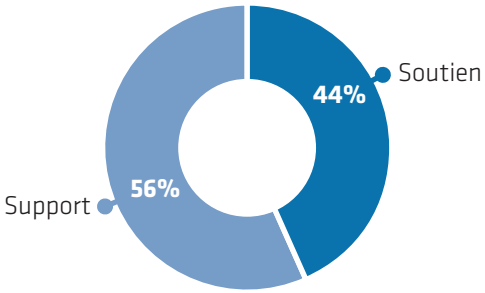


58% des ETP sont dédiés à la réalisation directe des missions d'enseignement et de recherche. 42% sont dédiés au support et au soutien à ces deux grandes missions.

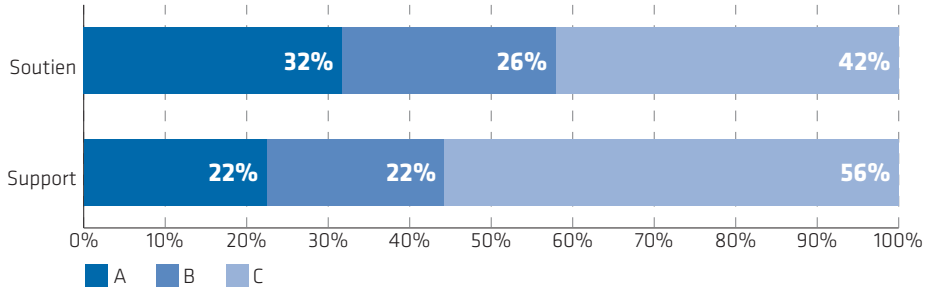
Les fonctions de support sont constituées de l'ensemble des compétences qui fournissent des services aux fonctions métier de l'université – formation et recherche – mais sans être en lien direct avec le cœur de métier. Peuvent être identifiées comme fonctions de support les fonctions ressources humaines, système d'information, achat, la fonction financière, patrimoniale, juridique, la fonction communication, les services généraux, le support aux fonctions électives et aux associations. (source IGAENR)

Peuvent être identifiées comme fonctions de soutien, la gestion de la scolarité et de la formation, l'assistance technique et administrative de la recherche, les ressources documentaires, l'informatique scientifique et pédagogique ou encore la médecine préventive. Ces fonctions dépendent directement de l'activité de production des composantes, des départements de formation et des laboratoires. (Source IGAENR)

Répartition des activités pour les BIATSS non financés sur contrats de recherche par catégorie

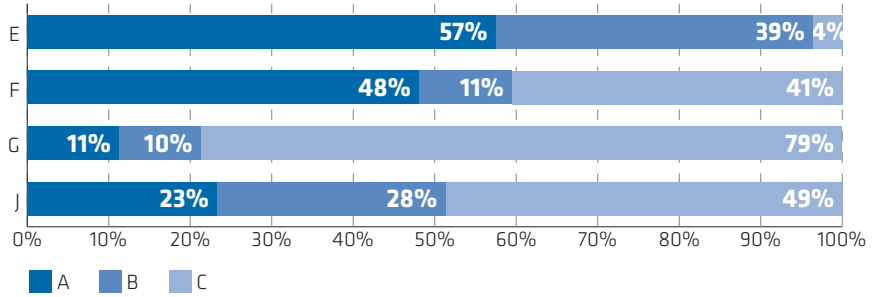


Les activités des personnels BIATSS non financés sur contrats de recherche sont exclusivement réparties entre le soutien et le support. Les activités de support représentent 56% des ETP et les activités de soutien 44%. L'analyse catégorielle montre un niveau de technicité plus fort pour les activités de soutien avec 32% de catégories A (22% de catégories A pour les activités de support)



Focus sur les activités de support des BIATSS non financés sur contrats de recherche

Répartition des activités de support par BAP et catégorie



Répartition affinée des activités de support par catégorie

	A	B	C	Total
Support - Informatique	80,3	53,49	12,6	146,39
Support - Patrimoine	78,1	85,6	536,5	700,2
Support - Pilotage	217,22	225,91	384,16	827,29
Total	375,62	365	933,26	1 673,88

49% des ETP sont dédiés au Pilotage, 42% au Patrimoine et 9% à l'informatique. 56% des ETP sont de catégorie C, les catégories A et B représentent chacune 22%.

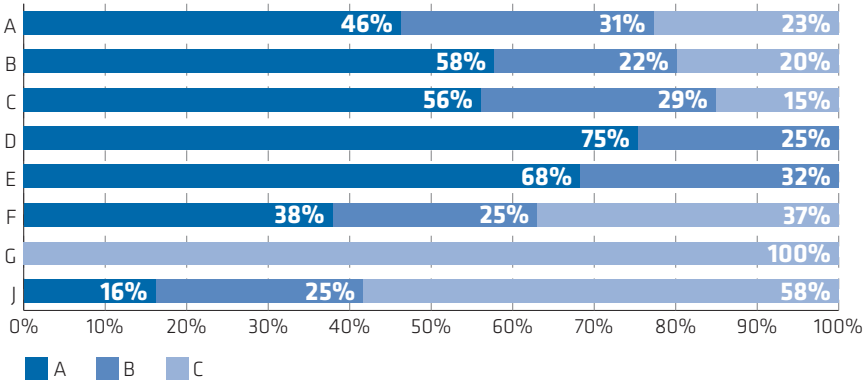
Les activités informatiques sont celles qui ont le niveau de technicité le plus fort avec 55% des ETP de catégorie A. Les activités de Patrimoine et Pilotage ont respectivement 77% et 46% de catégorie C.

Enfin, 58% des ETP de catégorie A sont dédiés au Pilotage.

Les activités de support – Pilotage sont exercées uniquement par des agents de la BAP J. Ces activités font référence aux grandes fonctions de l'établissement : finances, ressources humaines, etc. et plus globalement aux activités de gestion administratives liées au pilotage des différentes structures.

Focus sur les activités de soutien des BIATSS non financés sur contrats de recherche

Répartition des activités de soutien par BAP et catégorie



Répartition affinée des activités de soutien par catégorie

	A	B	C	Total
Soutien - Formation	96,04	146,05	328,66	570,75
Soutien - Recherche	231,94	124,26	85,07	441,27
Soutien - Documentation	46,6	43,3	98,9	188,8
Soutien - Vie étudiante	34,3	24,3	31,6	90,2
Total	408,88	337,91	544,23	1291,02

Les activités de soutien à la formation représentent 44% des ETP pour l'ensemble des activités de soutien. Parmi eux 58% sont de catégorie C.

Les activités de soutien à la recherche représentent 34 % des ETP pour l'ensemble des activités de soutien. Parmi eux 52% sont de catégorie A.

Enfin les activités de Documentation représentent 15% des ETP (dont 52% de catégorie C) et celles dédiées à la vie étudiante 7%.

4.6. Effectifs par site (Abyla)

Abyla est un logiciel de gestion technique du patrimoine immobilier utilisé par l'établissement et géré par la DDPI et la DEPIL. Deux sites enregistrent un effectif de BIATSS supérieur à celui des enseignants :

- Le site du Pharo : siège social de l'université. Il regroupe la gouvernance et certains services centraux.
- Saint-Charles : un des sites les plus fournis. Cela s'explique par le fait que St-Charles compte peu de laboratoires de recherche par rapport aux autres sites du Top 10, et que la majorité des services administratifs de l'UFR Sciences sont positionnés à St-Charles.

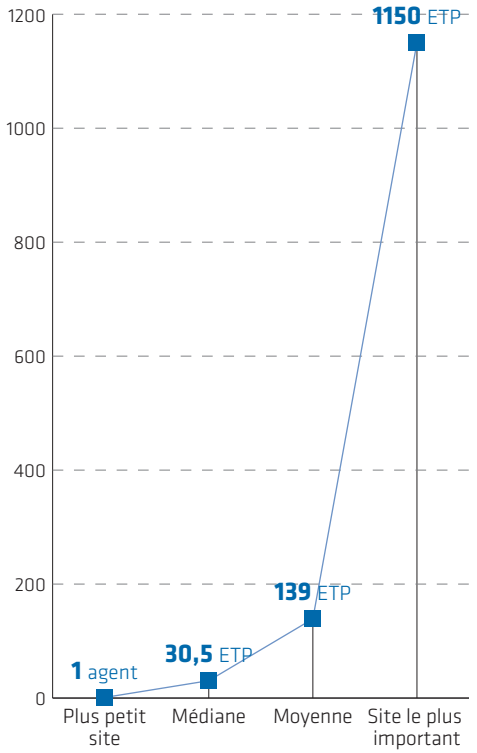
Le site de Schuman comprend les sites Schuman3, Schuman5 et Schuman29.

Répartition des agents par site en personnes physiques

	BIATSS	Enseignants	Total général
Schuman	539	611	1150
Timone	345	656	1001
Luminy	189	498	687
Saint-Jérôme	212	380	592
Saint-Charles	349	186	535
Pharo	346	11	357
Château Gombert	63	247	310
Ruocco (Aix)	16	255	271
Jules Ferry	83	150	233
Susini (St-Jérôme)	53	127	180
Gaston de Berger (Aix)	65	109	174
Jules Isaac	36	90	126
Nord	33	90	123
Puyricard	48	37	85
Saporta (Aix)	44	27	71
Eugene Cas	47	23	70
La Canebière	21	38	59
Arbois	8	44	52
La Canebière	31	10	41
Poncet (Aix)	12	28	40
Pierre Puget	31	7	38
Fenouillères	35	1	36
Avignon	18	13	31
Gap	14	16	30
Dignes-les-Bains	21	22	43

	BIATSS	Enseignants	Total général
Forbin	12	17	29
Jas de Bouffan	25	0	25
Site sportif des fenouillères	11	14	25
La Ciotat	8	17	25
Follereau (Arles)	10	15	25
Lakanal (Aubagne)	11	13	24
Virgile Marron	12	12	24
Montperrin	15	4	19
Salon-de-Provence	5	13	18
Lambesc	5	13	18
Ilot du Bois (Marseille)	12	3	15
Schweitzer (Aix)	4	10	14
Autre	5	8	13
Méjanes	2	9	11
Encagnane (Aix)	9	0	9
Andreani	5	4	9
Saint-Pierre (Aix)	4	4	8
Leverrier (Marseille)	7	0	7
Edmond Rostand	6	0	6
Keller	3	2	5
Endoume	3	2	5
Van Gogh (Arles)	2	1	3
Pasteur (Aix)	1	0	1
Non renseignés	674	500	1174
Total	3510	4337	7847

Cartographie



5. Emplois supérieurs et dirigeants*

5.1. Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

Présidence

Hommes	Femmes	Total
2	2	**4**

Direction Générale et Agence comptable

Hommes	Femmes	Total
2	2	**4**

Vice-présidents et vice-présidents délégués

Hommes	Femmes	Total
15	6	**21**

Chargés de missions

Hommes	Femmes	Total
15	10	**25**

Composantes

Hommes	Femmes	Total
14	5	**19**

Services Communs

Hommes	Femmes	Total
12	5	**17**

Directions Centrales

Hommes	Femmes	Total
3	12	**15**

Total

Hommes	Femmes	Total
63	**42**	**105**

Définition :
Sont considérés comme emplois supérieurs et dirigeants à AMU, les agents occupant des fonctions apparaissant dans l'organigramme général AMU.

5.2. Flux annuels de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

Hommes	Femmes	Total
24	10	**34**

Flux annuel de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2015 et le 31/12/2016

Hommes	Femmes	Total
20	9	**29**

Les mouvements enregistrés intègrent aussi les chargés de missions nommées vice-présidents. 19 fonctions ou structures ont été créées entre 2015 et 2016 comme par exemple la DFD, la DPMSE, le collège doctoral...

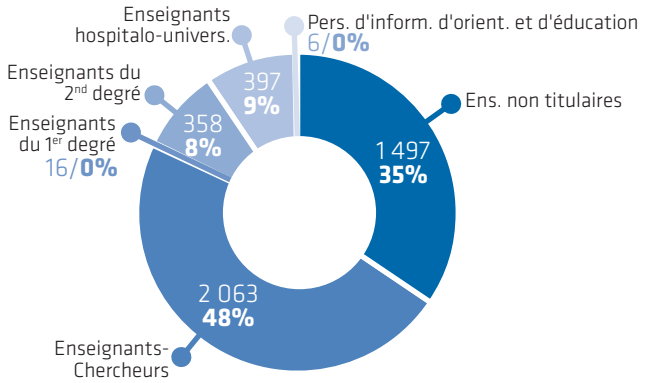
* Titre de l'indicateur conformément à l'arrêté du 23 décembre 2013.

Partie 3 : Typologie de personnel

1. Enseignants

1.1. Panorama des enseignants

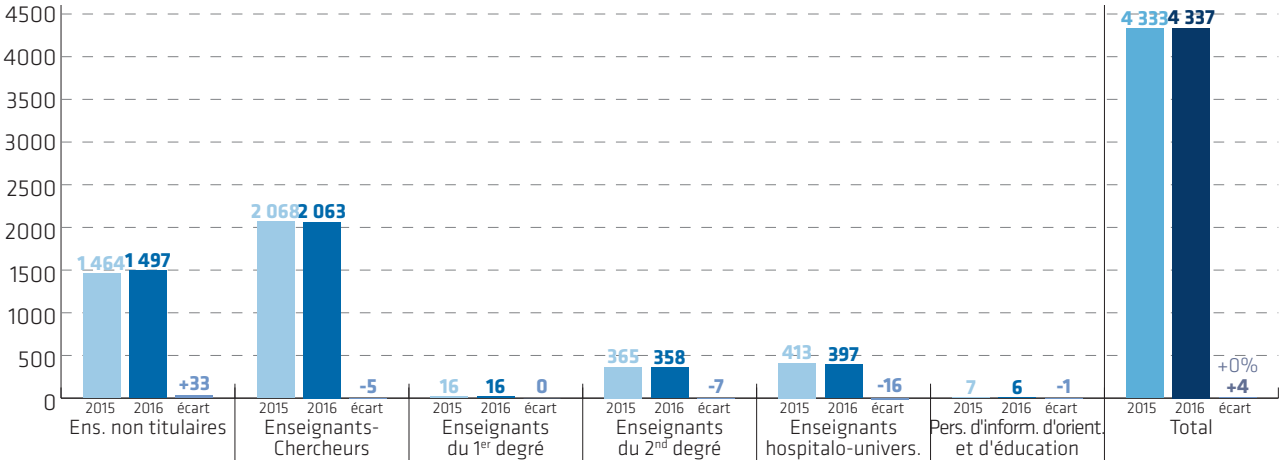
Répartition des enseignants



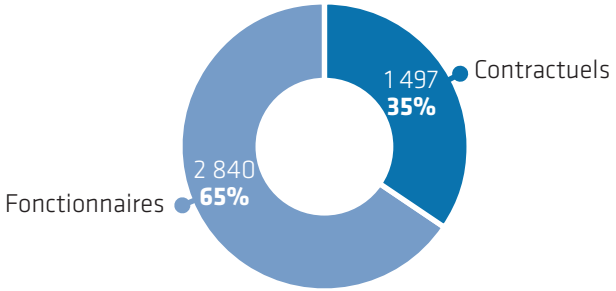
61% des enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur et la recherche appartiennent aux corps des enseignants-chercheurs (et assimilés) titulaires (57% dans AMU) ; 24,5% sont des enseignants non titulaires (35% dans AMU) et 14% sont des enseignants du second degré (8% dans AMU).

Données MESR (hors EPST) 2015/2016

Évolution du nombre d'enseignants

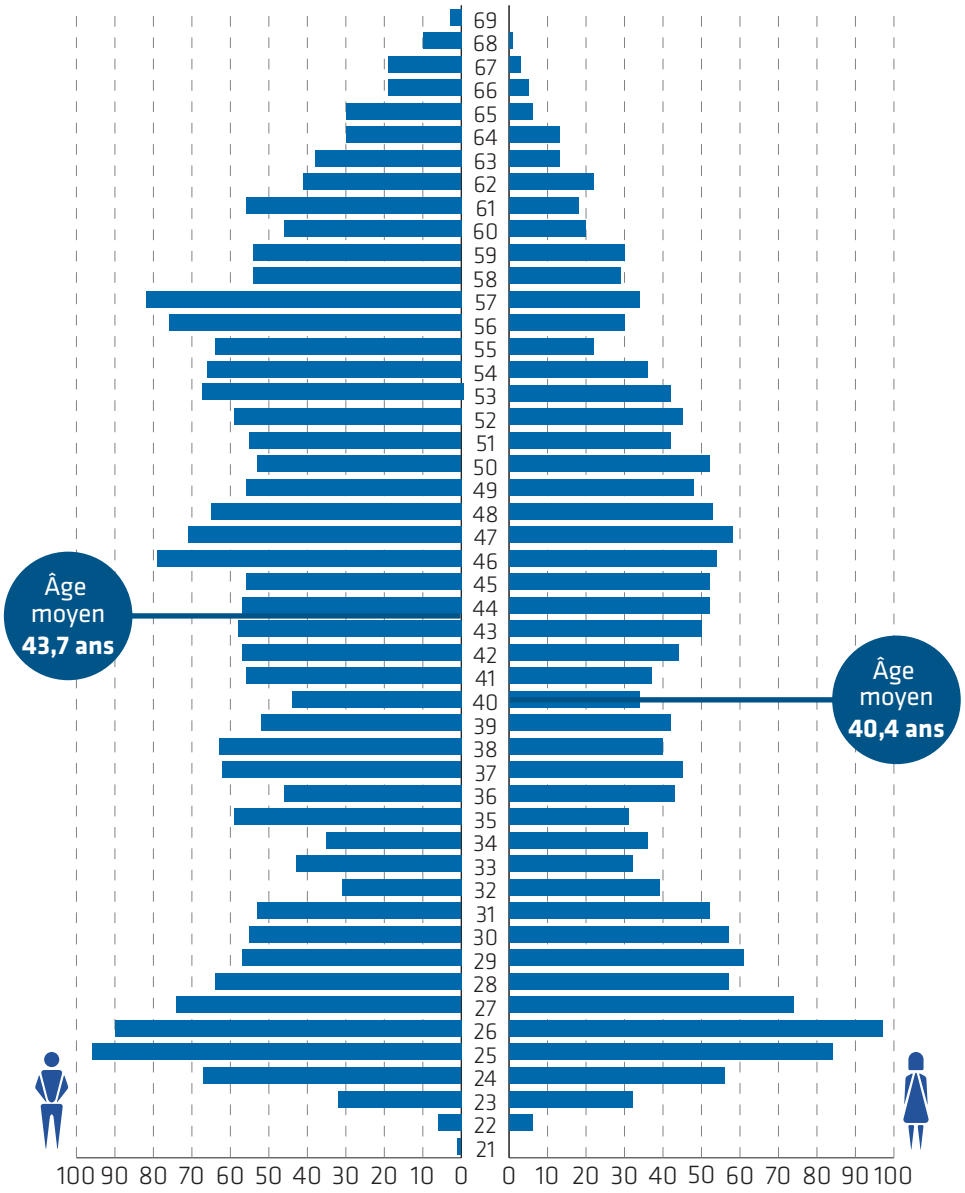


Répartition des enseignants par statut

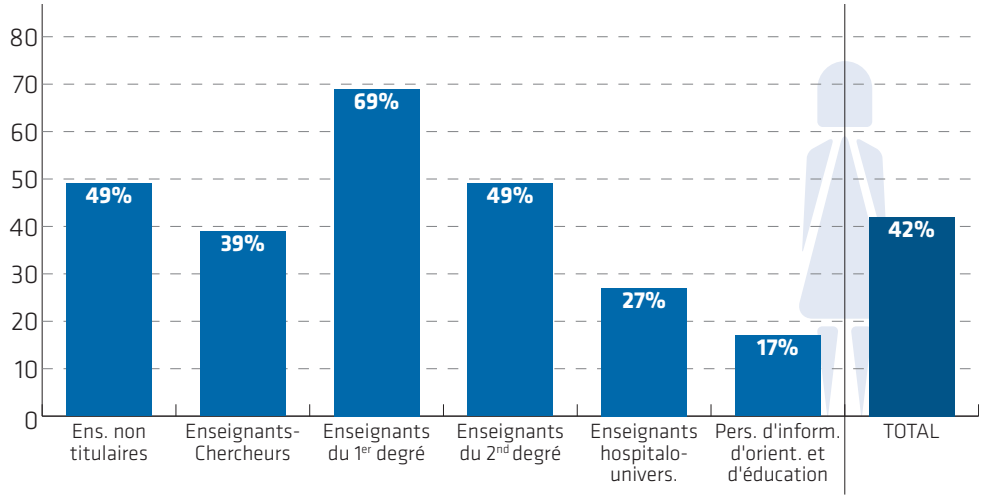


Note : sont comptabilisés les agents en activité (occupés et affectés), en CRCT et en disponibilité.
Les enseignants en délégation ne sont pas comptabilisés.

Pyramide des âges des enseignants par sexe



Part de femmes parmi les enseignants



Au sein de l'enseignement supérieur et la recherche, 39% des enseignants titulaires sont des femmes. Elles représentent 46% des enseignants, 44% des maîtres de conférences, et 24% des professeurs des universités. La part des femmes augmente au fil du temps (environ 0,5 point par an) : en 1996, on dénombrait 36% de femmes parmi les enseignants du second degré et les maîtres de conférences, 14% parmi les professeurs des universités*.

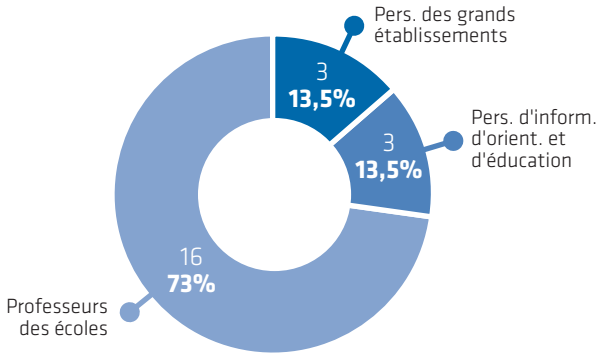
*Données MESR (hors EPST) 2015/2016

Évolution du nombre d'enseignants par statut et par sexe

	2015		2016		Femmes Évolution en %	Hommes Évolution en %
	F	*H*	F	H		
Enseignants non titulaires	*720*	*744*	730	767	23%	3%
Enseignants Chercheurs	*793*	*1 275*	804	1 259	-16%	-1%
Enseignants du 1er degré	*11*	*5*	11	5	0%	0%
Enseignants du 2nd degré	*180*	*185*	174	184	-1%	-1%
Enseignants hospitalo-univers.	*111*	*302*	109	288	-14%	-5%
Pers. d'inform. d'orient. et d'éducation	*2*	*5*	1	5	0%	0%
Total	***1 817***	***2 516***	**1 829**	**2 508**	**0,7%**	**-0,3%**

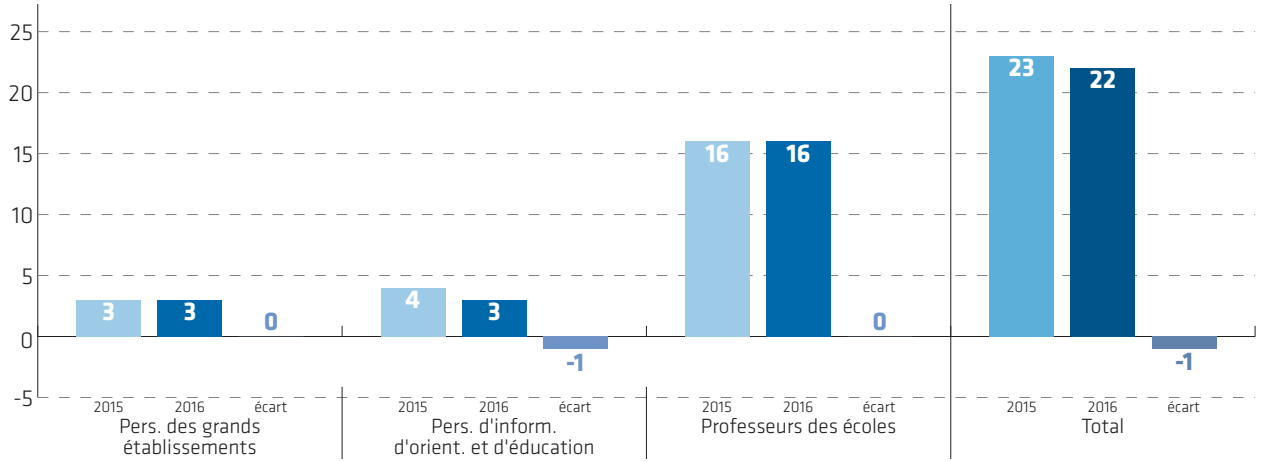
1.2. Les enseignants du 1er degré et les autres personnels de l'enseignement

Répartition des enseignants du 1er degré et autres personnels de l'enseignement

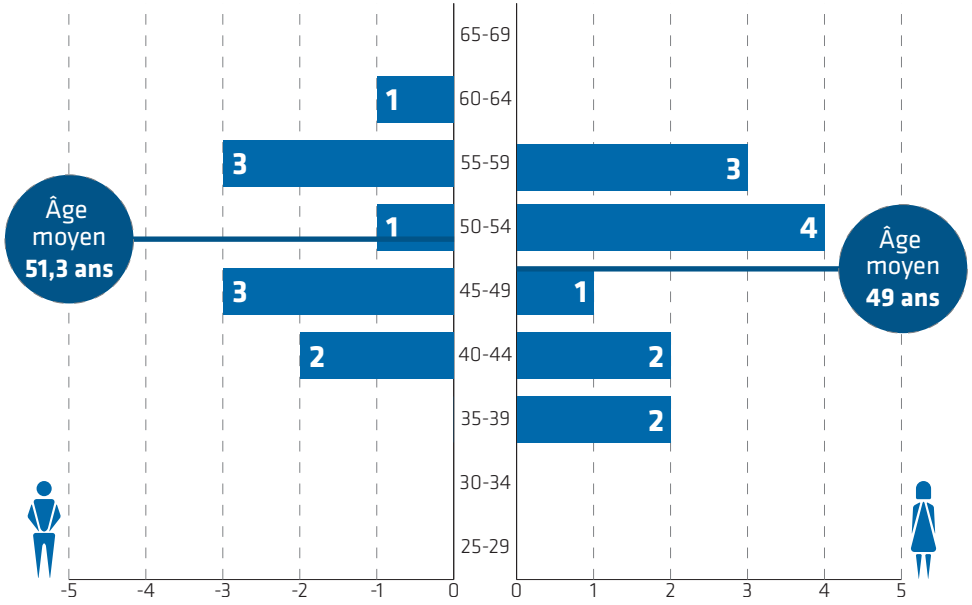


Les enseignants du 1er degré sont tous fonctionnaires. Ils sont affectés à l'ESPE.

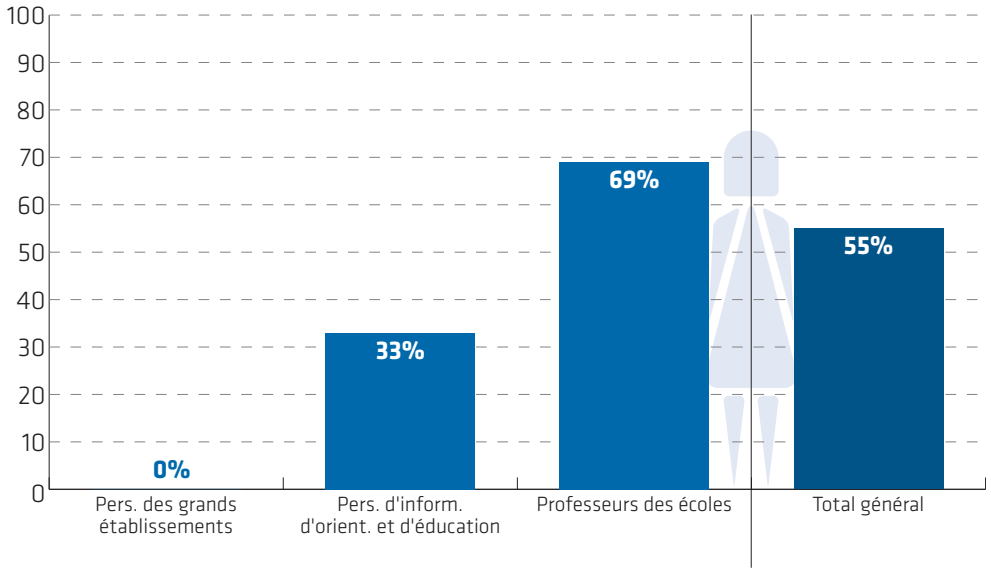
Évolution du nombre d'enseignants du 1er degré et autres personnels de l'enseignement



Pyramide des âges des enseignants du 1er degré et autres personnels de l'enseignement par sexe

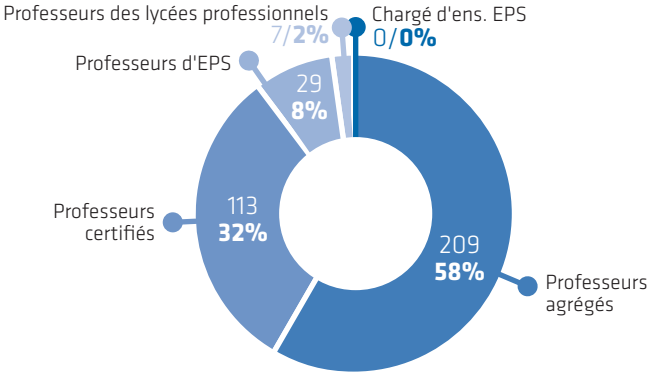


Part de femmes parmi les enseignants du 1er degré et autres personnels de l'enseignement



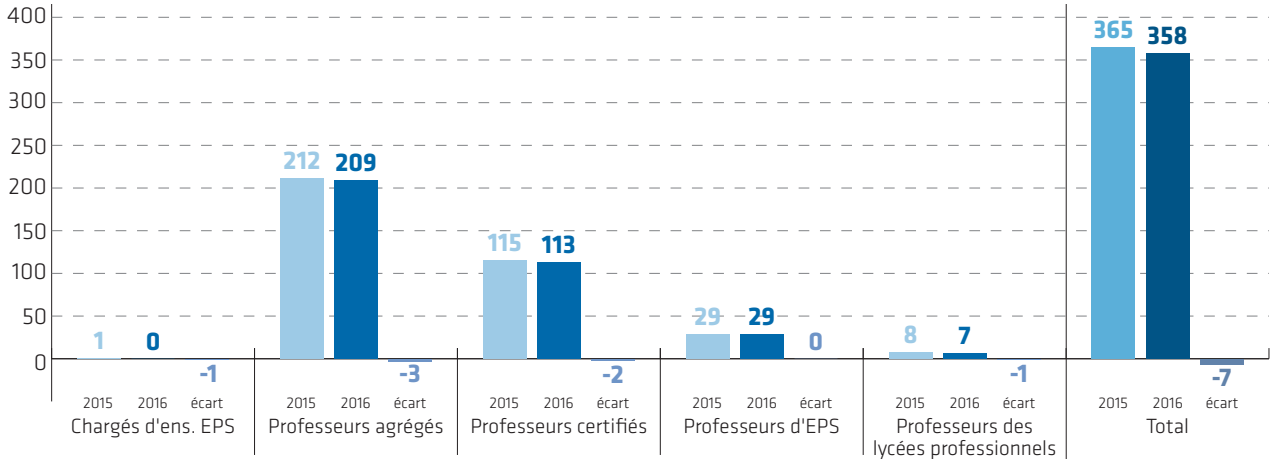
1.3. Les enseignants du 2nd degré

Répartition des enseignants du 2nd degré

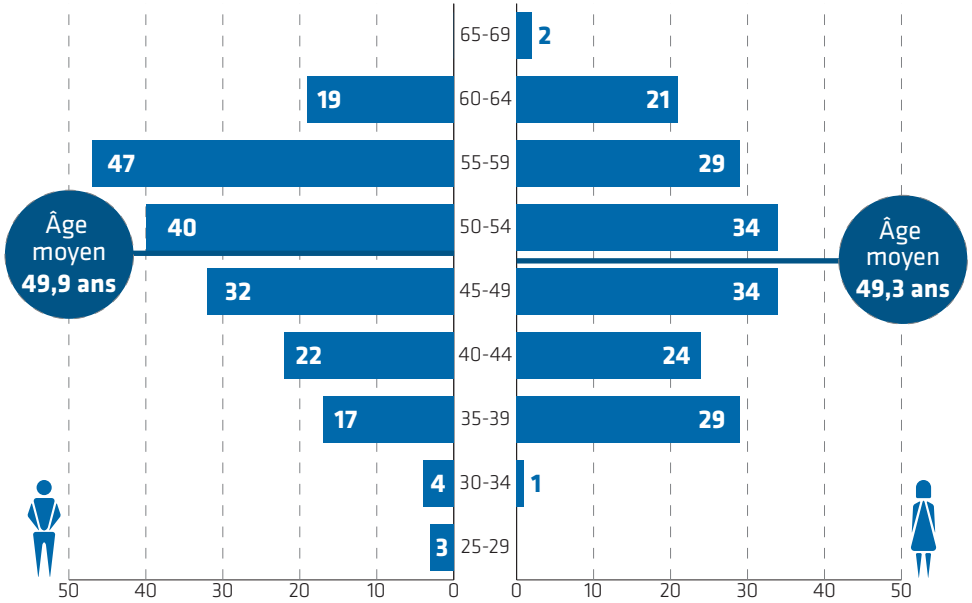


Les 69 professeurs d'anglais sont répartis dans 12 composantes, dont 30% sont à Sciences et 24% à l'IUT.

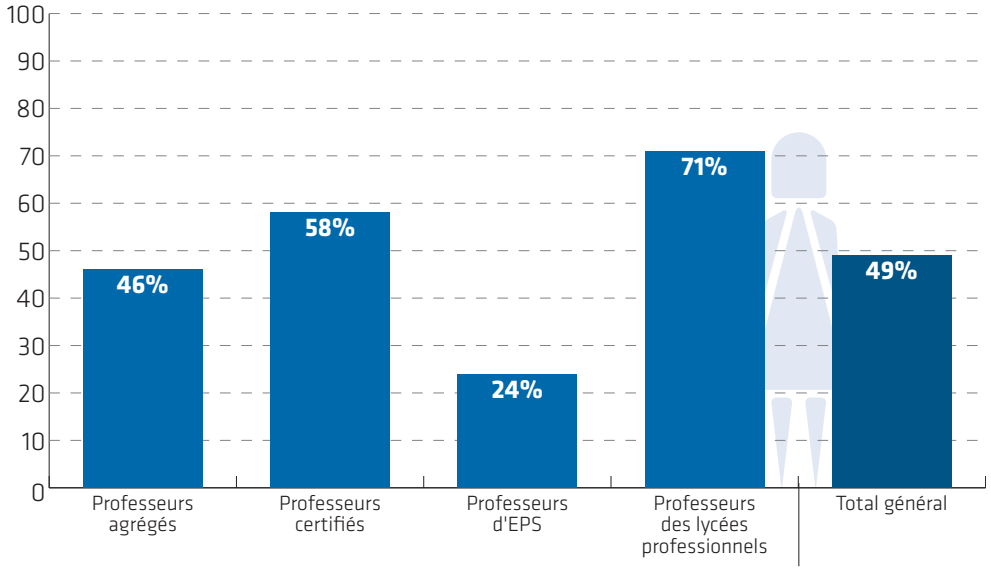
Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré



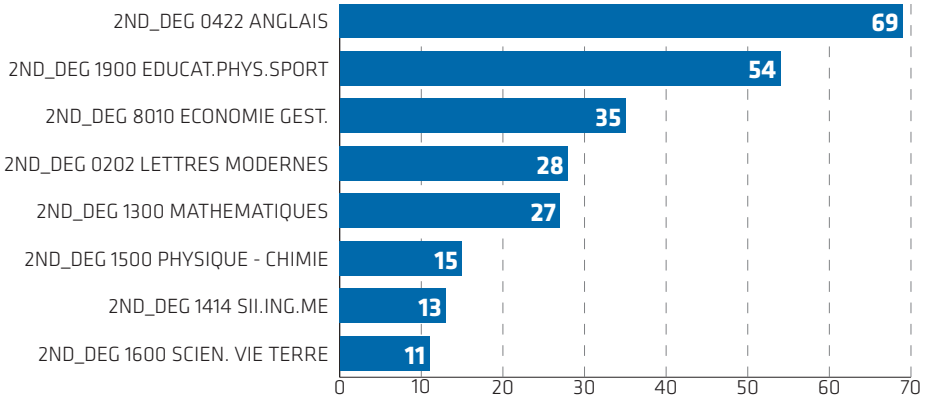
Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré par sexe



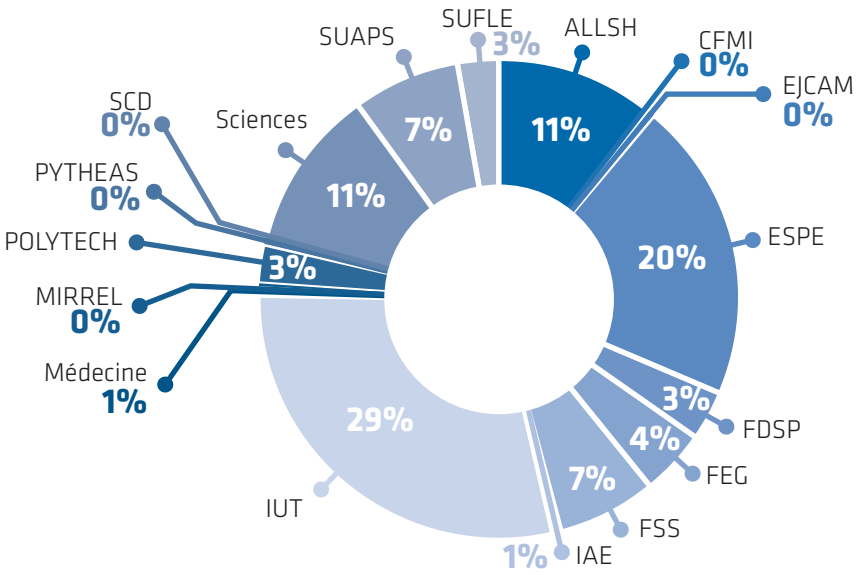
Part de femmes parmi les enseignants du 2nd degré



Disciplines comprenant plus de 10 enseignants du 2nd degré



Répartition des enseignants du 2nd degré par affectation



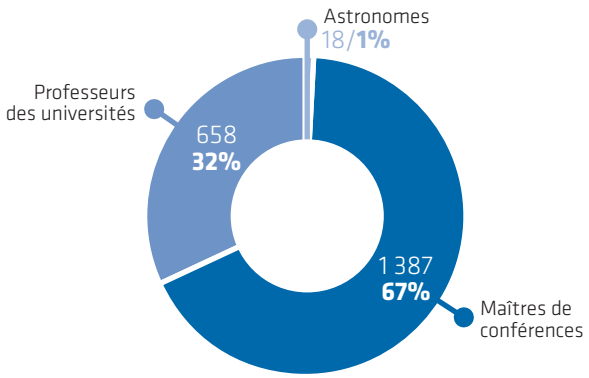
Au niveau national, les enseignants du second degré sont répartis par grandes disciplines de la manière suivante :

- 13,3% « Droit, Sciences économiques et de gestion » (12% dans AMU)
- 53,1% « Lettres et Sciences humaines » (42% dans AMU)
- 33,6% « Sciences et techniques » (46% dans AMU)

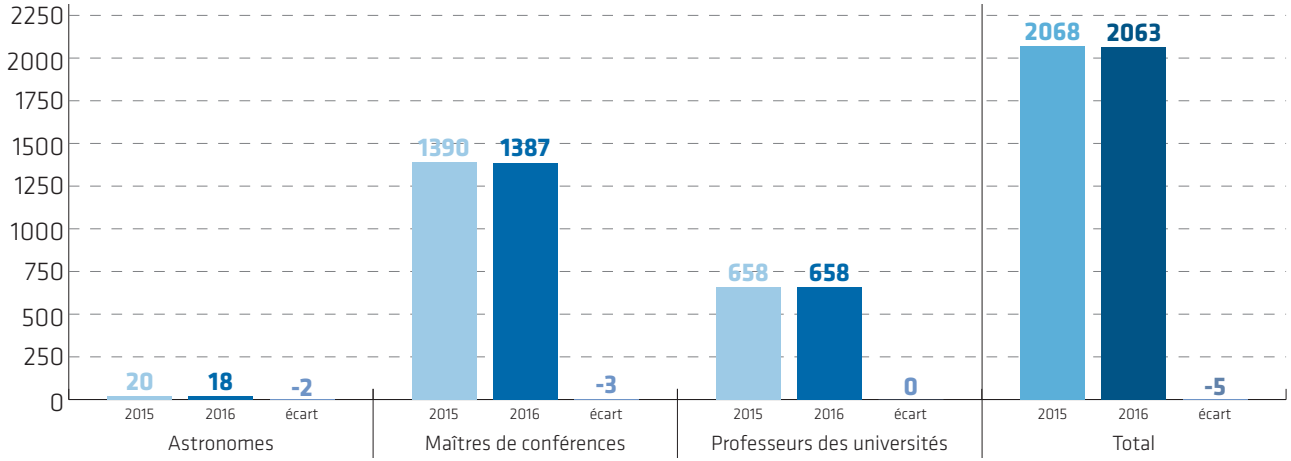
Données MESR (hors EPST) 2015/2016

1.4. Les enseignants-chercheurs mono-appartenants

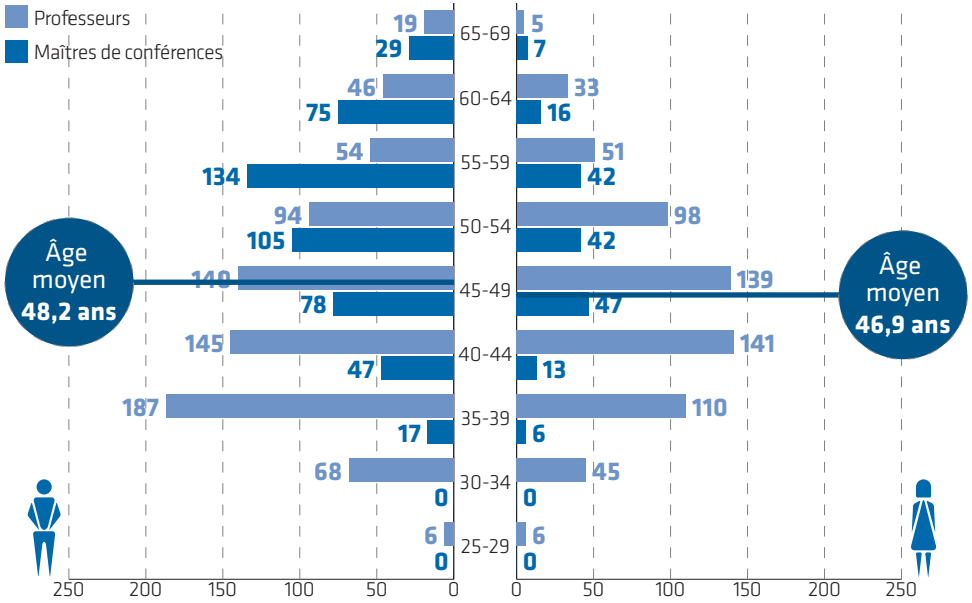
Répartition des enseignants-chercheurs mono-appartenants



Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs mono-appartenants



Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par sexe

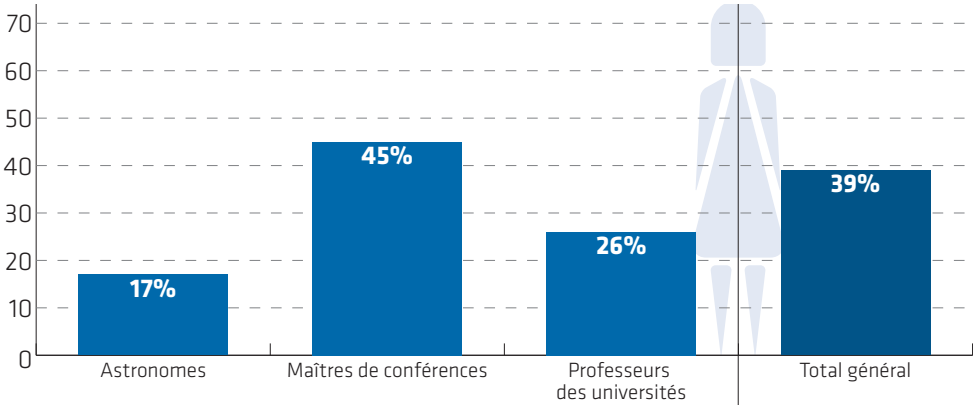


À titre de comparaison nationale, l'âge moyen des PR et des MCF est respectivement de 53,1 et 45,2 ans. Cet écart résulte du déroulement de carrière. Les PR sont recrutés pour l'essentiel parmi les MCF.

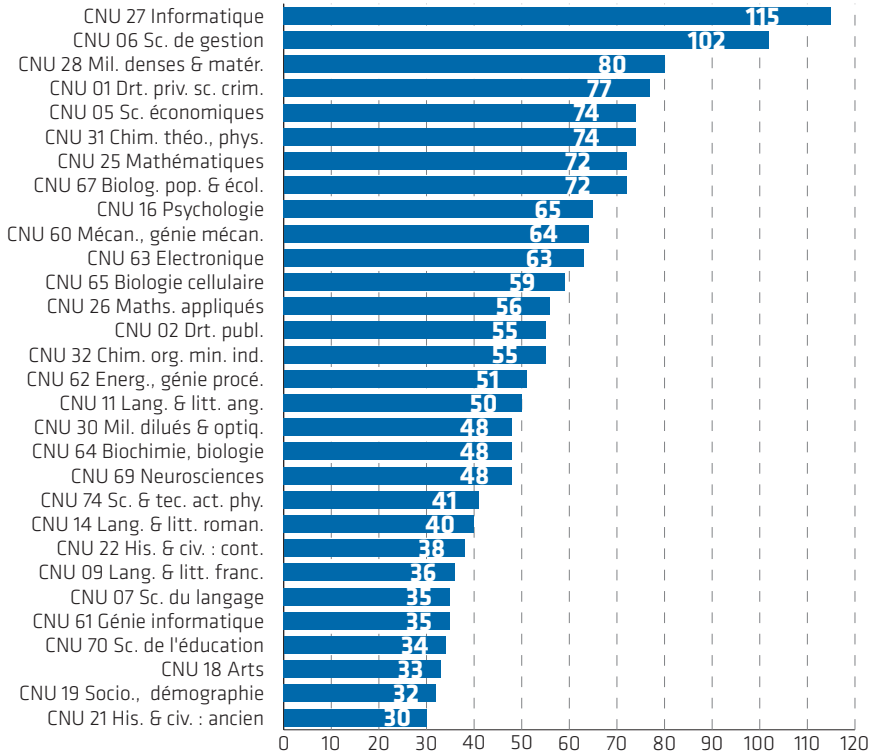
Au sein d'AMU, l'âge moyen des enseignants-chercheurs mono-appartenants est de 53,2 ans pour les PR et de 45 ans pour les MCF. Pour les enseignants bi-appartenants (population développée dans la partie suivante), l'age moyen est de 53,8 ans pour les PR et 47,2 ans pour les MCF.

Données MESR (hors EPST) 2015/2016

Part de femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants

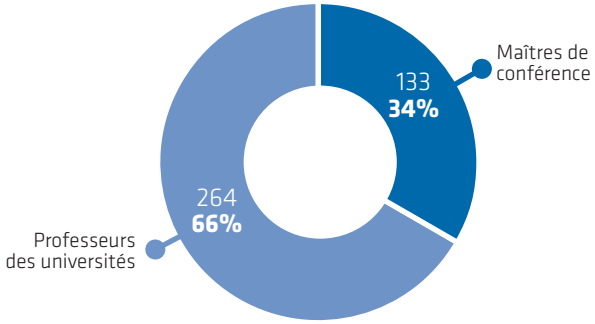


TOP 30 des sections CNU

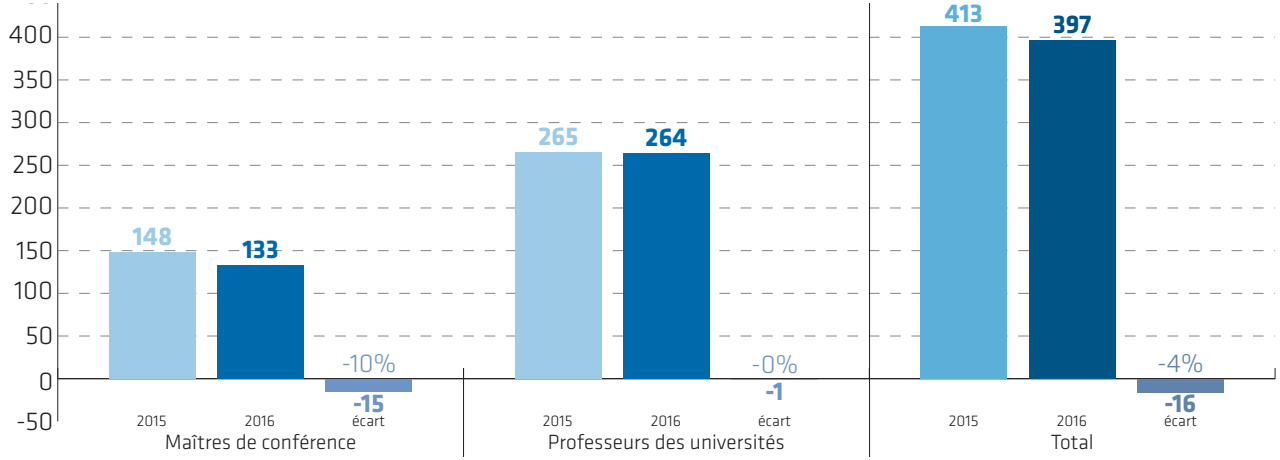


1.5. Les enseignants-chercheurs bi-appartenants

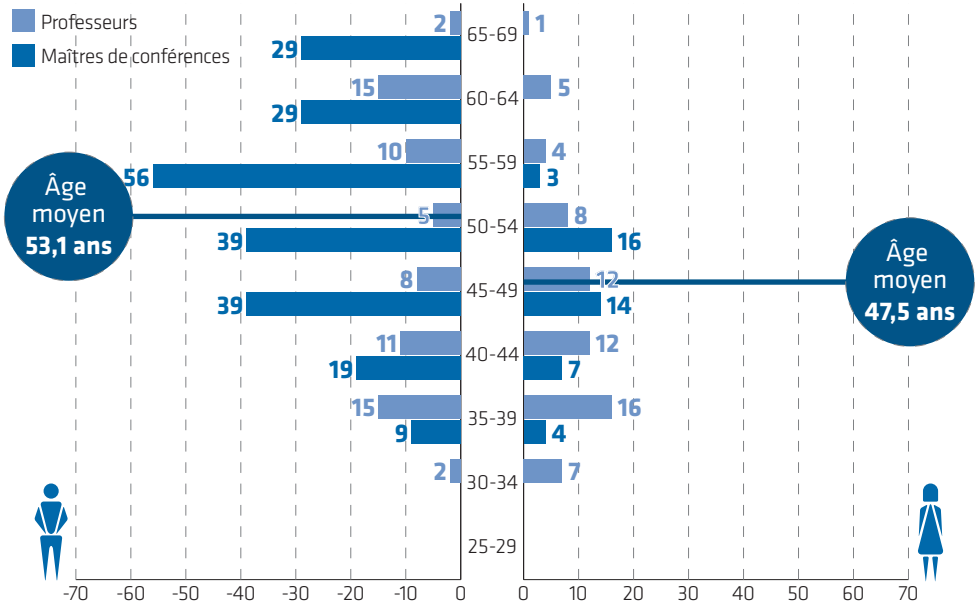
Répartition des enseignants-chercheurs bi-appartenants



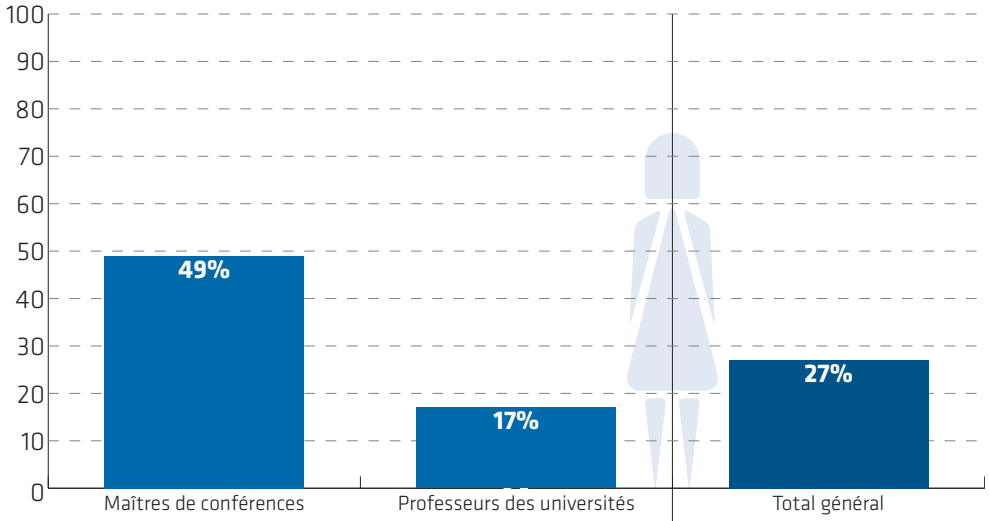
Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs bi-appartenants



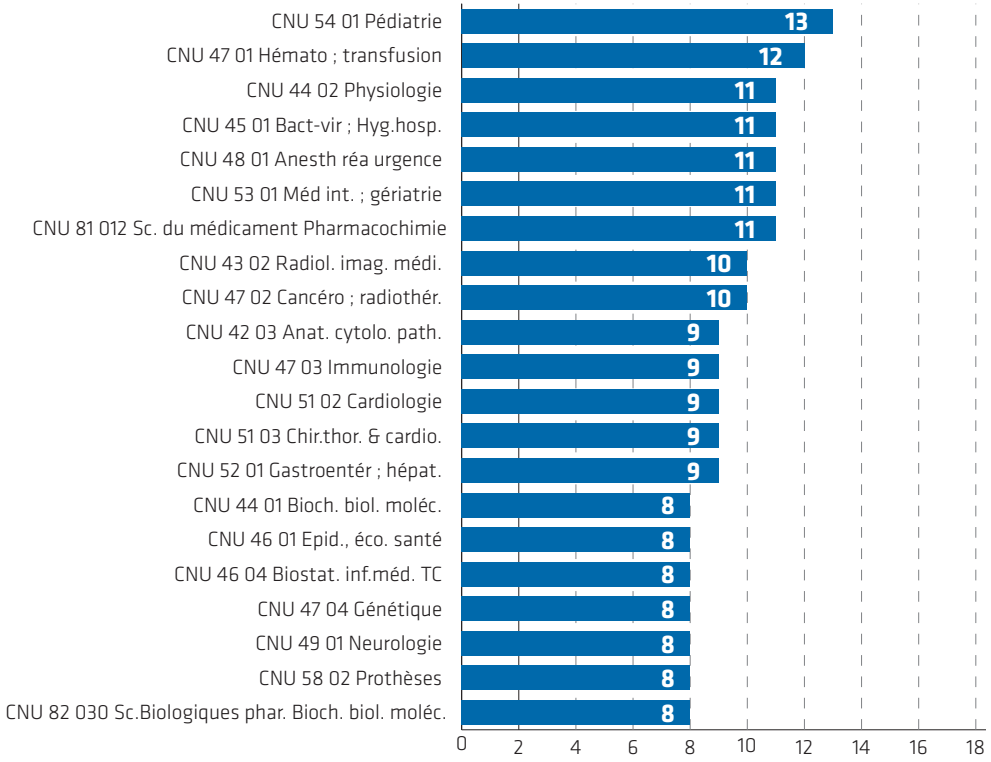
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs bi-appartenants par sexe



Part de femmes parmi les enseignants-chercheurs bi-appartenants

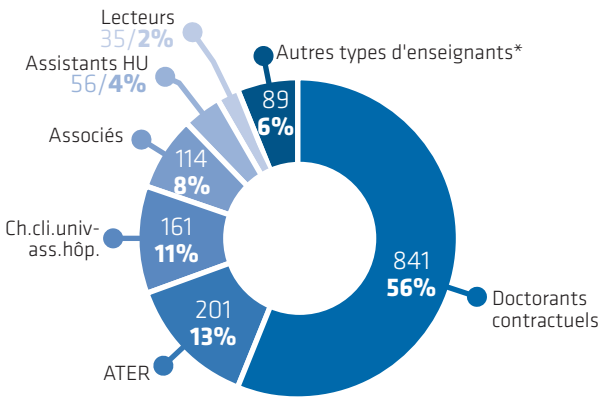


TOP 20 des sections CNU



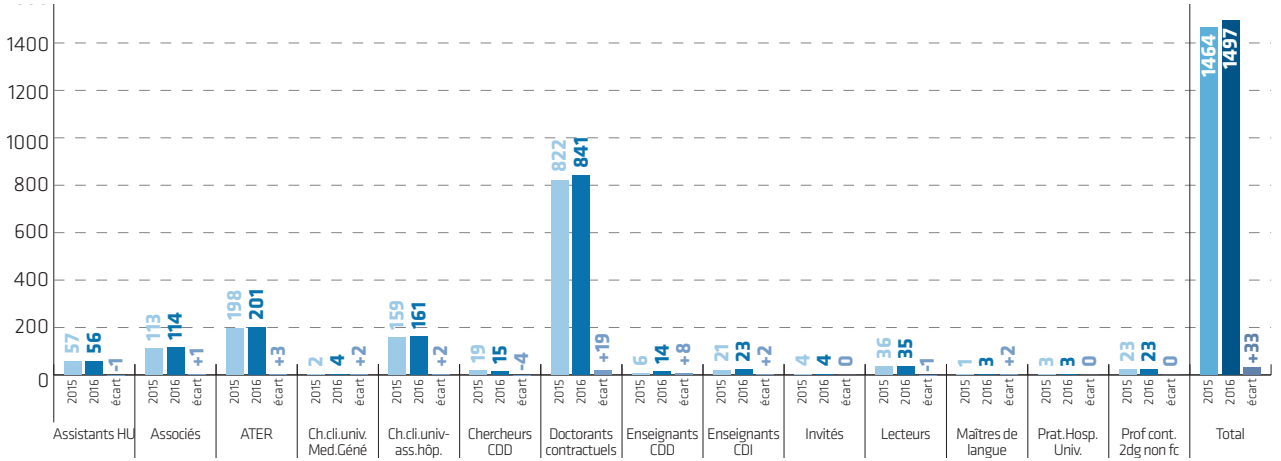
1.6. Enseignants contractuels

Répartition des enseignants non titulaires

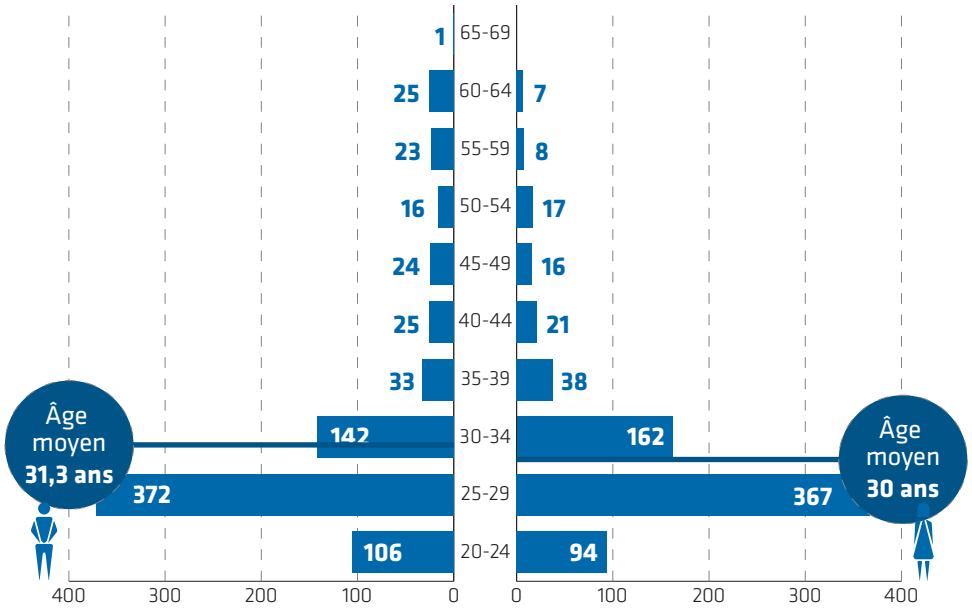


*Autres types d'enseignants : enseignants CDI et CDD, lecteurs, invités, maîtres de langue, praticiens Hospitalo Universitaires, Chefs de cliniques universitaires en Médecine Généraliste...

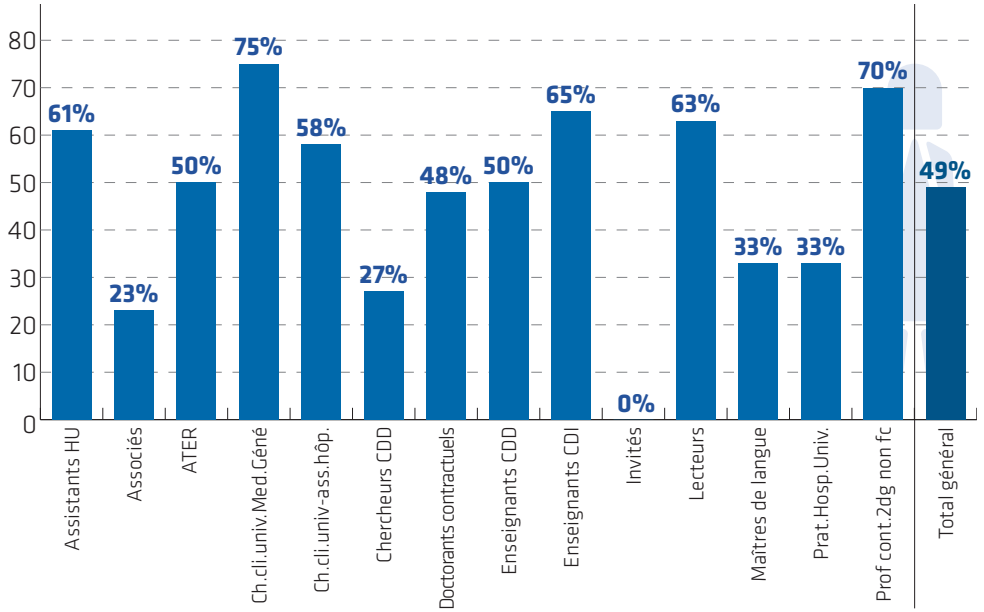
Évolution du nombre d'enseignants non titulaires



Pyramide des âges des enseignants non titulaires par sexe



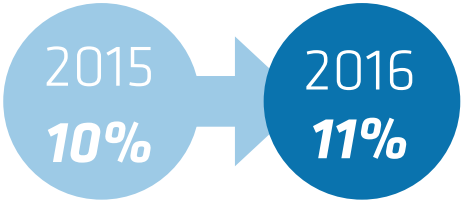
Part de femmes parmi les enseignants non titulaires



1.7. Focus sur les doctorants contractuels

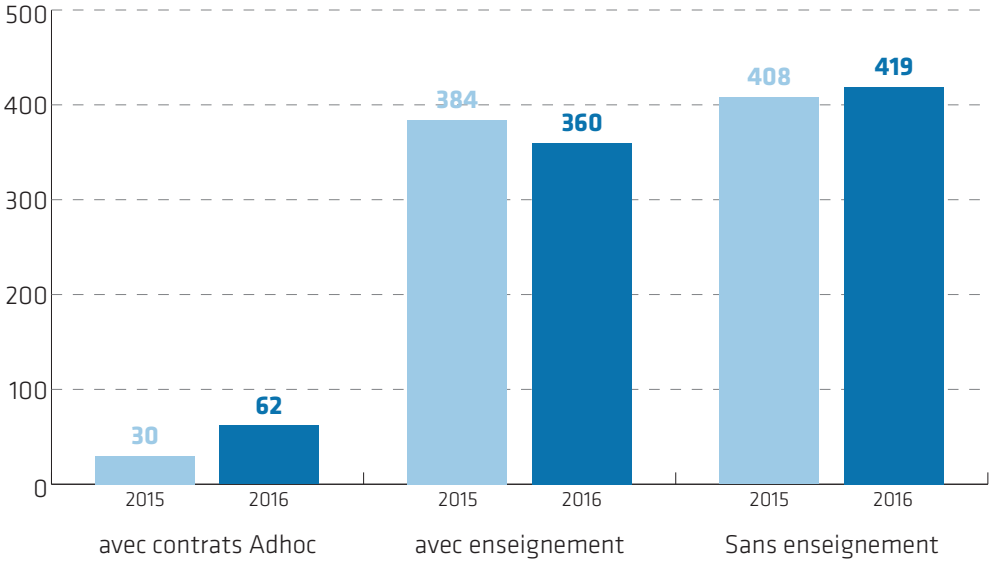
Le doctorant contractuel est un jeune chercheur recruté sous contrat doctoral dans le but de mener un projet de recherche et de soutenir une thèse. Il a le statut d'agent public et peut avoir des activités autres telles que l'enseignement ou des missions de conseil. (décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 et l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984)

Part des doctorants au sein d'AMU

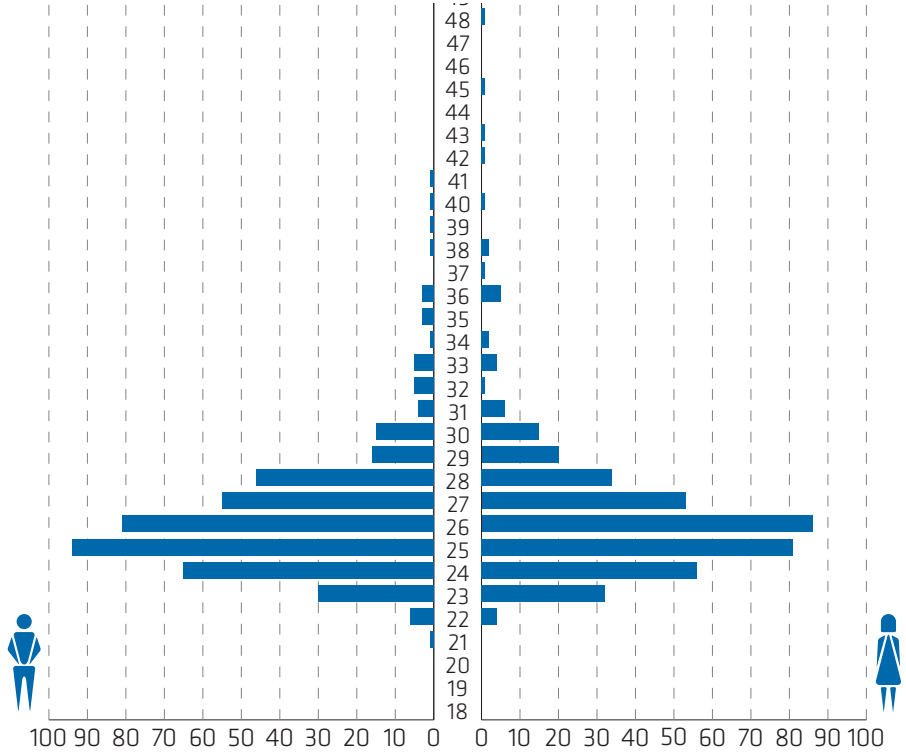


Âge moyen des doctorants

Évolution du nombre de doctorants



Pyramide des âges des doctorants non titulaires par sexe



2. BIATSS

2.1. Répartition des BIATSS par filière

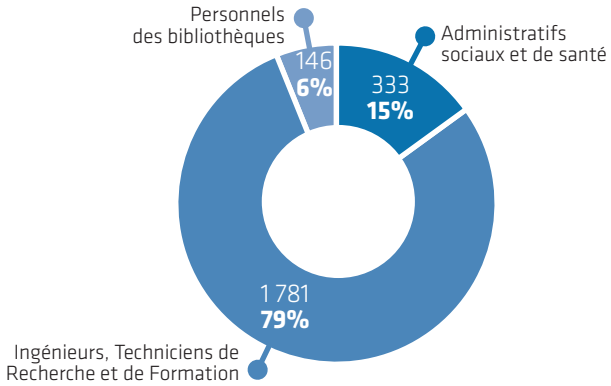
Les personnels BIATSS constituent les personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement (fonctions de soutien) et contribuent au fonctionnement de l'université (fonctions de support).
Ils sont donc présents dans tous les secteurs d'activité et peuvent exercer une grande variété de métiers. Dans cette partie, sont pris en compte les personnels BIATSS (à l'exclusion des BIATSS financés sur contrats de recherche).

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

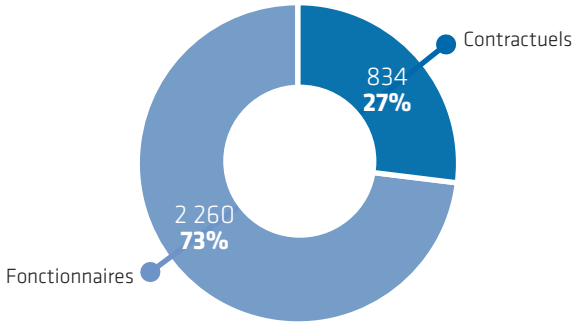
- La filière des personnels Administratifs, Sociaux et de Santé (ASS).
- La filière des personnels Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF) : cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, se décline en branches d'activités professionnelles (BAP), elles-mêmes organisées en familles professionnelles et emplois-types correspondant aux différents métiers de l'enseignement.
- La filière des personnels des bibliothèques : affectés dans les services communs de la documentation et les bibliothèques, ces personnels appartiennent à des corps à vocation interministérielle relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur et du ministère de la culture et de la communication.

L'agent type BIATSS est une femme ITRF fonctionnaire âgée de 46 ans.

Répartition des BIATSS par filière



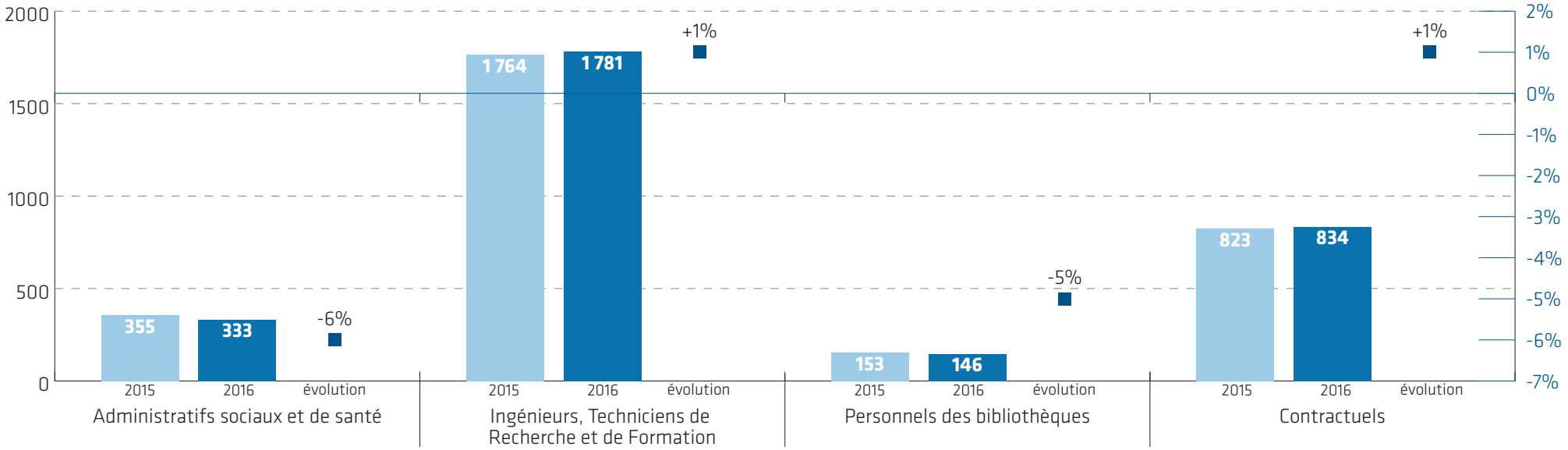
Part de fonctionnaires et contractuels



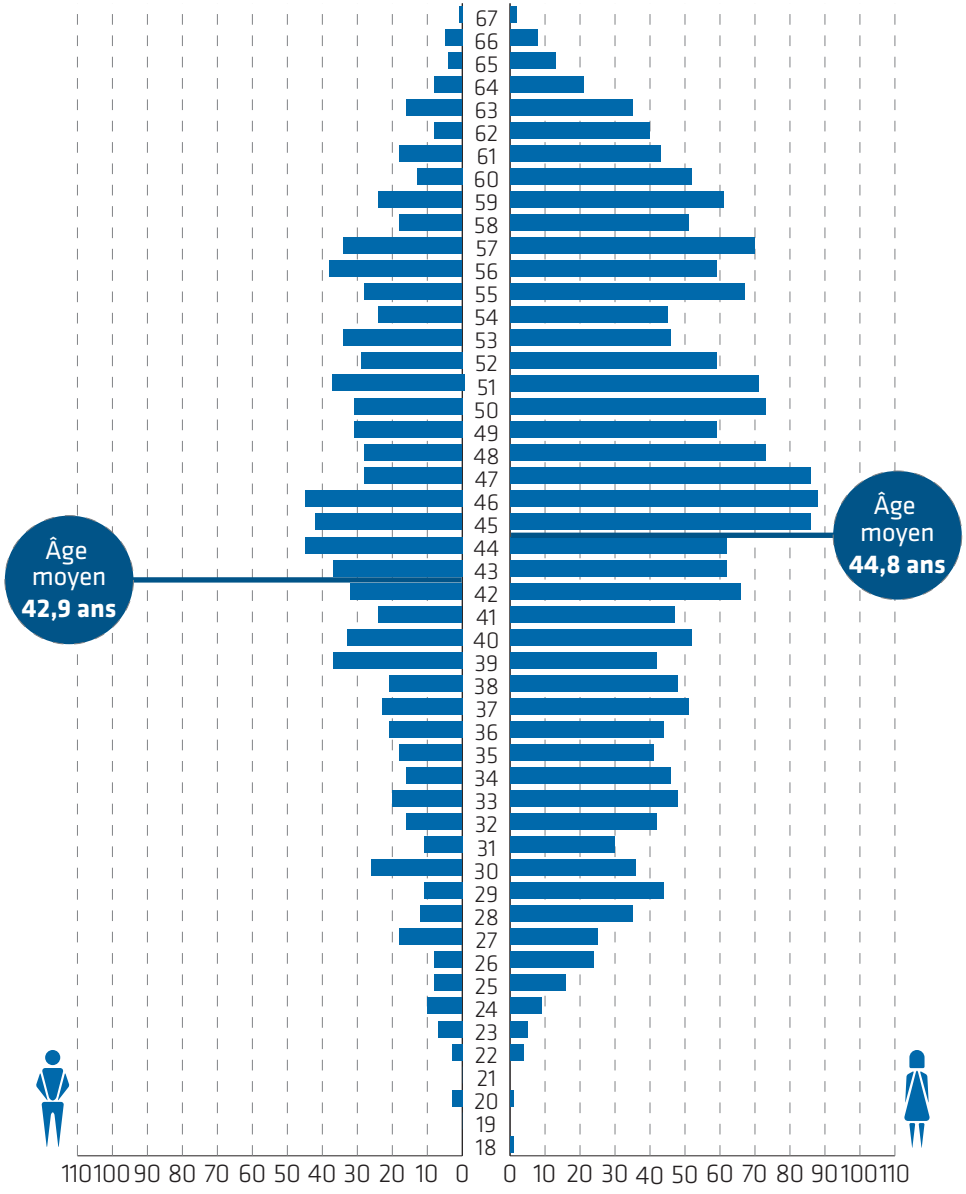
Au sein d'AMU, la filière ASS représente 11 % des BIATSS. Elle a connu une diminution de 7% entre 2015 et 2016. Cette évolution s'inscrit dans la tendance nationale : les personnels de l'ASS représentent 25% des BIATSS du supérieur et depuis 2010 les effectifs ont diminué de 20%.

Données MESR (hors EPST) 2015/2016

Évolution du nombre de BIATSS par corps



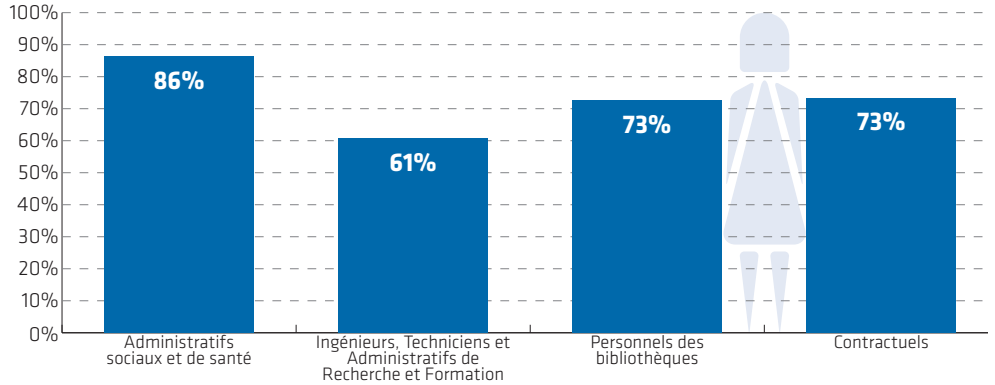
Pyramide des âges des BIATSS par sexe



L'âge moyen des personnels BIATSS s'élève à 45,7 ans. Les personnels de l'établissement sont plus jeunes que l'âge moyen national qui est de 47 ans. Les personnels de la filière de l'ASS sont les plus âgés : 49,7 ans en moyenne (47,6 ans au national). L'âge moyen pour la filière ITRF est de 47,3 ans (45,2 ans au national), et des personnels des bibliothèques et des musées : 45,2 ans (45,7 ans au national). L'âge moyen des contractuels est de 39,6 ans.

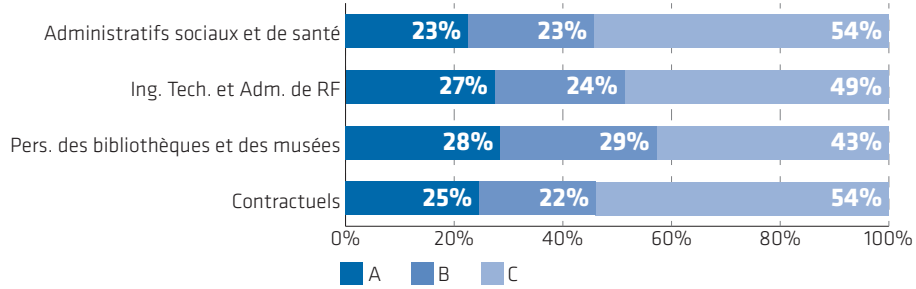
Données MESR (hors EPST) 2015/2016

Part de femmes parmi les BIATSS



L'établissement présente un taux de femmes plus important que la moyenne nationale : 68% de femmes BIATSS contre 63% pour l'ensemble de l'enseignement supérieur. Les données MESR 2015/2016 précisent le taux de femmes par filière : 83% pour la filière ASS, 55% pour les personnels ITRF et 65% pour les personnels des bibliothèques.

Répartition des personnels par filière et catégorie



Au niveau national et peu importe la filière, ce sont les catégories C qui présentent la part la plus importante. Cela est particulièrement vrai pour la filière ASS où plus de la moitié des agents appartiennent à cette catégorie (52%). Ils représentent 41% des ITRF et 39% des personnels des bibliothèques.

2.2. Administratifs sociaux et de santé (ASS)

On distingue parmi les personnels de l'ASS deux filières (Administrative, dit AENES, et Sociale et de santé) composées de différents corps :

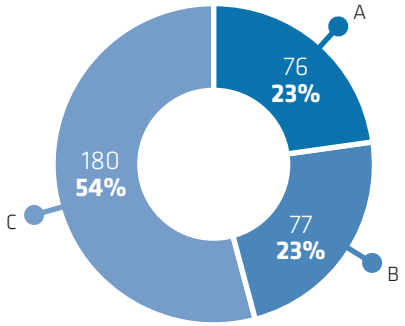
- Pour la filière de l'AENES : emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives ; administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ; attaché d'administration de l'État ; secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ; adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
- Pour la filière Sociale et de santé : médecin ; infirmier·e ; assistant·e de service social.

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

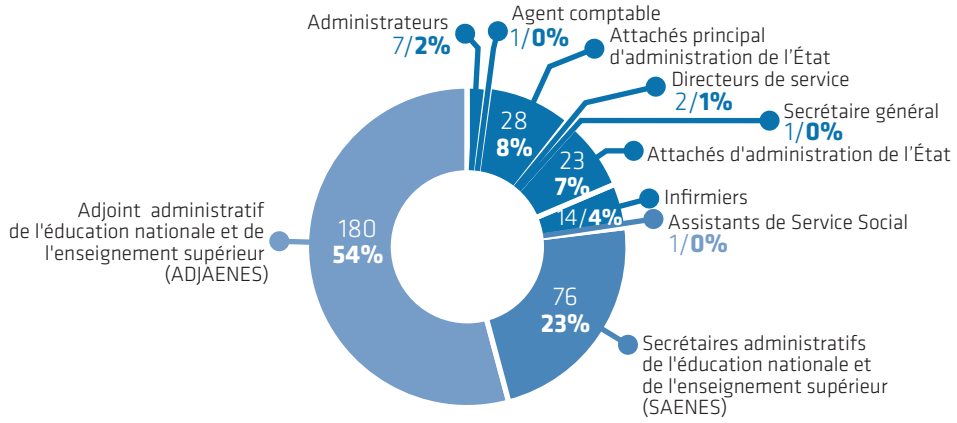
Les personnels de l'ASS sont principalement en composante (57%), les autres sont répartis entre les directions centrales (24%) et les services communs (17%). Ils sont assimilés à des emplois de BAP J - Gestion et Pilotage - pour la filière administrative et à des emplois de BAP G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration - pour les infirmier(e)s, les médecins et assistant(e) de service social.

L'agent type BIATSS ASS est une femme de 50 ans. Elle occupe un poste d'adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES).

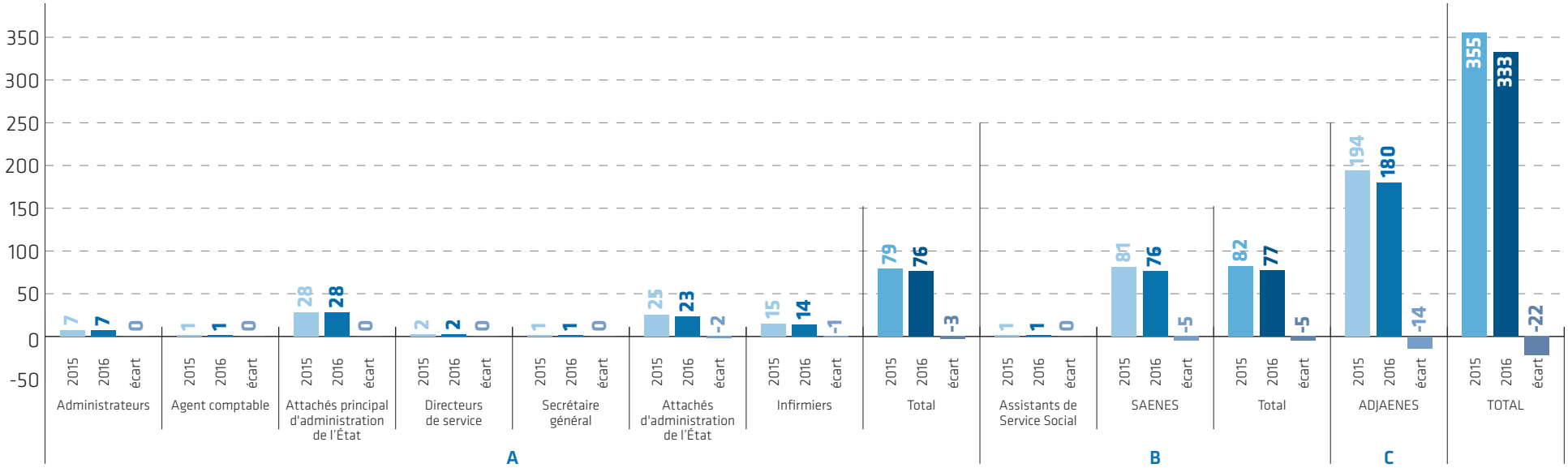
Répartition des administratifs sociaux et de santé (ASS) par catégorie



Répartition des agents administratifs sociaux et de santé (ASS) par grade

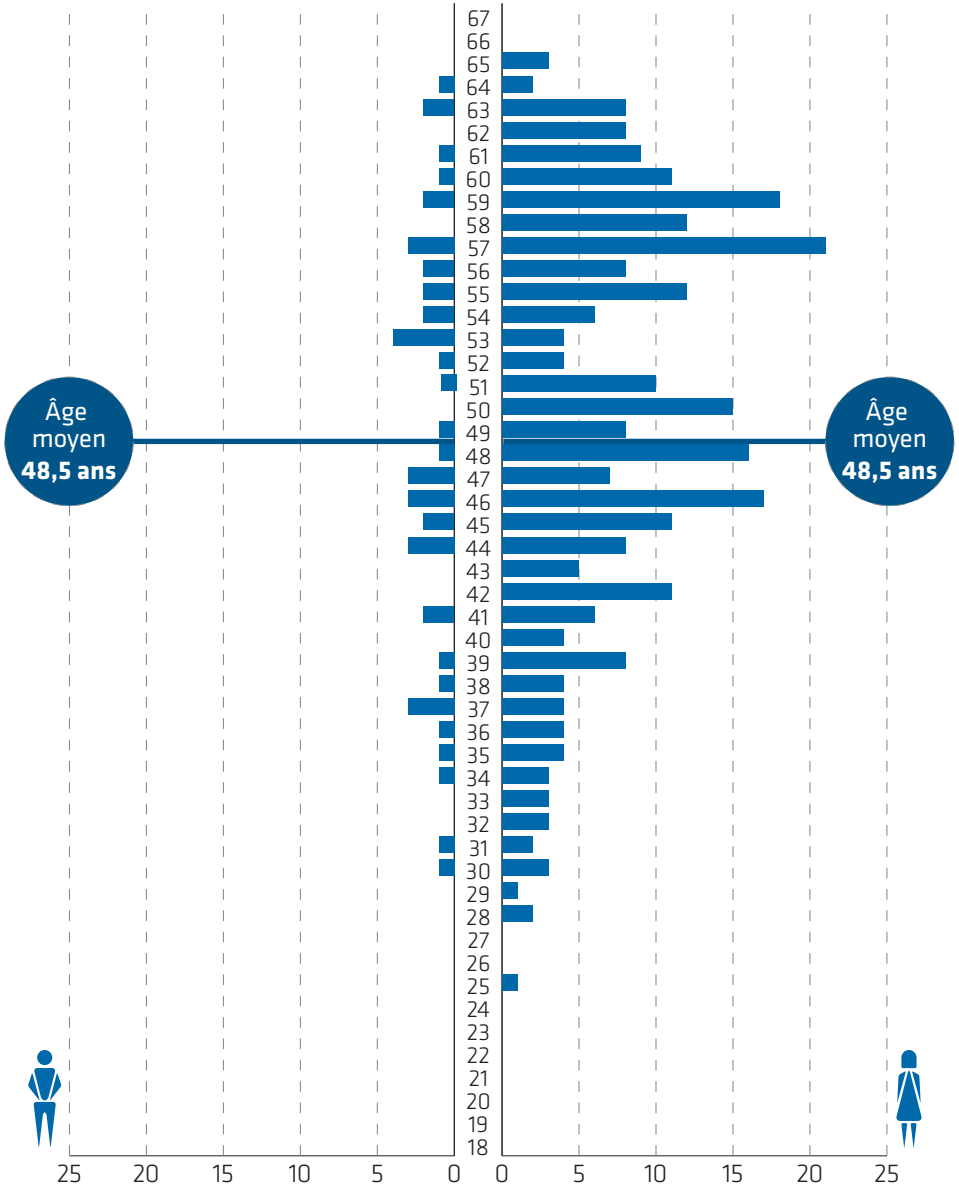


Évolution du nombre des administratifs sociaux et de santé par corps

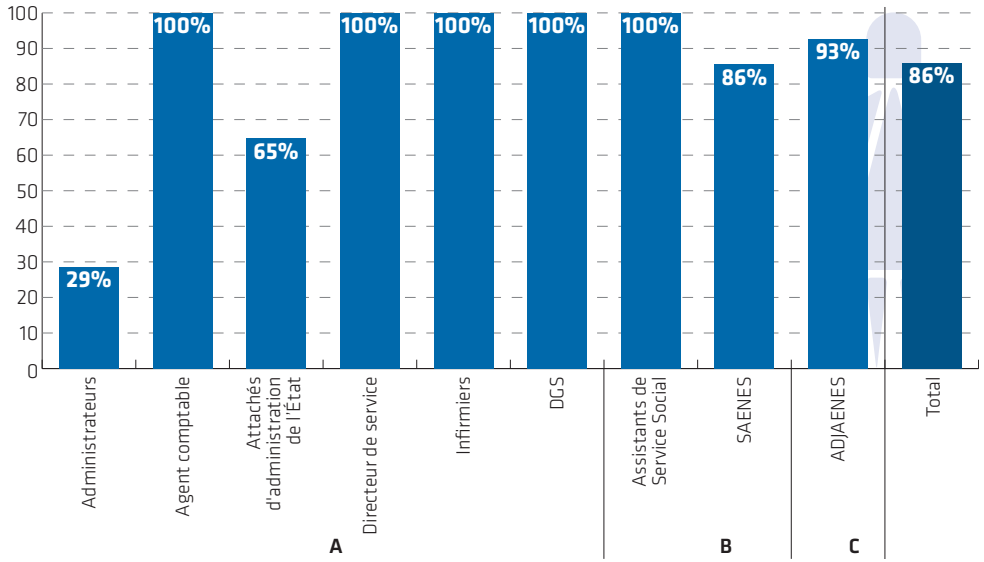


La filière ASS a connu une baisse sensible pour les catégories C (-26%) et B (-19%) entre 2010 et 2016 au sein de l'enseignement supérieur. Les catégories A ont augmenté de 6% sur la même période. Une tendance nationale qui se retrouve en partie au sein d'AMU avec une baisse depuis 2015 de 7% des catégories C et de 6% des catégories B. Les catégories A diminuent dans une mesure moindre, soit 4%.

Pyramide des âges des personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) par sexe



Part de femmes parmi les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS)



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

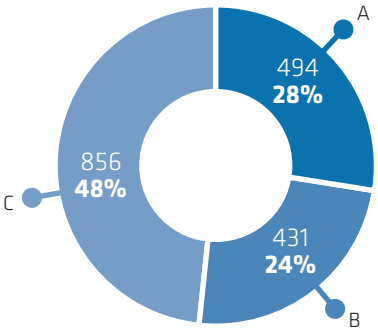
Les personnels ITRF exercent leurs fonctions dans : les établissements d'enseignement supérieur (universités, instituts nationaux polytechniques, écoles d'ingénieurs) et les établissements publics de recherche ou d'enseignement supérieur et de recherche ; les grands établissements (Collège de France,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

On distingue plusieurs corps au sein des 3 catégories :

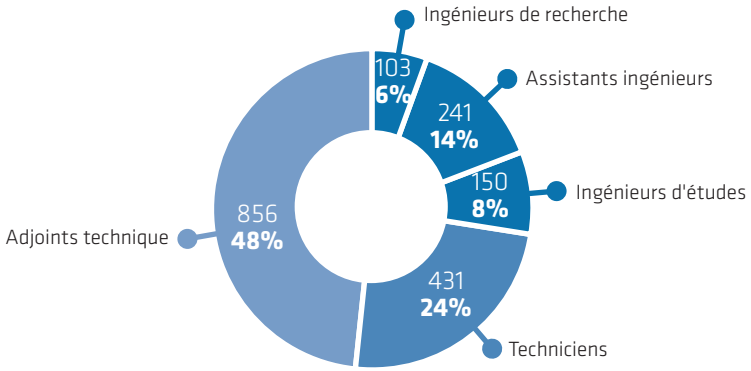
- Catégorie A : Ingénieur de recherche, Ingénieur d'étude, Assistant ingénieur
- Catégorie B : Technicien
- Catégorie C : Adjoint technique

L'agent type BIATSS ITRF est une femme de 45 ans et occupe un poste d'adjoint technique.

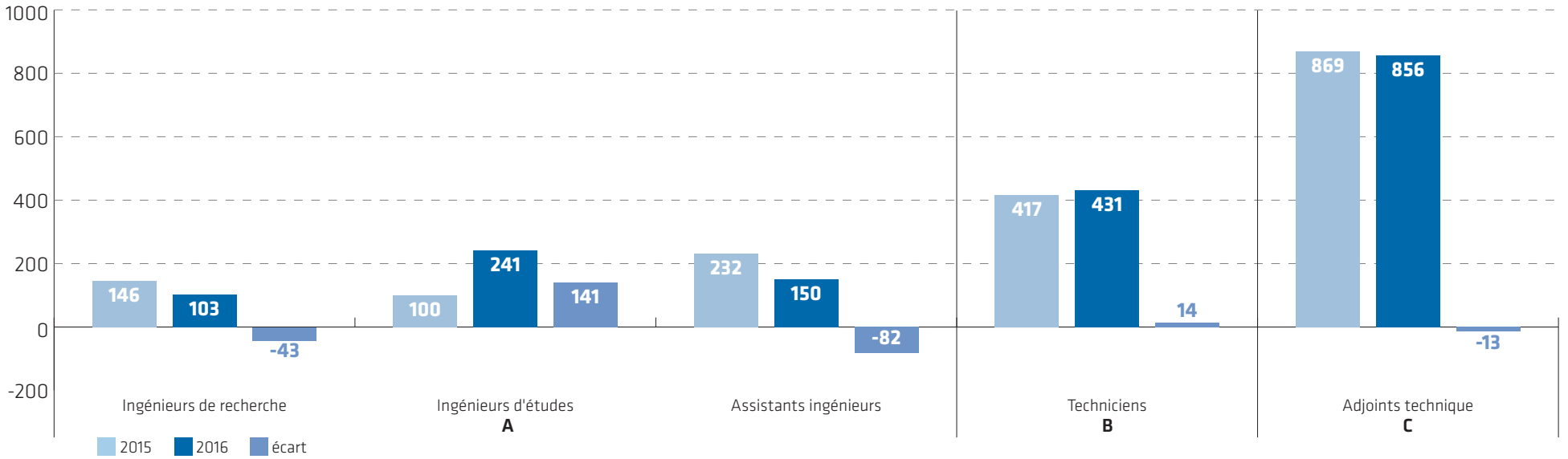
Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par catégorie



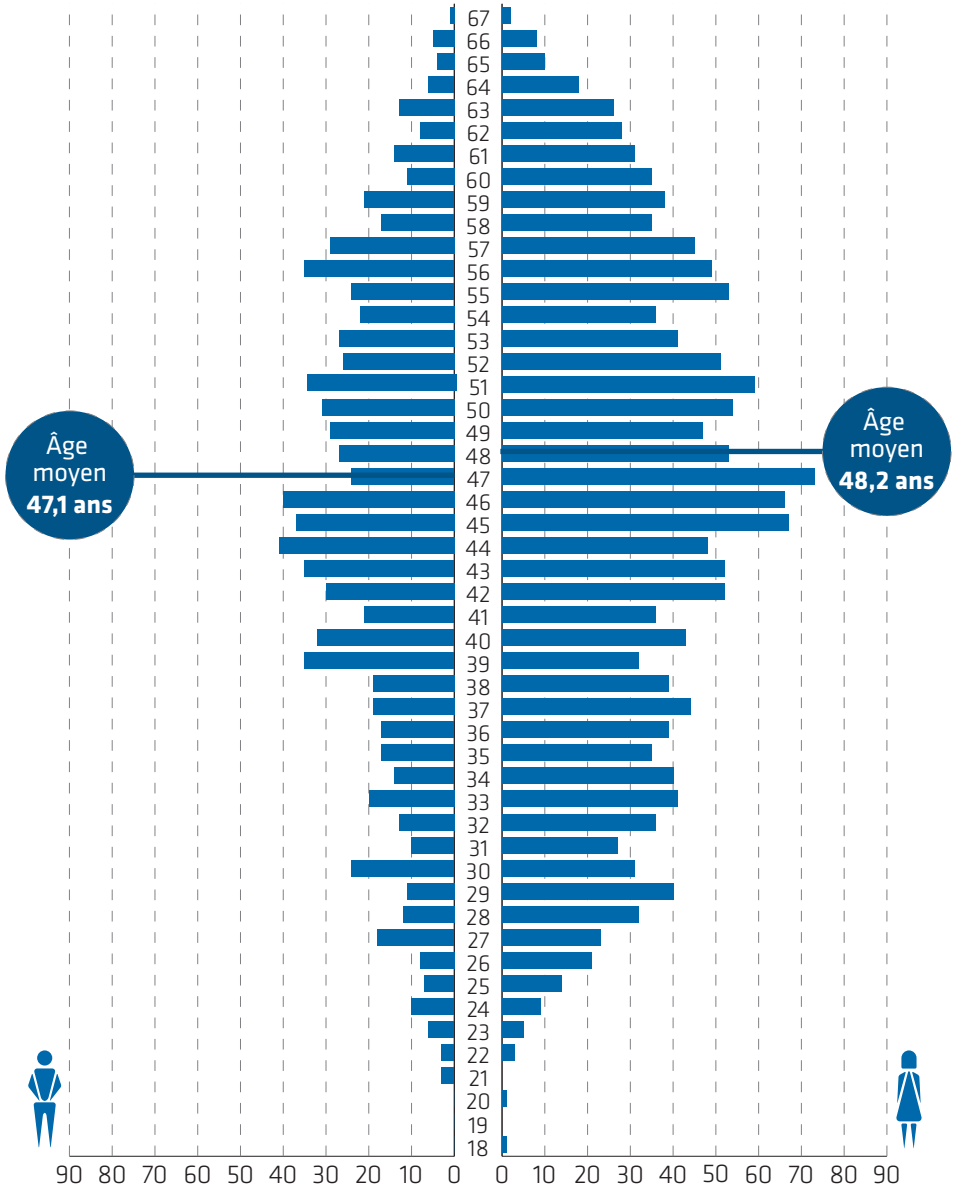
Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par grade



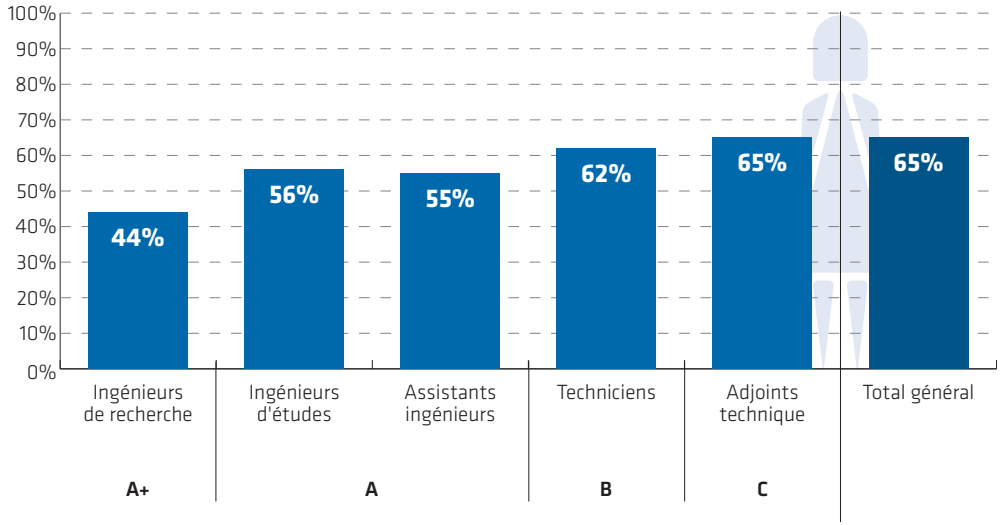
Évolution du nombre des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par corps



Pyramide des âges des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par sexe



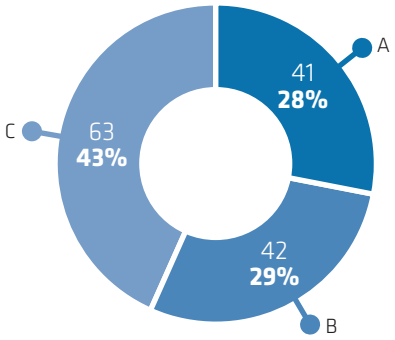
Part de femmes parmi les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF)



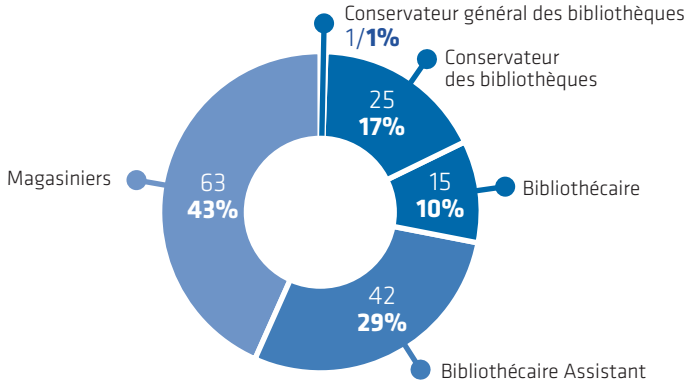
2.4. Personnels des bibliothèques (BIB)

Les personnels des bibliothèques sont affiliés à des métiers d'information, de documentation, de culture, de communication, d'édition et de TICE et, à ce titre, peuvent être rapprochés des personnels de la BAP F. Ils sont tous affectés au Service Commun de Documentation (SCD).
L'agent type des bibliothèques est une femme de 45 ans qui occupe un poste de magasinier.

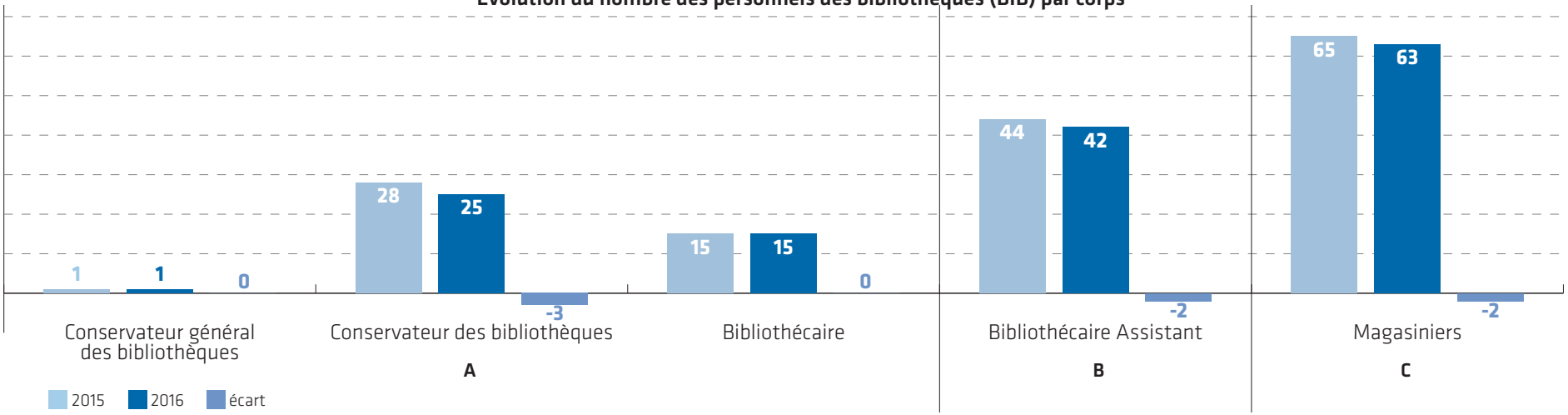
Répartition des personnels des bibliothèques (BIB) par catégorie



Répartition des personnels des bibliothèques (BIB) par corps

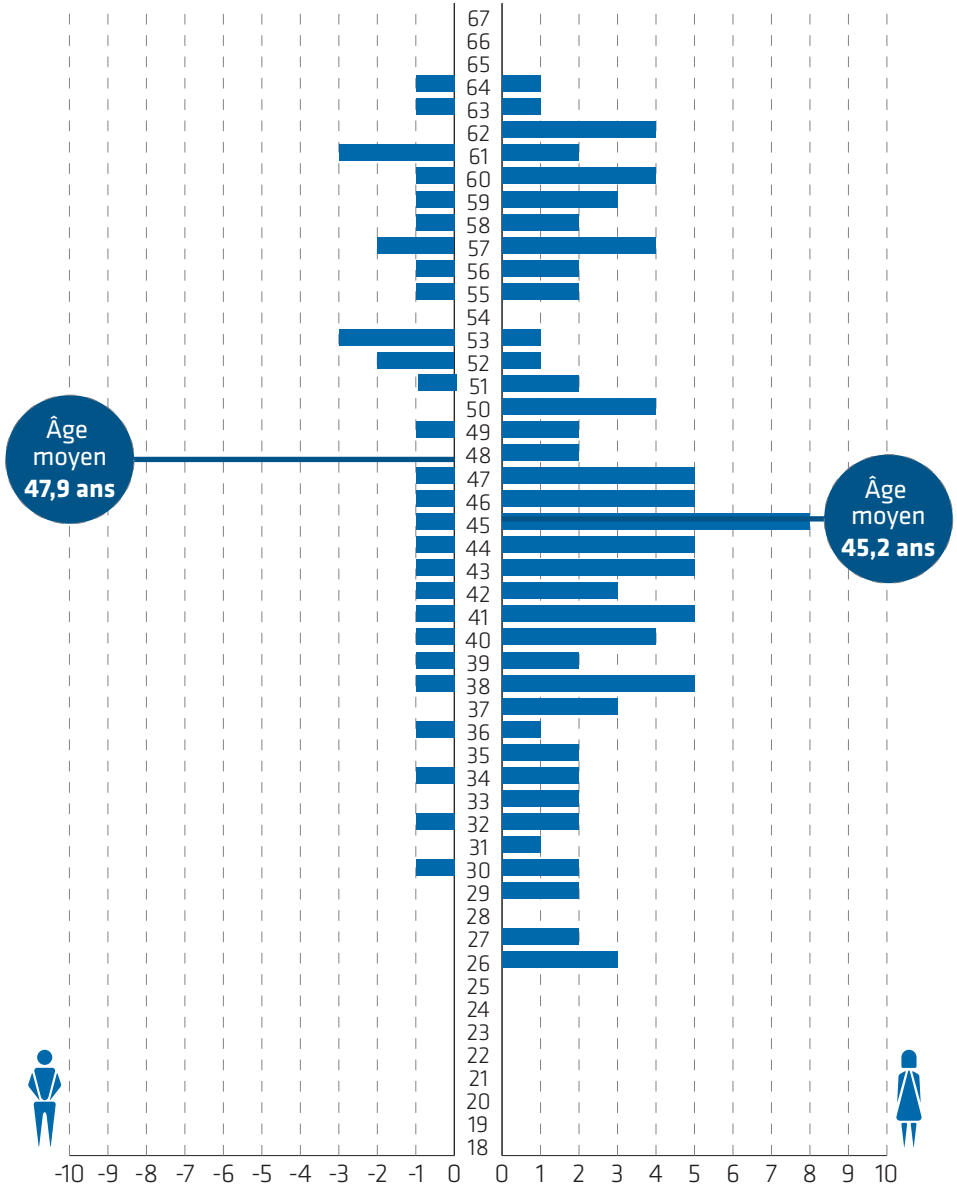


Évolution du nombre des personnels des bibliothèques (BIB) par corps

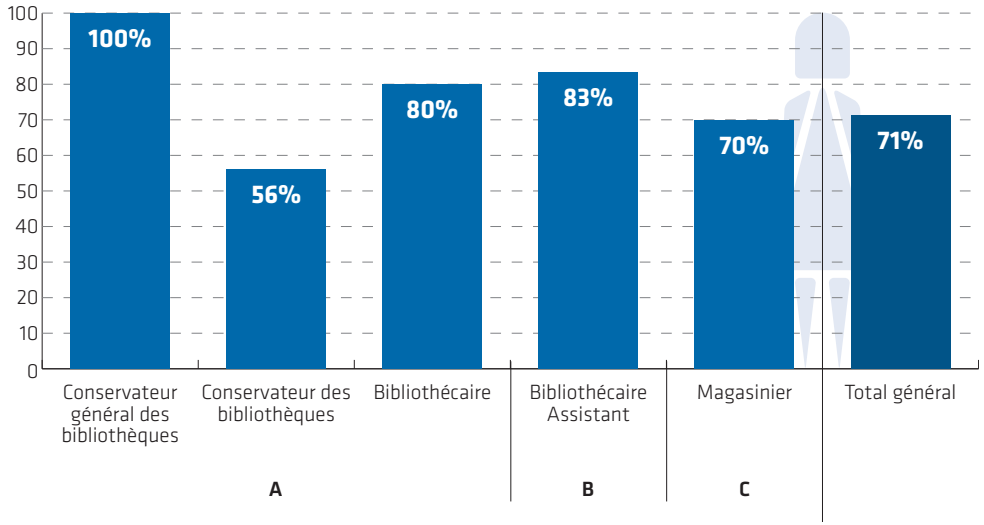


Les tendances dessinées peuvent s'expliquer par les mouvements en cours (mutations, attentes d'affectation, etc.), ces données représentant une photographie à l'instant T. En réalité, la filière Bibliothèques connaît une grande stabilité, hormis concernant la baisse des Conservateurs qui correspond à une stratégie de transformation d'emplois vers les agents de catégories B et le C.

Pyramide des âges des personnels des bibliothèques et des musées (BIB) par sexe



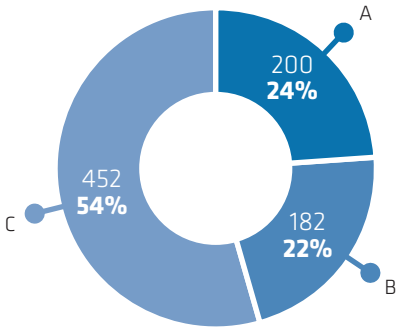
Part de femmes parmi les personnels des bibliothèques et des musées (BIB)



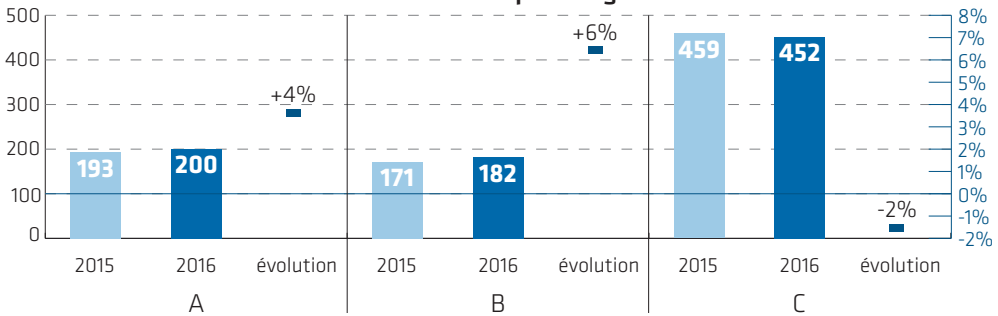
2.5. BIATSS contractuels

L'agent type BIATSS contractuel est une femme de 40 ans et occupe un poste d'adjoint technique.

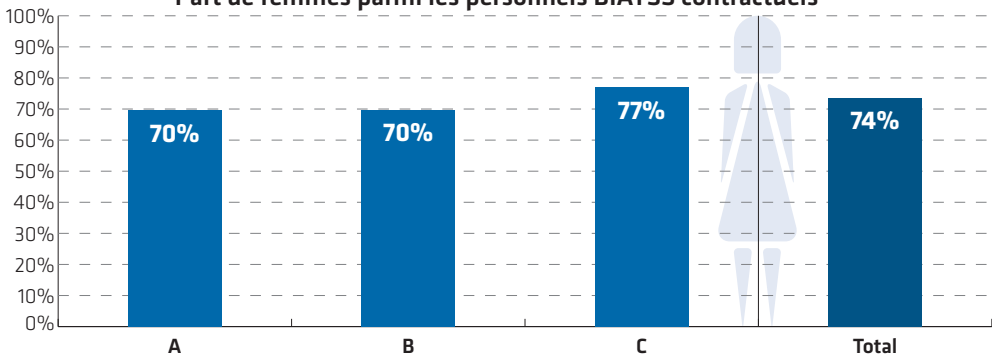
Répartition des BIATSS contractuels par catégorie



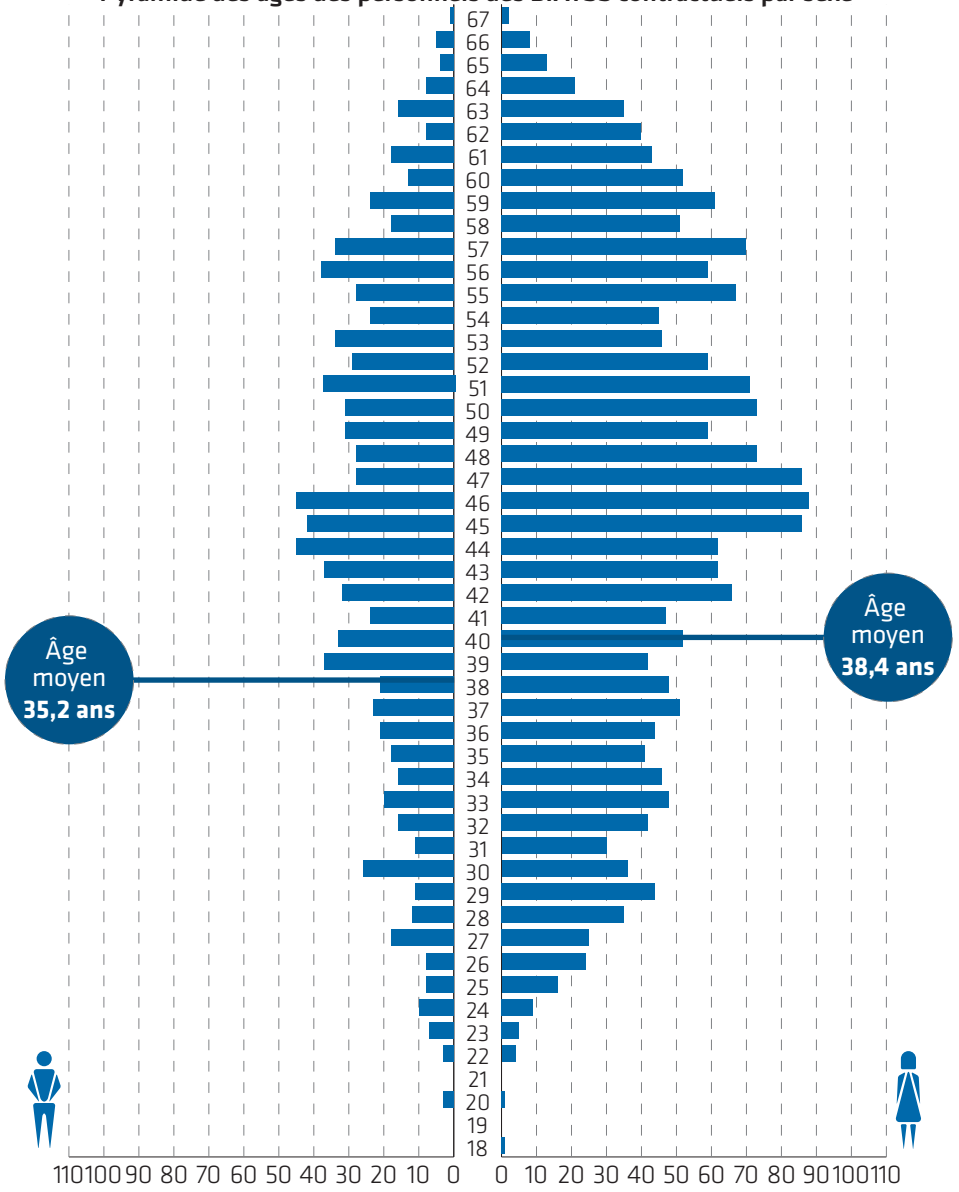
Évolution des BIATSS contractuels par catégorie entre 2015 et 2016



Part de femmes parmi les personnels BIATSS contractuels



Pyramide des âges des personnels des BIATSS contractuels par sexe



2.6. Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP

Les métiers ITRF sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (BAP) : ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

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

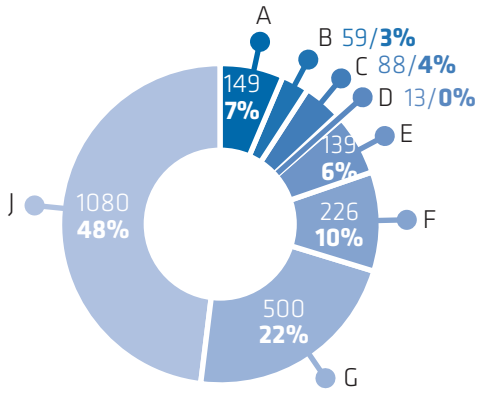
Le détail de chaque emploi-type peut être consulté sur la page du RÉFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur : REFERENS II.

Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP

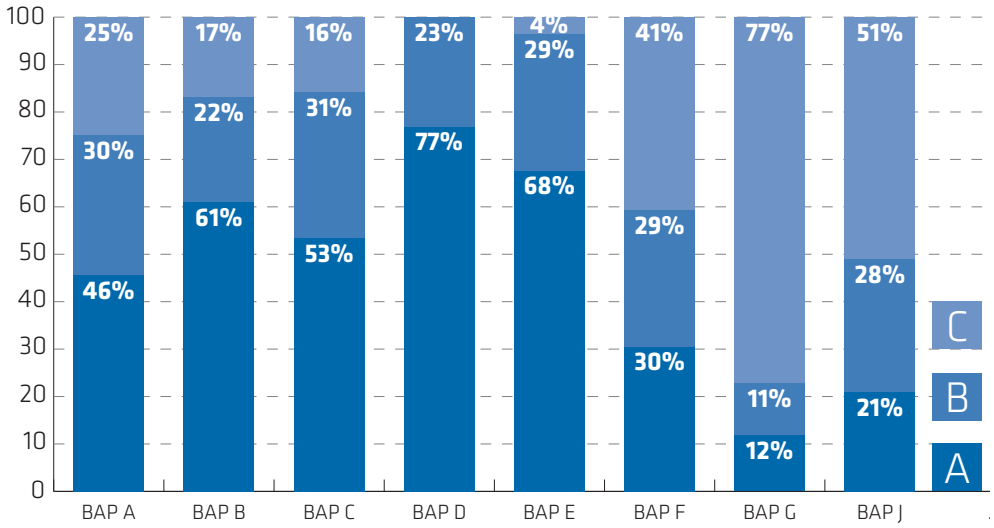
		2015			2016		
		A	B	C	A	B	C
BAP A	Sciences du vivant	66	44	40	68	44	37
BAP B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	33	15	11	36	13	10
BAP C	Sciences de l'ingénieur instrumentation	45	28	14	47	27	14
BAP D	Sciences humaines et sociales	9	3		10	3	
BAP E	Informatique stat. Et calc. Scientifique	96	40	5	94	40	5
BAP F	Info, doc, culture, édition, comm, TICE	70	68	95	69	65	92
BAP G	Patrimoine, logistique, prévention	56	54	404	59	55	386
BAP J	Gestion et pilotage	226	291	559	226	302	552
Non renseignés					2	1	3

Au moment de la consolidation des données 3 agents ne disposaient pas d'une BAP dans le système d'information RH.

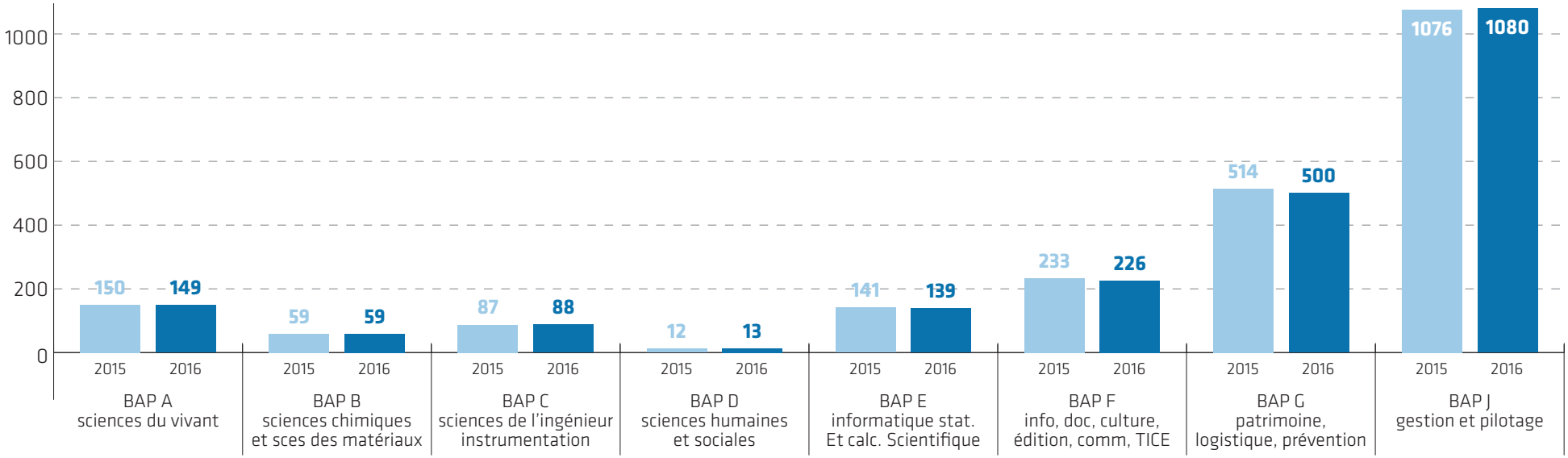
Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP



Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP et par catégorie



Évolution du nombre de BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP



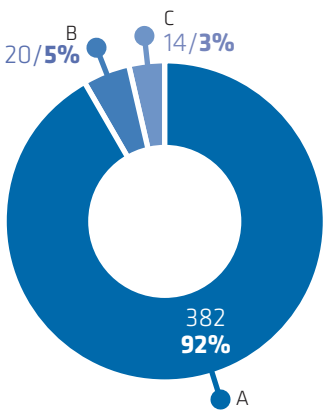
TOP 5 des emplois types

	Nb agents	Part en %	BAP
Adjoint en gestion administrative	836	27%	J
Opérateur logistique	383	12%	G
Technicien en gestion administrative	274	9%	J
Gestionnaire financier et comptable	77	2%	J
Chargé gest.Administr.Et aide pilotage	67	2%	J

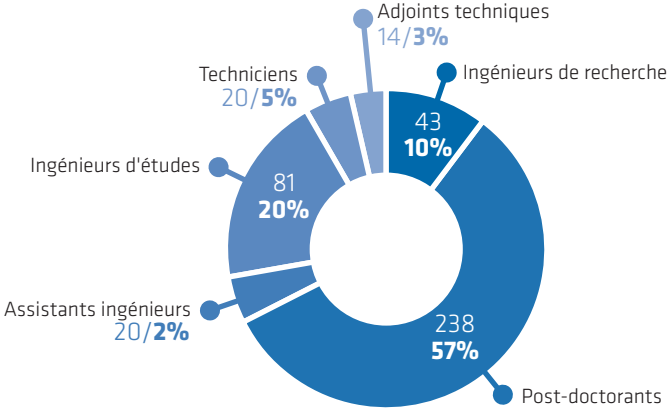
Les emplois type les plus représentés à AMU sont principalement de catégorie C (Adjoints en gestion administrative et opérateur logistique). Ce sont des emplois type qui regroupent plusieurs métiers ; ainsi l'adjoint en gestion administrative peut exercer ses fonctions dans le domaine financier, RH, scolarité, etc.

3. BIATSS financés sur les contrats de recherche

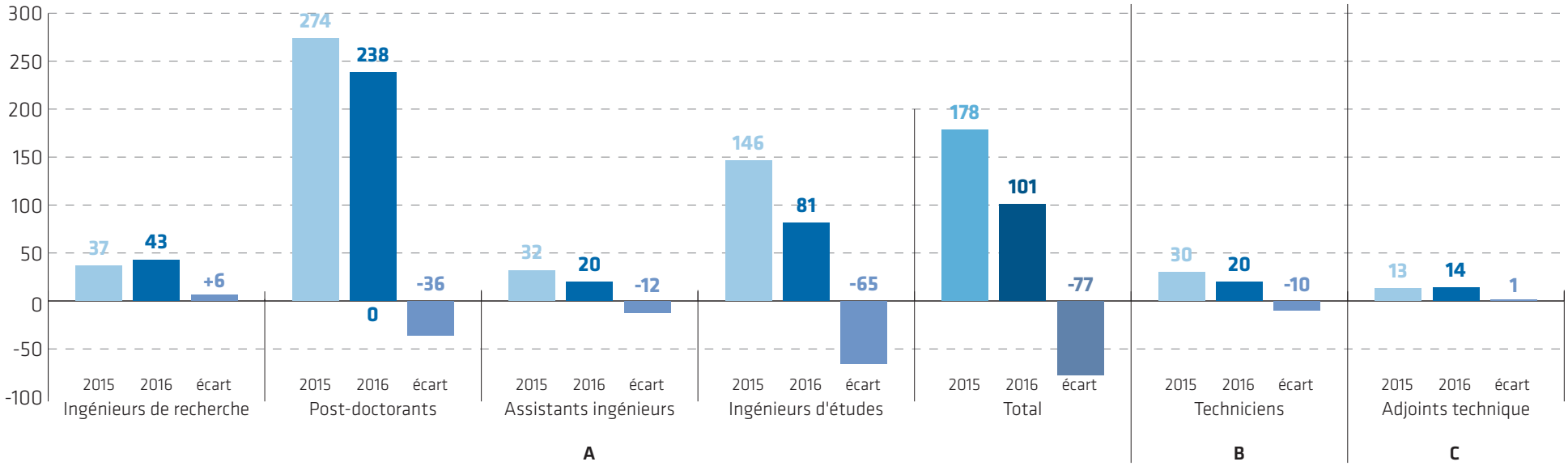
Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par catégorie



Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par grade



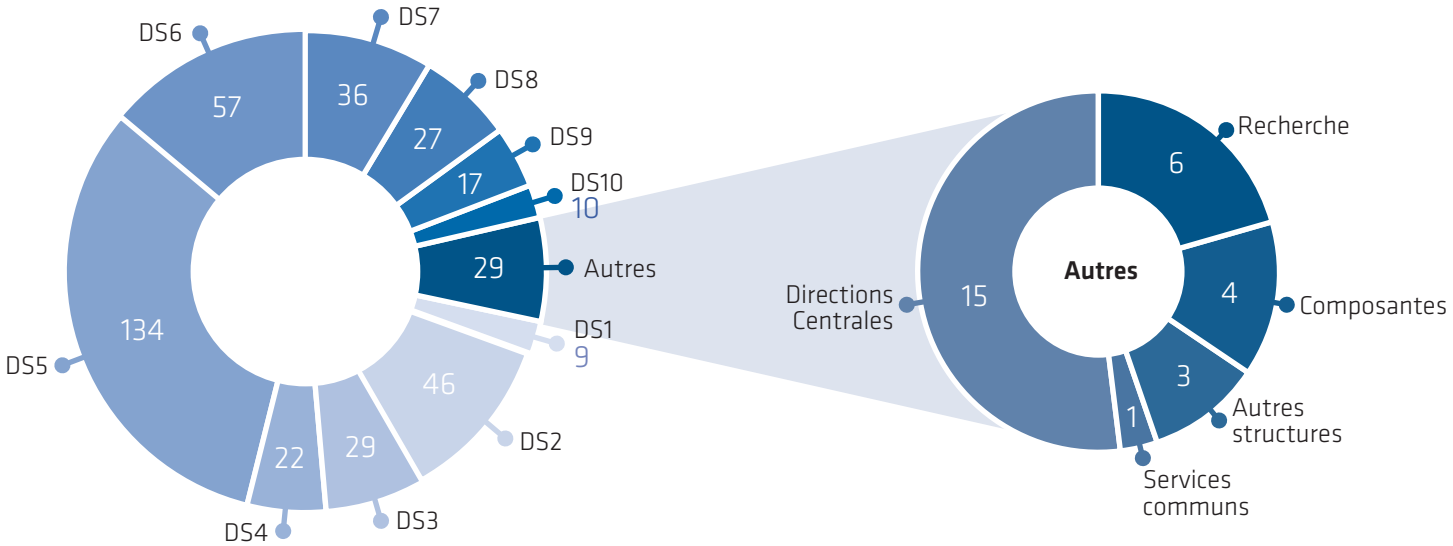
Évolution du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par grade



Avec la fin de la période probatoire d'A*Midex, 2016 a été une période de transition, ce qui explique la baisse du nombre de B financés sur contrats de recherche.

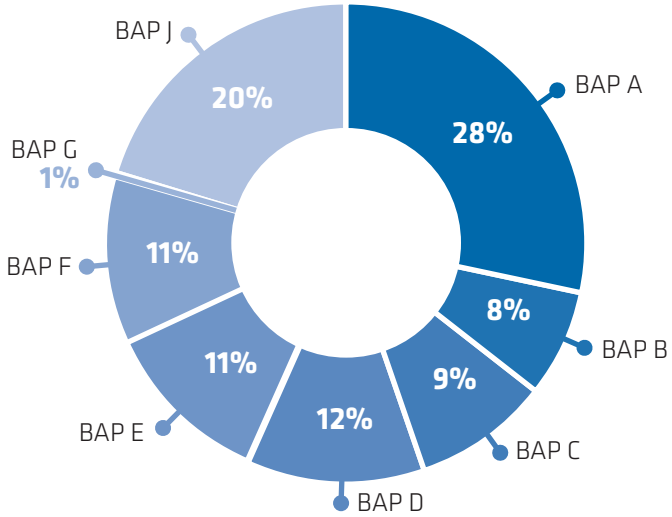
Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par domaine scientifique

DS1 - Mathématiques et leurs interactions
DS2 - Physique
DS3 - Sciences de la terre et de l'Univers
DS4 - Chimie
DS5 - Biologie, médecine, santé
DS6 - Sciences humaines et humanités
DS7 - Sciences de la société
DS8 - Sciences pour l'ingénieur
DS9 - Sciences et technologies de l'information et de la communication
DS10 - Sciences agronomiques et écologiques



Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par BAP

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



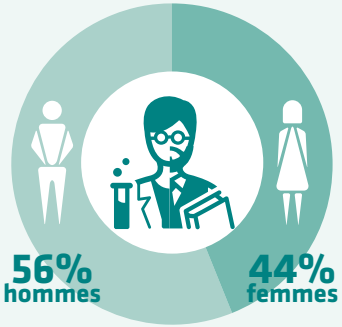
Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

II

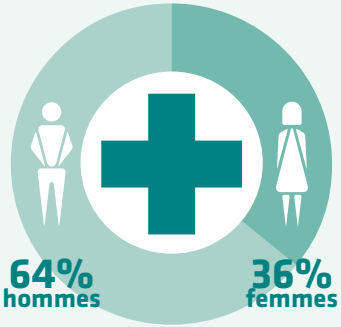
CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

L'université recrute de nouveaux talents

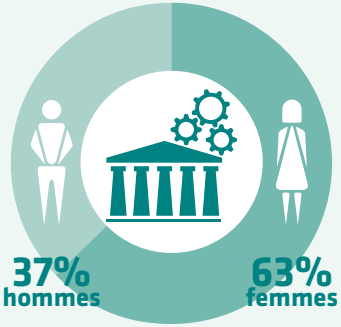
165 postes pourvus **par concours**



77 postes
d'enseignants-chercheurs

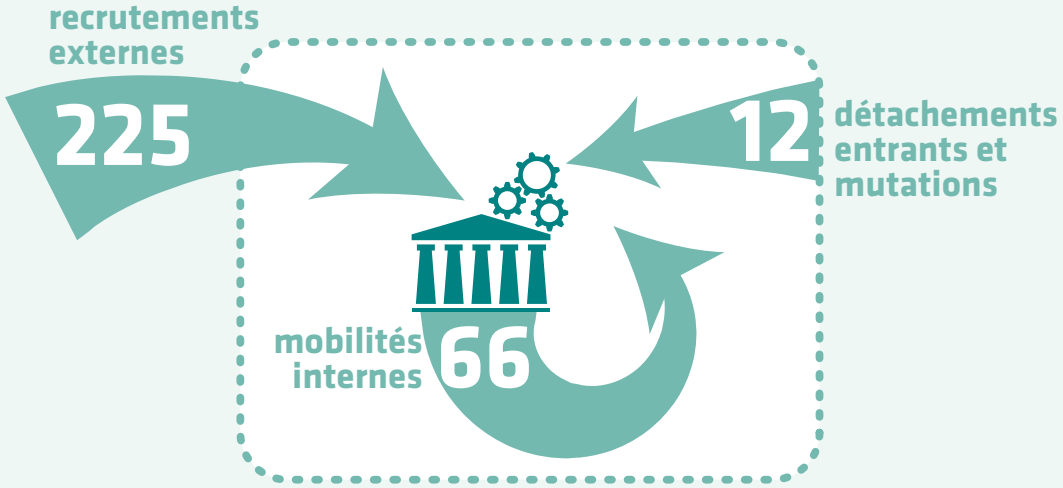


22 postes
hospitalo-universitaires



66 postes
BIATSS

314 recrutements **BIATSS**

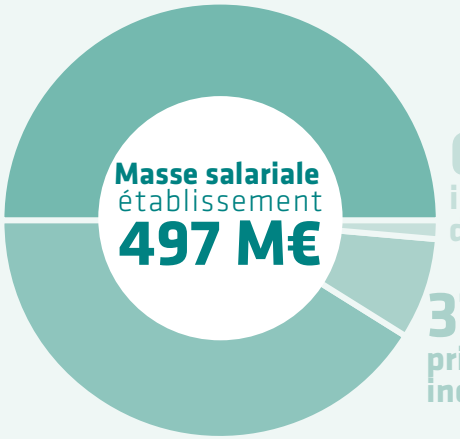


Carrière et parcours professionnels | Chiffres-clés

Aix-Marseille Université

Masse salariale

249 M€
rémunération principale



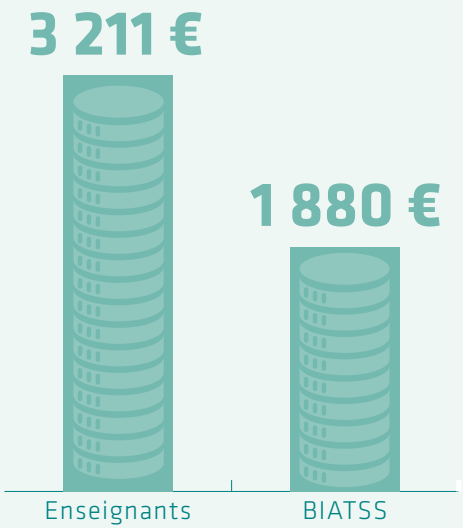
6,5 M€
indemnités de résidence

37,5 M€
primes et indemnités

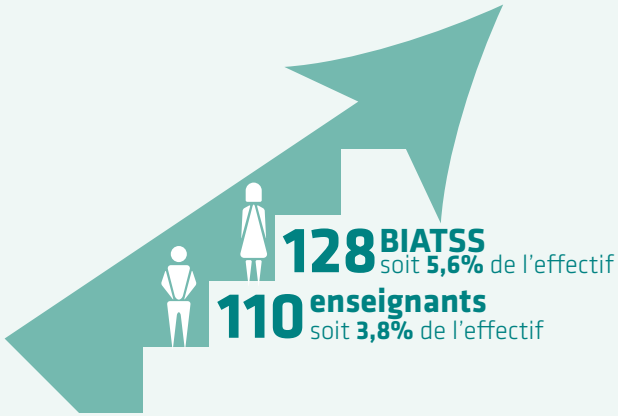
204 M€
cotisations

Rémunération et promotion

Rémunération
mensuelles moyennes



Promotion
des fonctionnaires

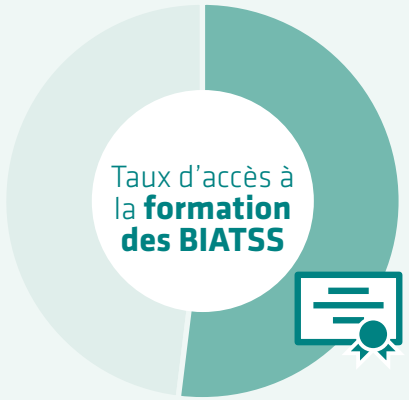


128 BIATSS soit **5,6%** de l'effectif

110 enseignants soit **3,8%** de l'effectif

Politique de développement des compétences

Budget formation
formations déployées par la DRH
450 000 €



52%

524
stagiaires formés
à la pédagogie

Partie 1 : Recrutements et concours

1. Enseignants

1.1. Enseignants du second degré

Recrutement d'enseignants du second degré par discipline

	2015	2016
Biochimie-génie biologique	*1*	
Lettres modernes	*1*	2
Éducation	*1*	
Enseignement agricole	*1*	
Anglais	*3*	1
Arts plastiques		
Éco-gestion	*1*	1
Mathématiques	*4*	2
Sciences physique et chimie		
Espagnol		
EPS	*1*	2
Histoire géographie		1
Autre		4
Total	***13***	**13**

Le nombre de recrutements reste stable entre 2015 et 2016. Une variation est constatée pour la discipline Anglais avec 1 recrutement en 2016 contre 3 en 2015. Cette discipline reste majoritaire au sein de l'établissement : elle compte 69 personnes soit 19% des enseignants du second degré.

Les femmes représentent 15% des enseignants du second degré recrutés en 2016.

1.2. Enseignants-chercheurs mono-appartenants

Postes ouverts en 2016

	2015	2016
MCF	52	39
Professeurs	49	39
Total	**101**	**78**

En 2015, les établissements d'enseignement supérieur ont publié 2 176 postes, soit 8% de moins que lors de la campagne précédente. Cette diminution est plus marquée pour les postes de MCF (-10%) que pour ceux de PR (-4%). Dans le corps des MCF, la part des candidatures féminines au recrutement et la part de femmes recrutées sont proches (autour de 47%). Même si des différences entre disciplines existent, globalement une femme candidate a autant de chance d'être recrutée qu'un homme. Dans celui des PR, 33% des candidats sont des femmes et elles représentent 38% des recrutés ; cette situation leur est donc favorable. (Données MESR 2015 - Hors EPST)

Évolution des concours fructueux et infructueux

	2015		2016	
	Infructueux	Fructueux	Infructueux	Fructueux
MCF	0	52	0	39
Professeurs	8	41	1	38
Total	**8**	**93**	**1**	**77**

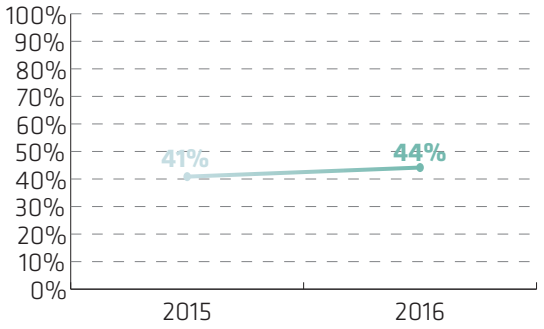
Au niveau d'AMU, la part des concours fructueux augmente (92% des concours étaient fructueux en 2015, contre 99% en 2016), cette tendance est principalement due aux maîtres de conférences dont la totalité des postes a été pourvue. La répartition entre les postes ouverts destinés aux maîtres de conférences et ceux destinés aux professeurs atteint la parité cette année.

Parmi les recrutements fructueux, la part des femmes est en légère hausse : le taux de femmes est de 46% chez les maîtres de conférence, identique à 2015, et de 42% chez les professeurs (hausse notable de 8 points par rapport à 2015).

Évolution de la répartition femme-homme pour les concours fructueux

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MCF	24	28	18	21
Professeurs	14	27	16	22
Total	**38**	**55**	**34**	**43**

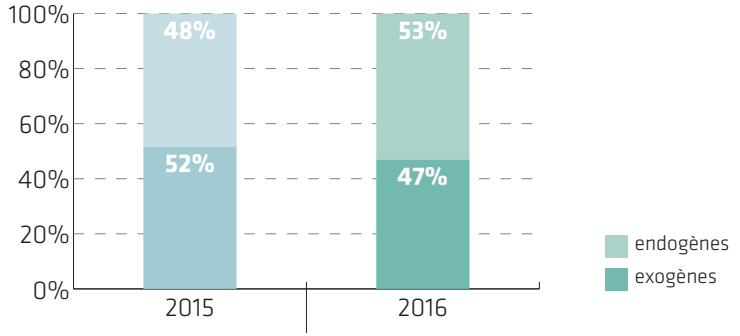
Part des femmes pour les concours fructueux



Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes

	2015		2016	
	exogènes	endogènes	exogènes	endogènes
MCF	29	23	18	21
Professeurs	19	22	20	22
Total général	48	45	38	43
	93		81	

Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes



Au niveau national, en 2015,un maître de conférences sur 5 a soutenu sa thèse dans son établissement de recrutement (52% pour AMU), 44% des professeurs des universités était en poste comme maître de conférences dans le même établissement (54% pour AMU) (Données MENESR - DGRH 2015). La majeure partie des MCF recrutés en 2015 étaient post-doctorants (32%) au moment de leur recrutement. Ces derniers sont devenus depuis 2007 le premier vivier des MCF (13% en 2002) au détriment des ATER qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire, dont la proportion tend à décroître au fil du temps (14% en 2015 contre 41% en 2002). Près de 90% des PR recrutés le sont parmi les MCF. (Données MESR 2015 - Hors EPST)

Au sein de l'établissement, la part des concours exogènes a diminué, passant de 52% en 2015 à 48% en 2016. Cette tendance est vérifiable du côté des maîtres de conférences (-5 points par rapport à 2015) comme des professeurs (-1 point par rapport à 2015).

* 39 postes de maîtres de conférences ont été publiés dont 38 en session synchronisée. Parmi les 38 postes en session synchro, 1 poste a été pourvu par mutation prioritaire.

- Endogènes : 19 enseignants ont soutenu leur doctorat à AMU (dont 9 étaient sous contrats AMU)
- Exogènes : 20 enseignants ont obtenu leur doctorat hors AMU (dont 2 étaient sous contrats AMU). Parmi les exogènes, 7 enseignants sont de nationalités étrangères (6 européens et 1 hors Europe).

* 39 postes professeurs ont été publiés en session synchronisée, dont 5 au titre de la mutation exclusive, 1 au titre de la mutation/détachement en professeur 1C, 1 ouvert au grade de professeur 1C et 5 au titre de l'article 46-3 (maîtres de conférences + Habilitation à Diriger de la Recherche + 10 ans). Parmi ces 39 postes, 2 postes ont été pourvus par mutation prioritaire et 1 recrutement infructueux.

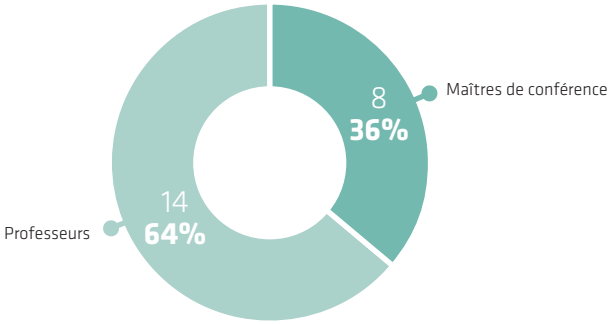
- Endogènes : 21 enseignants étaient maître de conférences à AMU
- Exogènes : 17 enseignants dont 5 de nationalités européennes et 3 ayant soutenu leur doctorat / HDR à AMU

1.3. Enseignants-chercheurs bi-appartenants

Évolution du nombre de concours

	2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
MCF	5	5	4	4
Professeurs	7	5	10	4
Total	**12**	**10**	**14**	**8**

Répartition entre les maîtres de conférences et les professeurs



Répartition et évolution du nombre de concours par section CNU de santé

	2015		2016	
Sections CNU	***MCF***	***PR***	**MCF**	**PR**
48-Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique	*1*			
53-00 - Médecine interne, gériatrie, chirurgie générale et médecine générale	*1*			
«54-00 - Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique,				
endocrinologie et reproduction»		*1*		
42-03 - Anatomie et cytologie pathologiques	*1*			
43-01 - Biophysique et médecine nucléaire				1
44-02 - Physiologie		*1*		
44-03 - Biologie cellulaire	*1*	*1*		
45-01 - Bactériologie - virologie ; hygiène hospitalière	*1*		1	
45-02 - Parasitologie et mycologie	*1*		1	
45-03 - Maladies infectieuses ; maladies tropicales (2 options)	*1*			
46-01 - Epidémiologie, économie de la santé et de la prévention				1
46-02 - Médecine et santé au travail		*1*		
46-04 - Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication				1
47-02 - Cancérologie			1	
48-01 - Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence		*1*		
48-03 - Pharmacologie clinique				1
49-01 - Neurologie				1
49-02 - Neurochirurgie			1	

Répartition et évolution du nombre de concours par section CNU de santé

	2015		2016	
Sections CNU	***MCF***	***PR***	**MCF**	**PR**
50-02 - Chirurgie orthopédique et traumatologique				1
51-01 - Pneumologie ; addictologie	*1*			
51-02 -Cardiologie				1
52-01 - Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie		*1*		
52-02 - Chirurgie digestive			1	
52-03 - Néphrologie		*1*		
53-02 - Chirurgie générale		*1*		
54-01 - Pédiatrie	*1*	*1*	1	
54-03 - Gynécologie-obstétrique, gynécologie médicale				1
54-04 - Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques, gynécologie médicale				1
54-05 - Biologie et médecine du développement et de la reproduction				1
55-01 - Oto-rhino-laryngologie		*1*		
55-02 - Ophtalmologie				1
58-02 - Prothèses				1
58-03 - Sciences anatomiques et physiologiques, occlusodontiques, biomatériaux, biophysique, radiologie (MCU PHO)	*1*			
81- Pharmacie : sciences du médicament et des autres produits de santé			2	1
82 - Pharmacie : sciences biologiques, fondamentales et cliniques				1

Les enseignants recrutés sont en médecine (11 professeurs et 6 maîtres de conférence, en pharmacie (2 professeurs et 2 maîtres de conférence), et en odontologie (1 professeur).

1.4. Constitution des jurys

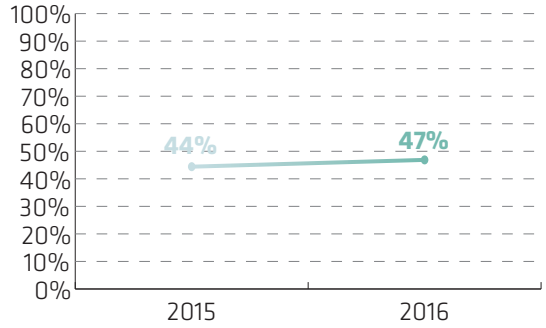
Part des femmes dans la composition des comités de sélection

	2015	2016
Femmes	*524*	487
Hommes	*656*	552

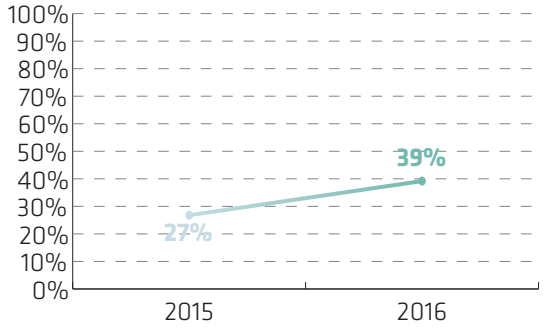
Part de présidentes de comités de sélection

	2015	2016
Femmes	*30*	29
Hommes	*82*	45

Évolution du taux de femmes dans la composition des comités de sélection



Évolution du taux de femmes dans la présidence de comités de sélection



2. BIATSS // Concours

Plusieurs voies sont offertes aux personnels qui souhaitent intégrer AMU : les concours (internes, externes, 3e voie, directs, BOE, PACTE ou réservés), les recrutements externes, les détachements entrants et les mutations.

Les agents déjà en fonction dans l'établissement peuvent également candidater sur des postes *via* la mobilité interne.
Cette partie concerne uniquement les BIATSS non financés sur contrats de recherche.

2.1. Volumétrie des concours 2016

Les concours de la filière ITRF sont organisés par les universités, les grandes écoles, les rectorats et le ministère.

Les concours de catégorie A comportent une phase d'admissibilité nationale gérée par un établissement centre organisateur non affectataire, et une phase d'admission locale.

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

Les règles de désignation des centres organisateurs sont les suivantes :

- S'agissant des catégories A, les centres organisateurs sont désignés par le ministère qui se charge de l'attribution des concours à organiser en phase d'admissibilité. AMU s'est vu confier le pilotage de 8 concours pour 15 établissements affectataires.
- S'agissant des catégories B et C (hors recrutements directs, BOE, et PACTE) les centres organisateurs sont désignés par l'établissement coordonnateur de zone (AMU sur la zone Sud Est). L'organisation de ces concours peut être académique ou inter académique..

Le nombre de concours organisés par AMU est en hausse depuis 2014 (+24%). Les postes de catégories C sont toujours majoritaires, même si leur part tend à diminuer (ils représentaient 62% des postes en 2014 pour représenter 48% des postes ouverts en 2016) au profit des postes de catégories A et B.

La volumétrie d'emplois ouverts aux concours et recrutements en 2016 est en hausse (+24%). Le delta est particulièrement prononcé sur les catégories A (+90%) et B (+50%). On constate toutefois une baisse d'ouverture de postes en catégorie C (-4%) qui s'observe essentiellement sur les recrutements réservés dans le cadre du protocole Sauvadet.

Le nombre moyen d'admissibles par concours a évolué, passant de 2,1 en 2015 à 2,4 en 2016. En revanche, le ratio nombre de présents à l'admission/nombre d'admissibles est en baisse avérée (-18% en 2015 / -37% en 2016). Le constat est récurrent sur le fort absentéisme des candidats lors des épreuves d'admission de concours de catégorie A (48% des admissibles se sont présentés aux épreuves). Ceci peut s'expliquer par le fait qu'une majorité d'agents sélectionne tout ou partie des centres affectataires lors de leur inscription à un concours donné et que le choix de se rendre, ou pas, aux épreuves orales se fait dans un second temps (fiche de poste pas en adéquation avec leur profil, réussite d'un concours dans un autre établissement, coûts liés aux déplacements multiples...).

Les emplois ouverts en BAP G et J sont principalement de catégorie C (76% des emplois de la BAP G et 50% des emplois de la BAP J). La BAP J représente presque la moitié des emplois ouverts en catégories A (48%), 75% des emplois ouverts en catégorie B et 67% des emplois ouverts en catégorie C. La BAP G représente 10% des emplois ouverts dans les catégories A et A+, 12% des emplois ouverts dans la catégorie B et 31% des emplois ouverts dans la catégorie C.

		Nombre d'emplois ouverts*		Nombre d'inscrits		Nombre d'admissibles		Nombre de candidats présents à l'admission		Nombre d'admis sur liste principale		Nombre d'admis sur liste complémentaire	
		2015	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016
Cat A+ IGR	Interne	*1*	3	*9*	24	*3*	7	*1*	6	*1*	3	*0*	0
	Externe	*1*	4	*25*	66	*16*	32	*7*	17	*1*	3	*1*	3
	Réservé	*0*	1	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	0	*0*	0
Total IGR		***2***	**8**	***34***	**90**	***19***	**39**	***8***	**23**	***2***	**6**	***1***	**3**
Cat A IGE	Interne	*5*	5	*105*	72	*31*	28	*16*	10	*5*	5	*0*	3
	Externe	*3*	17	*182*	426	*52*	163	*22*	69	*2*	17	*4*	10
	Réservé	*5*	11	*5*	6	*5*	8	*5*	5	*4*	5	*0*	0
Total IGE		***13***	**33**	***504***	**504**	***88***	**199**	***43***	**84**	***11***	**27**	***4***	**13**
Cat A ASI	Interne	*5*	6	*101*	102	*37*	38	*25*	19	*5*	5	*1*	2
	Externe	*5*	7	*262*	326	*53*	42	*28*	25	*3*	4	*2*	3
	Réservé	*6*	5	*7*	4	*7*	3	*7*	3	*5*	3	*0*	0
Total ASI		***16***	**18**	***370***	**432**	***97***	**83**	***60***	**47**	***13***	**12**	***3***	**5**
Total CAT. A et A +		***31***	**59**	***908***	**1 026**	***204***	**321**	***111***	**154**	***26***	**45**	***8***	**21**
Cat B Tech	Interne	*9 (dont 7 AMU)*	10 (dont 8 AMU)	*121*	160	*34*	30	*29*	28	*9*	10	*4*	1
	Externe	*6 (dont 5 AMU)*	7 (dont 5 AMU)	*150*	96	*29*	18	*27*	15	*5*	6	*3*	2
	Réservé	*17 (dont 15 AMU)*	30	*9*	6	*0*	6	*6*	6	*6*	5	*0*	1
	BOE	*0*	1	*0*	3	*0*	3	*0*	2	*0*	1	*0*	0
Total CAT B		***32***	**48**	***280***	**265**	***63***	**57**	***62***	**51**	***20***	**22**	***7***	**4**
Cat C ATRFP	Interne	*5*	8 (dont 6 AMU)	*64*	117	*22*	26	*21*	26	*5*	8	*6*	5
	Externe	*7 (dont 6 AMU)*	12 (dont 10 AMU)	*140*	198	*27*	42	*22*	35	*7*	12	*5*	10
	Réservé	*39*	45 (dont 44 AMU)	*25*	13	*0*	13	*23*	13	*23*	13	*0*	0
	BOE	*3*	1	*12*	9	*8*	4	*8*	4	*2*	1	*0*	0
Total ATRFP		***54***	**66**	***241***	**337**	***57***	**85**	***74***	**78**	***37***	**34**	***11***	**15**
Cat C ATRF2C	Réservé	*39*	27	*17*	6	*0*	6	*16*	6	*16*	5	*0*	0
	Direct	*2*	0	*6*	0	*3*	0	*3*	0	*2*	0	*0*	0
	PACTE	*1*	2	*8*	9	*5*	4	*3*	4	*0*	1	*0*	0
Total ATRF 2C		***42***	**29**	***31***	**15**	***8***	**10**	***22***	**10**	***18***	**6**	***0***	**0**
Cat C Mag	Réservé	*3*	1	*2*	0	*0*	0	*2*	0	*2*	0	*0*	0
	Direct	*4*	2	*77*	82	*20*	12	*18*	11	*4*	2	*4*	2
	BOE	*0*	1	*0*	12	*0*	6	*0*	5	*0*	1	*0*	1
Total Mag		***7***	**4**	***79***	**94**	***20***	**18**	***20***	**16**	***6***	**3**	***4***	**3**
Total CAT C		***103***	**99**	***351***	**446**	***85***	**113**	***116***	**104**	***61***	**43**	***15***	**18**
TOTAL		**166**	**206**	**1 539**	**1 737**	**352**	**491**	**289**	**309**	**107**	**110**	**30**	**43**

*Nombre d'emplois : certains concours sont organisés pour d'autres universités.

Il n'y a pas d'épreuve d'admissibilité pour les concours de catégorie B et C réservés. Tous les candidats des concours réservés recevables sont directement.

Ce tableau fait état de tous les concours organisés par AMU sur la session 2016. Il n'est pas représentatif des postes ouverts exclusivement dans l'établissement.

2.2. Concours de droit commun

La campagne emplois 2016 a été votée par le Conseil d'Administration d'AMU qui s'est réuni le 15/12/2015.

Les principes relatifs à l'élaboration de cette campagne ont été énoncés dans la lettre de cadrage du Président du 23 juillet 2015, qui a suivi le débat d'orientation budgétaire tenu au Conseil d'Administration du 21 juillet :

- Transparence
- Adéquation avec la politique d'AMU et le contrat d'établissement 2012-2017
- Priorité au soutien à la recherche et à la réussite des étudiants
- Soutenabilité financière dans un contexte national et local extrêmement tendu
- Maîtrise de la masse salariale

Volumétrie des postes AMU ouverts au concours

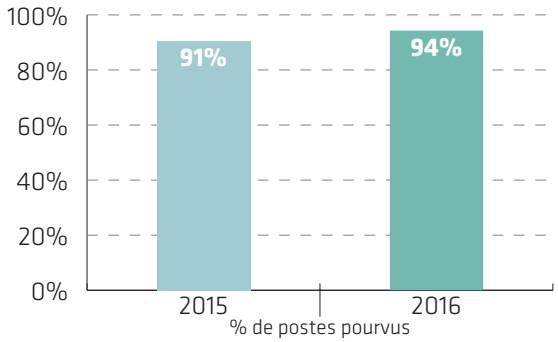
	2015	2016
Postes ouverts	*53*	70
Postes pourvus	*48*	66

Le nombre de postes proposés aux concours ITRF est en augmentation avec 17 emplois supplémentaires ouverts en 2016 par rapport à 2015.

La proportion de postes pourvus / postes ouverts reste relativement stable.

Il est à noter que sur les 66 postes pourvus, 64 l'ont été par des lauréats classés en liste principale, et 2 par des lauréats classés en liste complémentaire sur moyens supplémentaires.

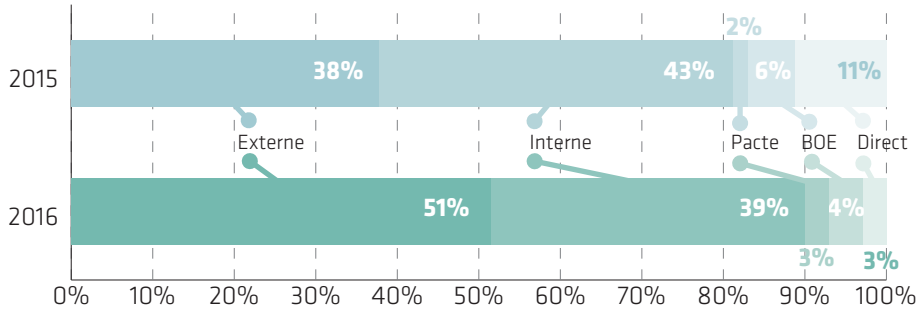
Ratio des postes pourvus sur le nombre de postes ouverts



Nombre de postes AMU ouverts au concours par nature

	Externe	Interne	Pacte	BOE	Direct	Total
2015	*20*	*23*	*1*	*3*	*6*	*53*
2016	36	27	2	3	2	70

Évolution de la répartition des postes AMU ouverts au concours par nature



Points d'attention :

L'équilibre entre les concours externes et les concours internes doit être appliqué afin d'assurer au niveau national le respect des différentes proportions réglementaires.

15% des recrutements externes dans les corps de catégorie C doivent être réservés au titre du PACTE.

Il convient de réserver 6% au moins d'emplois pour le recrutement des travailleurs handicapés sur le nombre de postes offerts aux différents concours classiques de recrutement de personnels BIATSS et Enseignants.

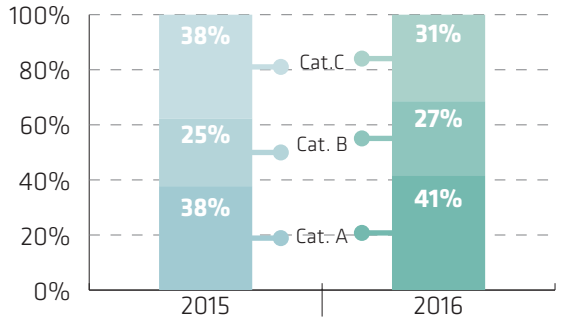
Nombre de postes AMU ouverts au concours par catégorie

	2015	2016
Cat A	20	29
Cat B	13	19
Cat C	20	22

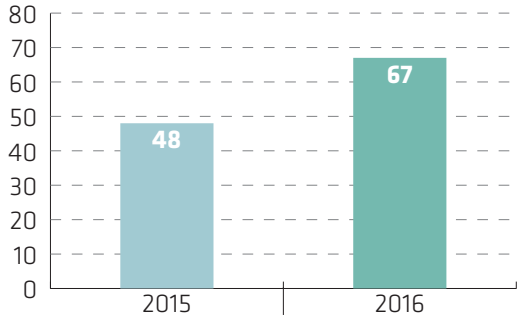
Répartition des lauréats par sexe et par catégorie

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	12	5	12	13
Cat B	9	4	12	8
Cat C	11	7	18	4

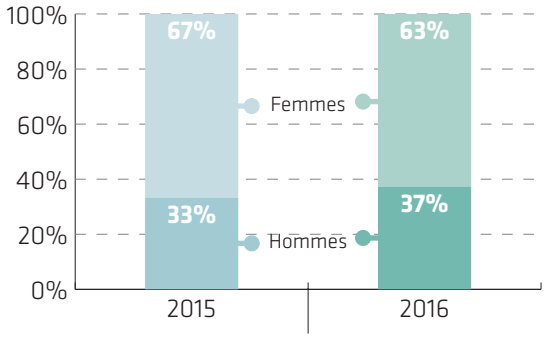
Évolution de la répartition des postes AMU ouverts au concours par catégorie



Nombre de postes pourvus



Évolution de la répartition Femmes-Hommes

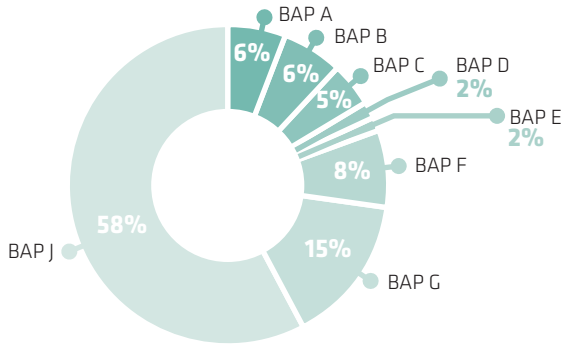


Sur les 70 postes ouverts, seuls 3 n'ont pas été pourvus. La répartition femmes/hommes est homogène par rapport à la population AMU majoritairement féminine dans les 3 catégories, avec une prédominance dans la catégorie C. Le taux de femmes élevé s'explique par la féminisation de la BAP J, BAP majoritaire dans les concours ouverts et pourvus.

Répartition des lauréats par BAP et par catégorie

	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Cat A	2	4	2	1		2	5	9
Cat B	1		1		1		4	13
Cat C	1					3	1	16
Total	**4**	**4**	**3**	**1**	**1**	**5**	**10**	**38**

Répartition des lauréats par BAP



La BAP J représente 58% des postes AMU pourvus en 2016. Pour cette BAP, même si la catégorie C reste majoritaire avec 42% des recrutements, la répartition par catégorie est relativement équilibrée (les catégories A représentent 24% et les B 34%).

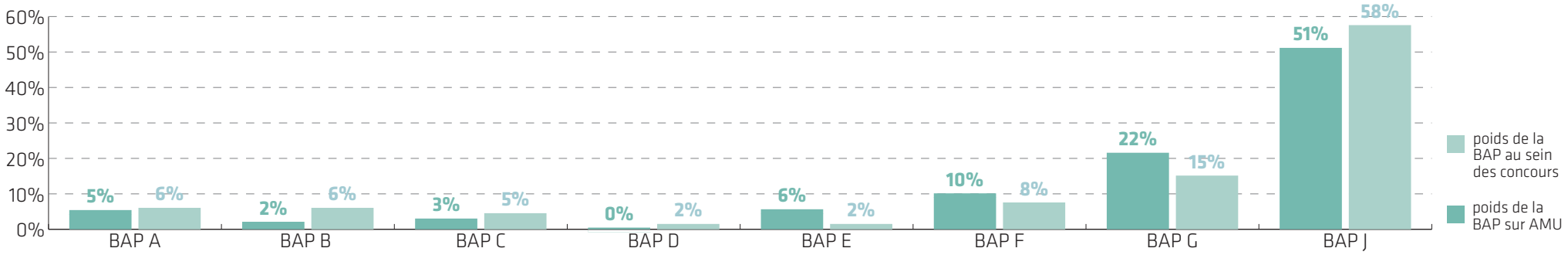
On retrouve des agents de catégorie C dans 3 BAP : la BAP J (42% des concours pourvus dans cette BAP sont de catégorie C), la BAP F (60% des concours pourvus dans cette BAP sont de catégorie C) et la BAP A (25%).

On note également que 3 BAP sont mono-catégorielles : la BAP B et D pour lesquelles 100% des postes ouverts sont de catégorie A, et la BAP E au sein de laquelle tous postes ouverts de sont de catégorie B. Il n'y a pas de postes pourvus en catégorie B au sein de la BAP F, et pas de catégorie C pour la BAP C.

À noter qu'il n'existe pas d'emploi type de catégorie C et BAP D, et que le niveau C en BAP E est un corps de positionnement. Il n'est pas ouvert au recrutement.

	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Poids des concours fructueux BIATSS par BAP	2%	6%	3%	7%	1%	2%	1%	2%

Poids relatif de chaque BAP



AMU appui son effort en termes d'ouverture de concours pour les BAP du soutien à la recherche et à la formation. L'établissement soutient ces BAP au-delà de leur représentativité dans les effectifs : la BAP C représente 3% des effectifs AMU et a connu en 2016 5% d'ouvertures de postes aux concours.

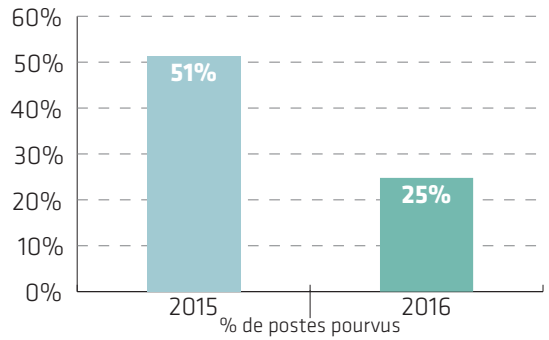
2.3. Recrutements des agents non titulaires éligibles Sauvadet

Évolution du nombre de postes ouverts et pourvus

	Nombre de postes ouverts	Nombre de postes pourvus
2015	*107*	*55*
2016	117	29

En 2016, le nombre de postes ouverts est supérieur à 2015 (+9% de postes ouverts). En revanche, le nombre de postes pourvus est en baisse (-47%).

Part de postes pourvus sur le nombre de postes ouverts

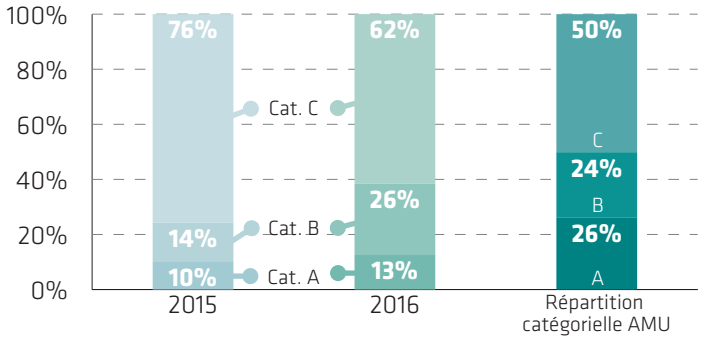


Évolution de la répartition des postes ouverts par catégorie

	2015	2016
Cat A	*11*	15
Cat B	*15*	30
Cat C	*81*	72
Total	***107***	**117**

La part des concours Sauvadet ouverts catégorie C (76% en 2015 et 62% en 2016) est bien plus importante que la part des agents de catégorie C au sein d'AMU (50% des BIATSS).

Répartition des postes ouverts par catégorie



Destinée à réduire la précarité des agents publics contractuels, la loi du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » favorise l'accès au statut de fonctionnaire des agents contractuels et la transformation de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (« CDIsation ») en fonction de critères d'ancienneté et de statut.

Les agents sont éligibles selon les conditions décrites par la loi. Pour AMU, 394 agents ont été éligibles par ce dispositif, répartis sur 4 années, dont 117 en 2016.

La décision de la gouvernance pour la session 2016 a été d'ouvrir aux recrutements réservés BIATSS le nombre de postes équivalent au nombre d'agents éligibles restants non titularisés à l'issue de la 3e vague et toujours en fonction dans AMU. Certains postes non pourvus, avec une forte prédominance de catégories B et C, ont donc fait l'objet d'une publication au recrutement à 2 reprises.

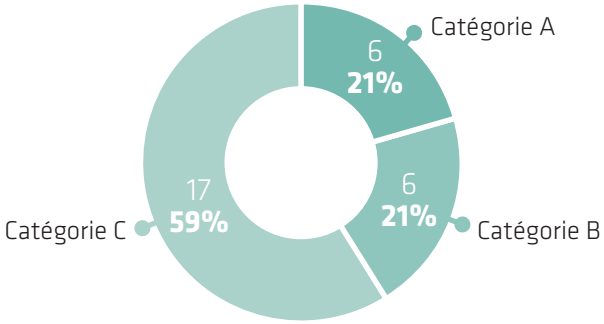
La répartition des postes ouverts évolue en 2016 : moins de postes en catégorie C (76% en 2015 à 62% en 2016) au bénéfice des postes en catégorie A (10% en 2015 à 13% en 2016) et B (14% en 2015 à 26% en 2016).

Répartition des lauréats par catégorie

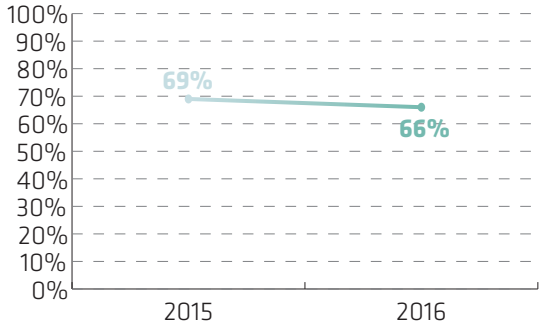
	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	5	4	2	4
Cat B	1	4	4	2
Cat C	32	9	13	4
Total	38	17	19	10
	55		29	

La répartition des lauréats par catégorie a beaucoup évolué par rapport à 2015 : en effet, les agents de catégorie A et de catégorie B sont passés respectivement de 16% et 9% en 2015 à 21% en 2016, et la part des agents de catégorie C a fortement diminué, passant de 75% en 2015 à 59% en 2016.

Répartition des lauréats par catégorie



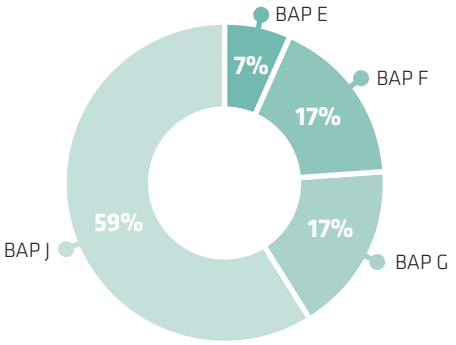
Part des femmes parmi les lauréats



Répartition des titularisations par BAP

	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Cat A	2	3		1
Cat B				6
Cat C		2	5	10
Total	2	5	5	17

Répartition des titularisations par BAP



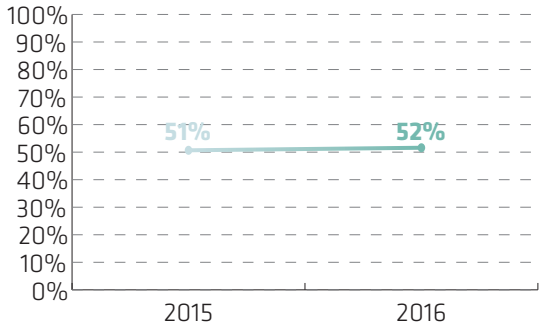
2.4. Constitution des jurys

L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi fonctionnaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique prévoit à partir de 2015 une parité 50/50 des représentants Hommes et Femmes au lieu de 1/3 précédemment.

Répartition par sexe des membres des jurys de concours et examens professionnels ouverts aux BIATSS

	2015	2016
Femmes	151	194
Hommes	147	182
Total	298	376

Évolution du taux de femmes



376 membres de jurys invités (194 femmes/182 hommes), 313 accueillis (163 femmes/150 hommes) dont 72 s'étant déplacés 2 fois (phases d'admissibilité et d'admission). Le différentiel de 63 entre les invités et les accueillis étant le nombre de membres suppléants.

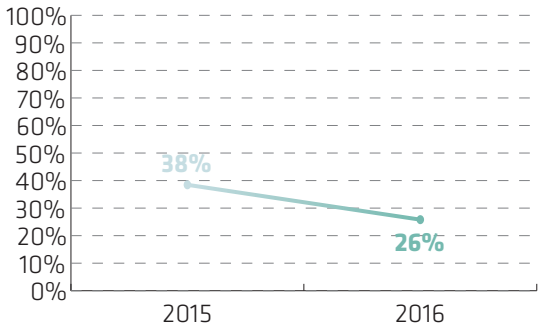
Sur les 376 membres invités, 145 étaient externes à l'établissement et 231 étaient internes.

Il est toutefois à noter que la parité s'entend par jury et que celle-ci a été respectée.

Répartition par sexe des présidents de jurys de concours et examens professionnels pour les BIATSS

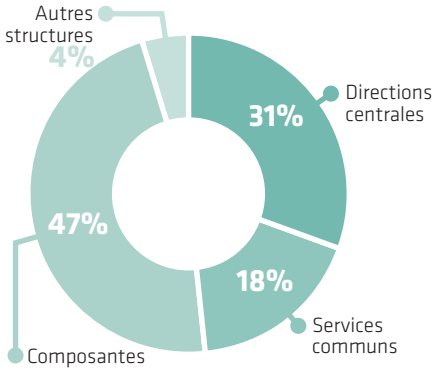
	2015	2016
Femmes	20	16
Hommes	32	46
Total	52	62

Évolution du taux de femmes

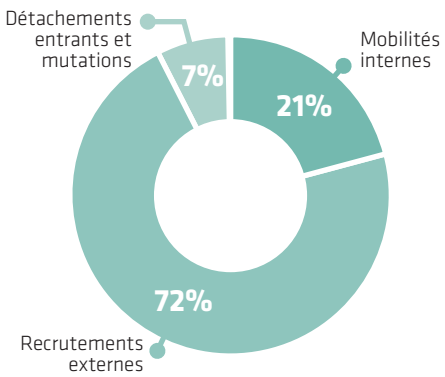


3. BIATSS // mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations

Répartition des mouvements à l'arrivée au sein d'AMU par type de structure



Répartition des mouvements au sein d'AMU



La mobilité interne se définit par le mouvement des personnels affectés, employés et rémunérés par AMU. Il concerne des personnels déjà en fonction au sein de l'établissement qui candidatent sur un poste vacant au sein d'une autre structure.

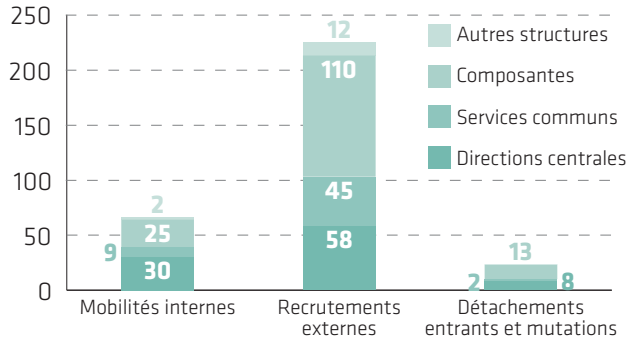
La mobilité interne est régie par la « charte de la mobilité interne » qui impose des conditions d'éligibilité aux agents souhaitant candidater : 2 ans d'ancienneté sur le poste occupé et avis favorable des N+1/+2.

Le recrutement externe fait appel à des candidats extérieurs à l'université suite à une mobilité interne infructueuse ou à une proposition d'offre d'emploi non pérenne non diffusée en interne.

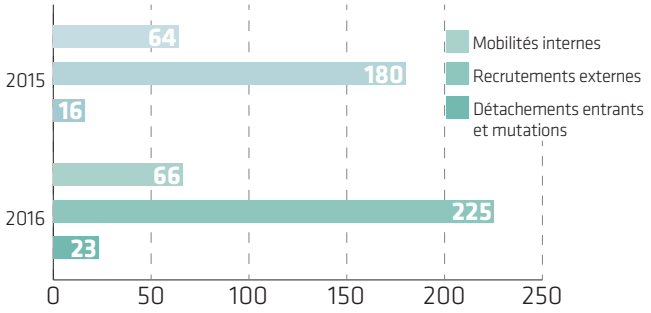
Le détachement entrant est la situation dans laquelle un fonctionnaire est placé dans un statut et/ou un établissement d'un autre ministère ou d'une autre fonction publique.

La mutation quant à elle concerne une mobilité au sein d'un même ministère (à l'exception des agents du corps des attachés de l'État qui est un corps interministériel au sein de la fonction publique de l'État).

Répartition des mouvements entrants par type de structure



Évolution des mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations au sein d'AMU



Les recrutements externes sont le type majoritaire de mouvements au sein de chaque type de structure. Ils représentent 60% des mouvements de directions centrales (structures qui enregistrent le plus de mouvements d'agents de catégorie A), 80% des services communs, 74% des composantes et 86% des autres structures.

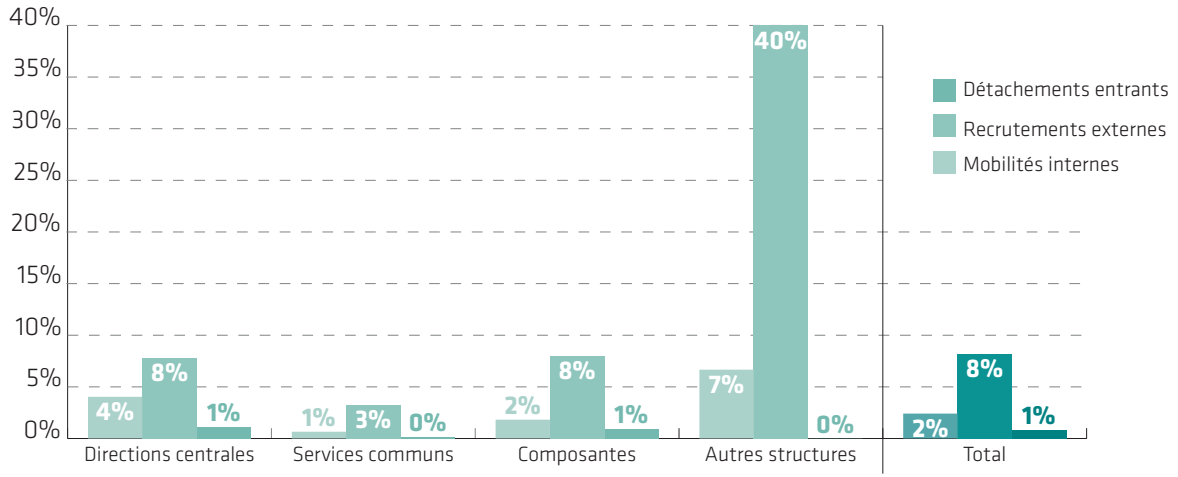
Les autres structures sont composées du Centre régional de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB), de la fondation AMU et de Téthys.

Ratios de l'ensemble des mouvements sur le nombre de BIATSS

	ratio mouvements
Directions centrales	13%
Services communs	4%
Composantes	11%
Autres structures	47%
Total	**11%**

Ces ratios indiquent la part des flux entrants BIATSS (mobilité interne, recrutements externes ou détachement entrants) sur le nombre de BIATSS total du type de structure. Par exemple, 4% des agents rattachés à une direction centrale eu recours à une mobilité interne.

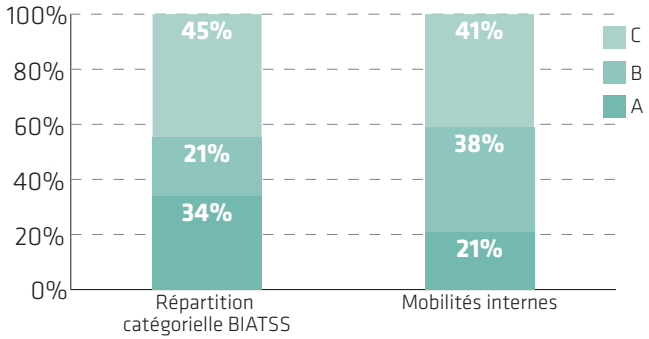
Ratio des différents mouvements par type de structure



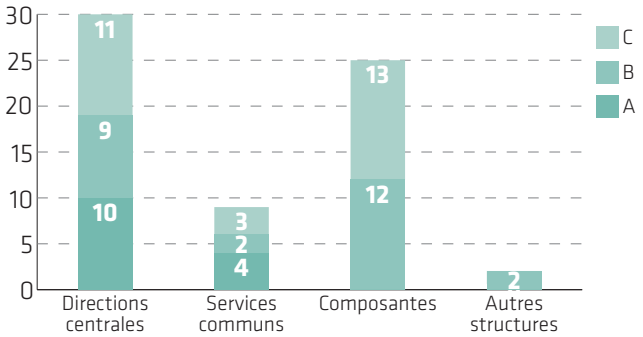
3.1. Mobilités internes

Les femmes représentent 32% des mobilités internes. On constate que les agents de catégorie A représentent 33% des mobilités internes vers les directions centrales. En revanche, les composantes n'enregistrent aucune mobilité pour cette catégorie.

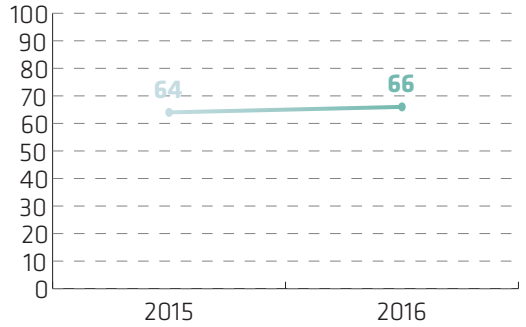
Répartition des catégories au sein d'AMU et des mobilités internes



Mobilités internes par type de structure et par catégorie



Évolution sur 2 ans des mobilités internes



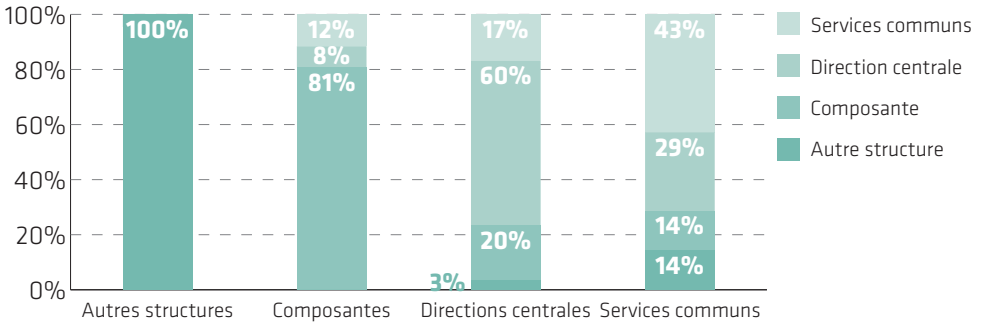
Les mouvements de mobilité interne peuvent avoir lieu soit au sein de la même structure, soit entre deux structures de même type soit entre des structures de types différents. On constate que les mobilités au sein de la même structure sont de 48%, et les mobilités entre deux structures sont de 52%.

81% des agents en composante évoluent vers une autre composante, ou au sein de la même composante, 12% vont en services communs, et 8% en direction centrales.

60% des agents en directions centrales évoluent au sein de la même structure ou vers une autre direction centrale, 20% effectuent une mobilité vers une composante, et 13% vers un service commun. Les agents des services communs, quant à eux, évoluent : à 29% vers les directions centrales, à 14% vers les composantes, à 14% vers les autres structures, et à 43% au sein du même service ou vers un autre service commun.

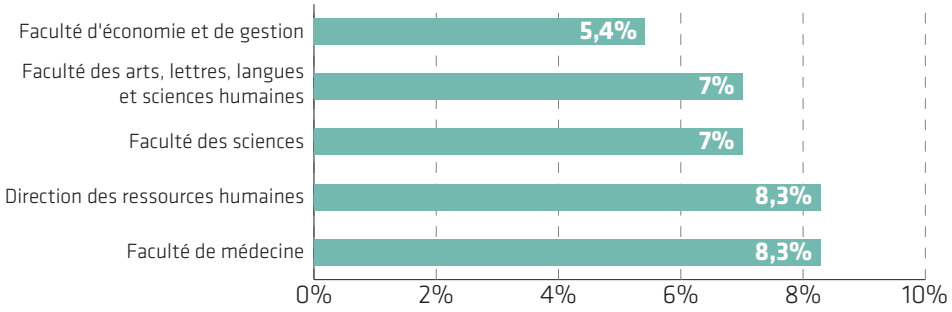
À ce jour, nous observons de plus en plus que de nombreuses mobilités se font dans un 1er temps au sein de la même composante ou direction, et dans un 2e temps alors que le poste est vacant, il est publié à la mobilité interne, Ce procédé est intéressant car il permet de faire évoluer des agents connus et identifiés au sein de la même composante ou direction.

Mobilités internes par type de structure



Aide à la lecture : 8% des agents en composante évoluent en direction centrale.

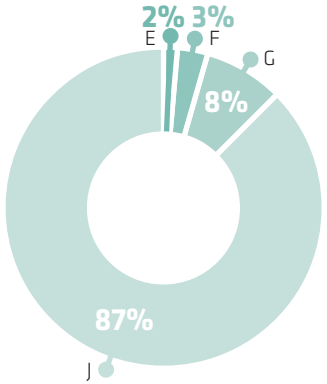
Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités internes en 2016



Aide à la lecture : les mouvements au sein de la faculté de médecine représentent 8,3% des mouvements AMU.

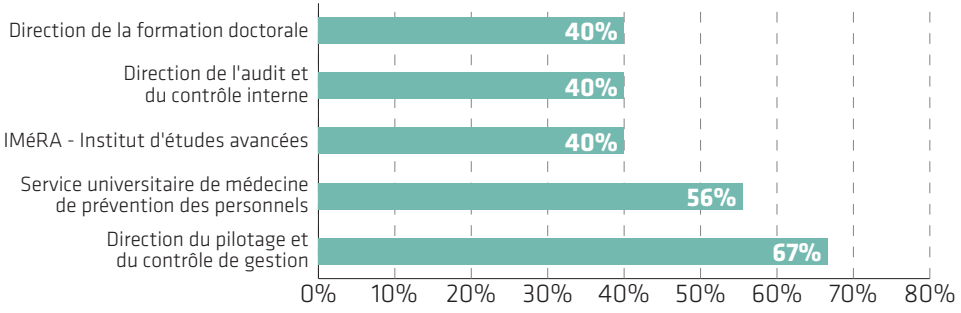
Sur des métiers à forte technicité et nécessitant une connaissance pointue de l'environnement (statuts des personnels, réglementation,etc.), il est intéressant de constater que la mobilité au sein de la même direction est forte, 62% des agents retenus à la mobilité interne au sein de la DRH sont issus de cette direction. Le tableau détaillé par structure est disponible en annexe.

Poids des BAP au sein des mobilités



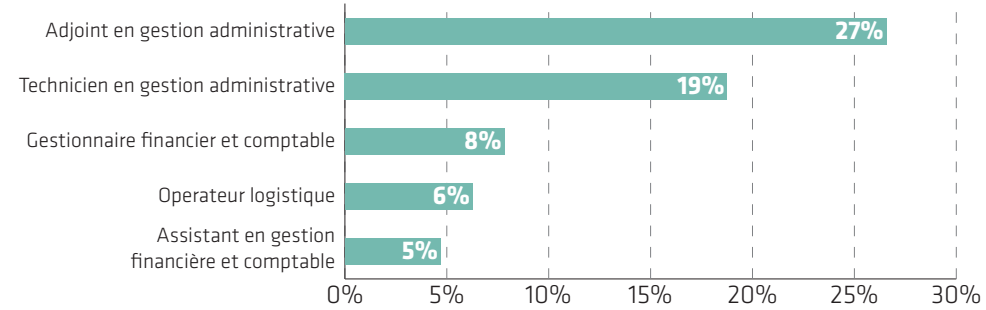
Les agents de BAP J en mobilité représentent 3% des BIATSS de la BAP J. Les mobilités au sein des BAP E, F et G représentent respectivement 1% de l'effectif de la BAP. On remarque une absence de mobilité dans les BAP scientifiques (A, B, C et D) pour lesquels les recrutements se font soit par concours, soit par recrutement externe..

Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités internes en 2016 sur leur population initiale (hors A*Midex)



On constate que ce sont les petites structures (4 à 12 agents) qui sont le plus impactées lorsque plusieurs agents partent et sont remplacés grâce au processus de mobilité interne. Il s'agit notamment de directions en lien avec l'aide au pilotage de l'établissement (DPCG, DACI). Compte tenu de ces faibles effectifs, les taux observés sont à relativiser.

Top 5 des emplois types en mobilité



Aide à la lecture : L'emploi type de gestionnaire financier et comptable représente 8% des mobilités enregistrées..

40% des « adjoints en gestion administrative » sont des postes de «secrétaires», 55% des « gestionnaires financiers et comptables » sont pourvus dans les structures hors DAF et AC et 36% des « techniciens en gestion administrative » sont des postes d'encadrement intermédiaires (type chef de bureau).

3.2. Recrutements externes

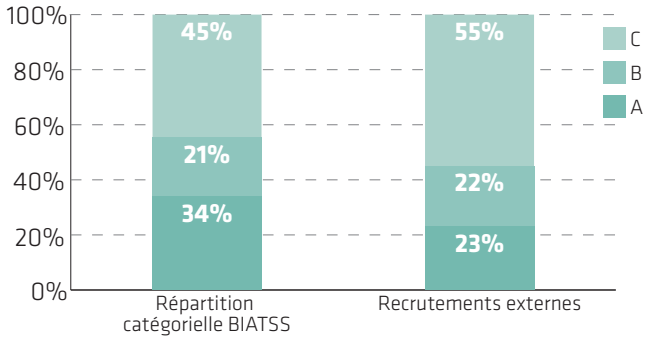
Les femmes représentent 32% des recrutements externes.

Le profil qui est le plus souvent recruté en catégorie A concerne la BAP J sur des fonctions financières et plus particulièrement sur le métier de contrôleur de gestion junior ou confirmé recruté en directions centrales. On retrouve quelques métiers en BAP F en communication (assistant en communication, webdesigner), en BAP E (métiers d'informaticien) et des métiers spécifiques de la BAP A tel que celui d'ingénieur en expérimentation scientifique/biologique principalement recruté pour les composantes Médecine, Pharmacie et Sciences.

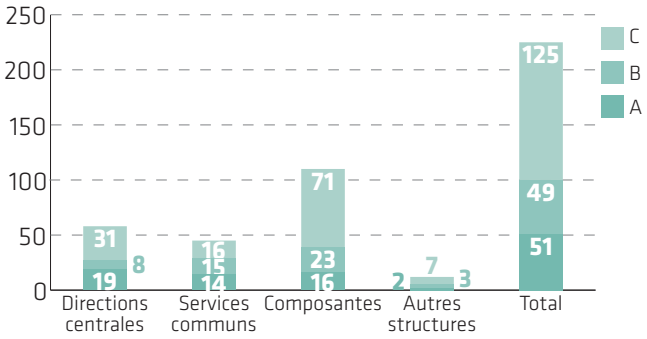
Pour les catégories B, le poste le plus recruté est celui de « technicien en gestion de parc informatique » (BAP E). Les profils dédiés au domaine financier sont également beaucoup demandés.

Pour les agents de catégorie C, les postes sont largement recrutés en BAP G « opérateur logistique ». En BAP J ce sont les profils « financiers/comptables » et les agents de scolarité qui sont principalement concernés.

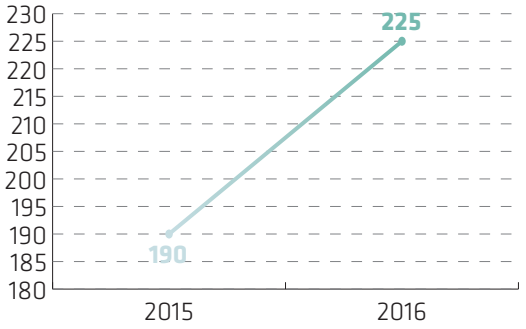
Répartition des catégories au sein d'AMU et des recrutements externes



Recrutements externes par catégorie



Évolution sur 2 ans des recrutements externes



Cette évolution est due essentiellement à une augmentation des recrutements de courte durée : remplacement des congés maternité, de certains congés maladie, etc.

Nombre de postes publiés par plateforme (hors site AMU)

Plateforme de recrutement	Nombre de publications
APEC	32
BIEP	47
Emploi public	23
INDEED	22
Pôle emploi	108
Total	**232**

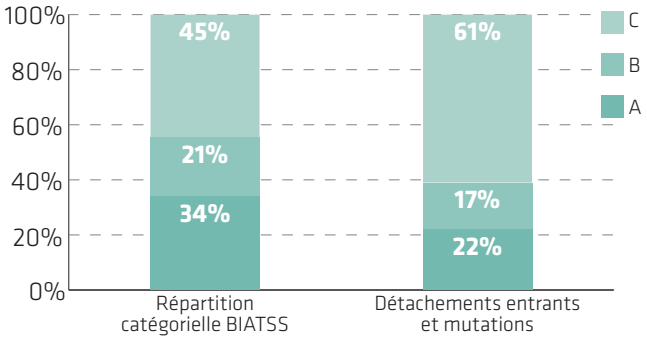
La bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) est complémentaire des bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP) qui sont mises en ligne par les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH). Ces bourses régionales d'emplois proposent les emplois vacants de l'ensemble des ministères et de leurs établissements publics et des collectivités territoriales afin de favoriser la mobilité des agents. Elles sont ouvertes à l'ensemble des agents des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

La BIEP est le site emploi le plus adapté pour pourvoir des postes avec des missions pérennes. La plateforme Pôle Emploi reste le site emploi le plus adapté au regard des profils recrutés (77 % en catégorie B et C).

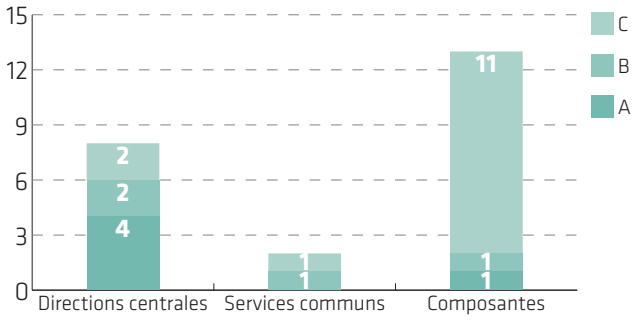
3.3. Détachements entrants et mutations

Les femmes représentent 22% des détachements entrants et des mutations.

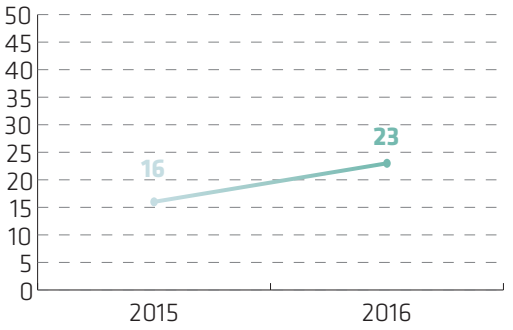
Répartition des catégories au sein d'AMU et des détachements entrants et mutations



Détachements entrants et mutations par catégorie



Évolution sur 2 ans des détachements entrants et mutations



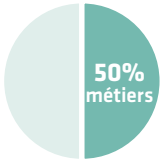
Partie 2 : Formation des personnels

1. La formation déployée par la DRH

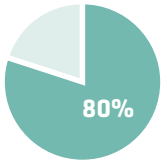
La formation professionnelle est un élément primordial de la politique Ressources Humaines de l'établissement. En effet, Aix-Marseille Université est une des 18 universités de recherche intensive : cela implique d'accompagner de manière différenciée les personnels qui contribuent à la mise en œuvre des travaux de recherche. De plus, la richesse de l'offre de formation et la volumétrie des étudiants nécessite un accompagnement des personnels engagés dans la mission pédagogique. Enfin, l'autonomie, les responsabilités et compétences élargies, la déconcentration d'un certain nombre d'actes de gestion, les demandes d'informations et les contrôles renforcés des tutelles ont impacté très fortement les personnels positionnés sur des fonctions supports. 3 grands acteurs interviennent pour la mise en œuvre opérationnelle de la formation des personnels AMU :

- La DRH. Elle intervient dans l'élaboration des plans d'action de l'établissement en matière RH en concevant, mettant en place et en évaluant les dispositifs de développement des compétences des personnels par le biais de la formation tout au long de la vie.
- Le CIPE. Il propose aux personnels enseignants des formations sur les pratiques pédagogiques universitaires.
- Le SCD. Il met en œuvre des actions de formations spécifiques aux agents du SCD et des personnels des bibliothèques associées.

Budget formation 2016
450 000 €



8 domaines de formation
50% des actions de formation pour le domaine Métiers



80% taux d'exécution du plan de formation

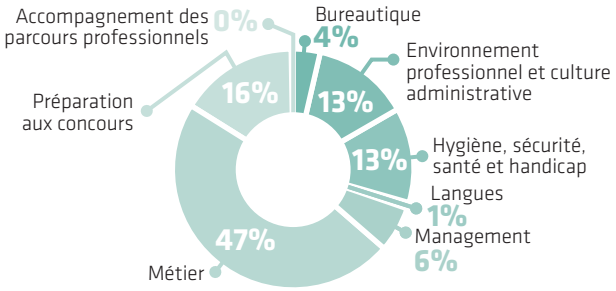
Le plan de formation 2016 a été construit en conjuguant plusieurs canaux : axes stratégiques de l'établissement et directives ministérielles, retours des structures suite au recueil des besoins lancé en juin et demandes des agents au travers de leur EPI formation.

Les données ainsi recueillies ont été compilées, analysées et priorisées afin de réaliser le plan de formation. En 2016, 30% de programmes nouveaux ont été introduit par rapport à la proposition 2015. Parmi ces nouveaux programmes, certains ont été créés à partir des besoins originaux d'une structure, la partie ingénierie de formation ayant été portée par le Pôle GPEEC (ex : Formation de perfectionnement des gestionnaires DAF et DRH Campus, formations « intégrer les évolutions du numérique dans son management », et « intégrer la prévention des RPS dans son management »).

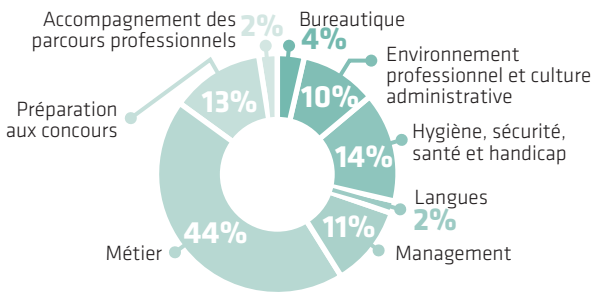
Répartition des dépenses par domaine

	Nombre de Stagiaires	Somme de Heures	Montant
Bureautique	183	1 125,5	4 172,82 €
Environnement professionnel et culture administrative	662	3 176	16 276,17 €
Hygiène, sécurité, santé et handicap	640	4 429,5	70 442,36 €
Langues	36	516,5	4 406,47 €
Management	307	3 339,5	70 442,36 €
Métier	2 383	13 302,25	180 067,31 €
Préparation aux concours	795	3 869,5	32 926,99 €
Accompagnement des parcours professionnels	9	696	7 733,87 €
Total général	**5 015**	**30 455**	**386 468,35 €**

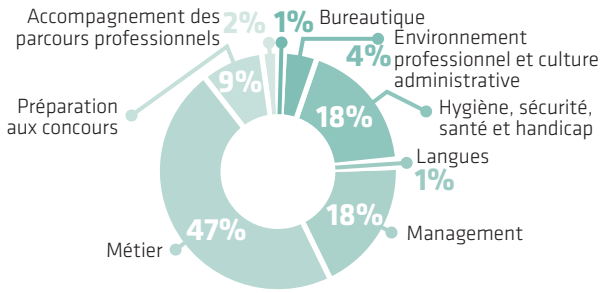
Répartition des stagiaires par domaine



Répartition des heures de formation par domaine



Montant des dépenses



C'est le domaine Métiers qui regroupe à la fois le plus grand nombre de stagiaires formés, d'heures de formation réalisées et qui mobilise la plus grande part du budget. Ces proportions sont symétriques sur les 3 axes. Cela traduit la volonté de l'établissement d'investir sur le maintien et le développement des compétences des agents, et sur l'approche professionnalisante des métiers au sein d'AMU .

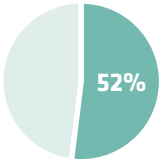
En terme de nombre de stagiaires, après le domaine « métiers » ce sont les domaines « préparation aux concours », « environnement professionnel » et « HSE-handicap » qui mobilisent le plus de stagiaires. En dehors de l'aspect réglementaire de la formation à travers le domaine HSE, le volume tant en heures qu'en stagiaires des formations préparation aux concours et environnement professionnel (28% des stagiaires et 23% des heures si on les cumule) est à lier aux carrières et aux souhaits d'évolution de carrière des agents.

Les formations du domaine management mobilisent 18% du budget pour un nombre de stagiaires et d'heures plus restreint : en effet, ce sont des formations dispensées par des prestataires externes au coût journée élevé, et organisées en groupes de taille réduite. À l'inverse, les formations du domaine «environnement professionnel et culture administrative» permettent de toucher une audience large (12% des stagiaires) mais pèsent modestement dans le budget : en effet, ce sont majoritairement des formations dispensées par des intervenants internes, en groupe de grands effectifs.

Ainsi, le domaine management est celui où le coût/stagiaire est le plus élevé, alors que le domaine environnement professionnel est celui où il est le plus modeste.

1.1. Typologie des stagiaires

Un stagiaire est une personne qui a suivi au moins une formation. Ils sont comptés autant de fois que de nombre de formations qu'ils ont suivies. A contrario les agents formés ne sont comptés qu'une seule fois même s'ils ont suivis plusieurs formations.



52%
taux d'accès à la formation des BIATSS

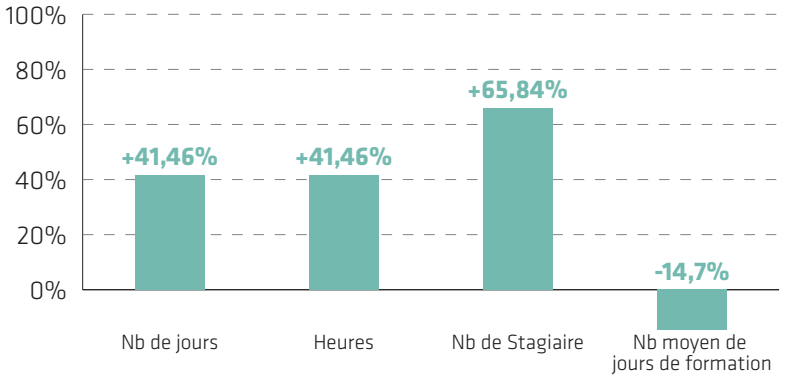
5 076 jours de formation dispensés

5 015 stagiaires

Typologie des stagiaires et nombre d'heures par sexe et catégorie

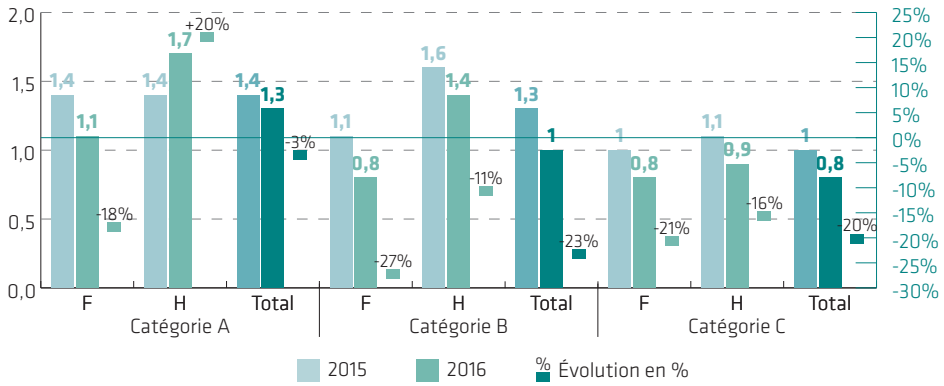
		2015				2016			
		Nb de jours	*Nb d'heures*	*Nb de stagiaires*	*Nb moyen de jours de formation*	Nb de jours	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb moyen de jours de formation
Cat. A	Femmes	*821*	*4 925*	*606*	*1,4*	1 081	6 484	970	1,1
	Hommes	*480*	*2 881*	*333*	*1,4*	952	5 712	550	1,7
	Total	***1 301***	***7 806***	***939***	***1,4***	**2 033**	**12 197**	**1 520**	**1,3**
Cat. B	Femmes	*614*	*3 681*	*535*	*1,1*	885	5 310	1 062	0,8
	Hommes	*300*	*1 798*	*185*	*1,6*	455	2 727	314	1,4
	Total	***913***	***5 479***	***720***	***1,3***	**1 340**	**8 038**	**1 376**	**1,0**
Cat. C	Femmes	*1 163*	*6 975*	*1 177*	*1,0*	1 450	8 701	1 852	0,8
	Hommes	*212*	*1 269*	*188*	*1,1*	253	1 519	267	0,9
	Total	***1 374***	***8 244***	***1 365***	***1,0***	**1 703**	**10 221**	**2 119**	**0,8**
Total général		**3 588**	**21 529**	**3 024**	**1,2**	**5 076**	**30 455**	**5 015**	**1,0**

Évolution entre 2015 et 2016 du nombre de jours, d'heures, de stagiaires et du nombre moyen de jours de formation

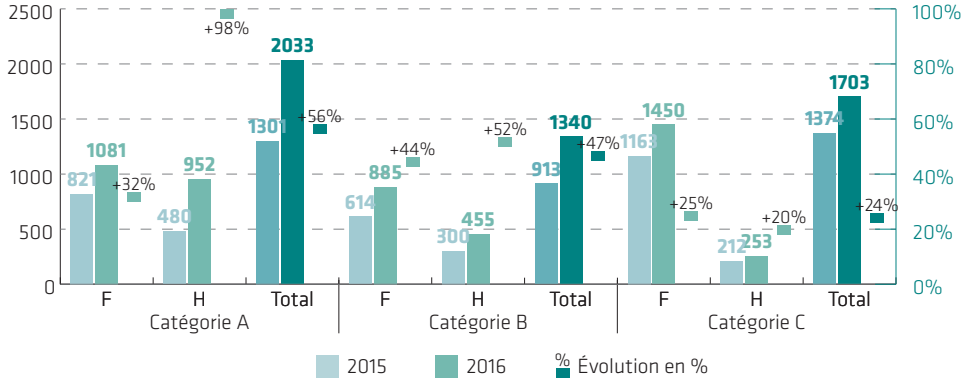


La volumétrie est en nette augmentation (+41% en termes de jours de formation et +65% en terme de nombre de stagiaires), ce qui est à corréler avec le taux d'accès à la formation pour les BIATSS qui est de 52% en 2016 . On peut donc déduire que les agents qui se sont formés l'ont fait à peu près autant que l'année dernière, mais que davantage d'agents ont pu accéder à la formation.

Évolution du nombre moyen de jours de formation par stagiaire entre 2015 et 2016



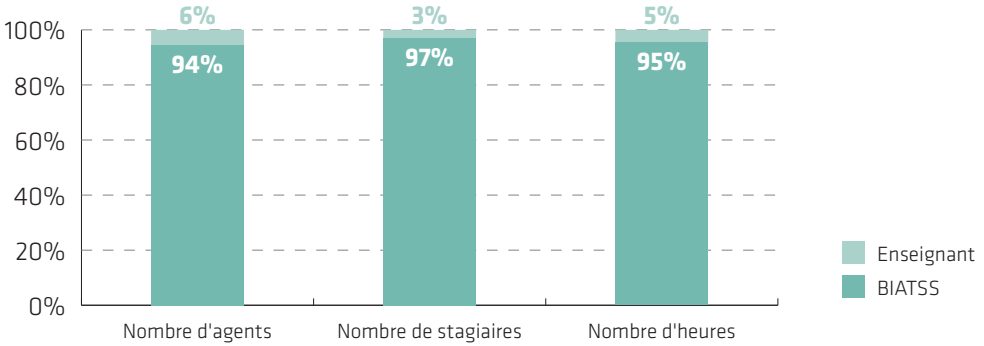
Évolution du nombre de jours de formation entre 2015 et 2016



Typologie des stagiaires par type de population

	Nb agents	Nb stagiaires	Nb heures
BIATSS	1 823	4 864	29 072
Ens.	107	151	1 382
Total	**1 930**	**5 015**	**30 455**

Répartition par type de population



Au total, 1 930 agents d'AMU ont participé à une formation. Les agents BIATSS qui se forment participent à plusieurs sessions dans l'année, en général sur un ensemble thématique homogène : environnement professionnel et préparation aux concours, ou modules professionnalisant autours d'une même thématique, dans une optique de parcours de formation. Même s'ils sont minoritaires, les enseignants participent également aux formations proposées par la DRH, mais plutôt sur une action isolée dans l'année; ce qui explique qu'il n'y ait pas de forte dissymétrie entre le nombre d'agents et le nombre de stagiaires pour cette population.

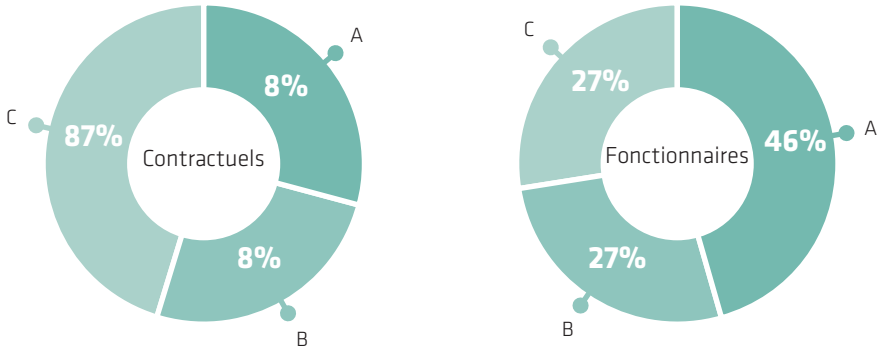
En 2016, il y a eu un nombre de stagiaires plus important (+65%) qui se sont formés sur des durées moins importantes. Ainsi le nombre de jours moyen de formation passe de 1,2 à 1.

Nombre d'heures de formation par statut et catégorie

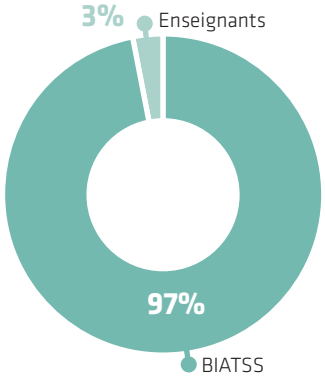
	A	B	C	Total
Contractuels	3 076	2 662	4 746	10 484
Fonctionnaires	9 116	5 377	5 478	19 970
Total	**12 192**	**8 039**	**10 224**	**30 455**

Les personnels BIATSS de catégorie A représentent 34% au niveau de l'établissement et 40% des stagiaires. Cette tendance se retrouve également pour les BIATSS catégorie B qui représentent 21% au niveau de l'établissement et 26% des stagiaires. La participation régulière à des actions de formation pour ces catégories peut s'expliquer par le niveau de technicité accru sur ces métiers ainsi que les évolutions réglementaires qui les ont notamment impactés.

Répartition des stagiaires par statut et catégorie

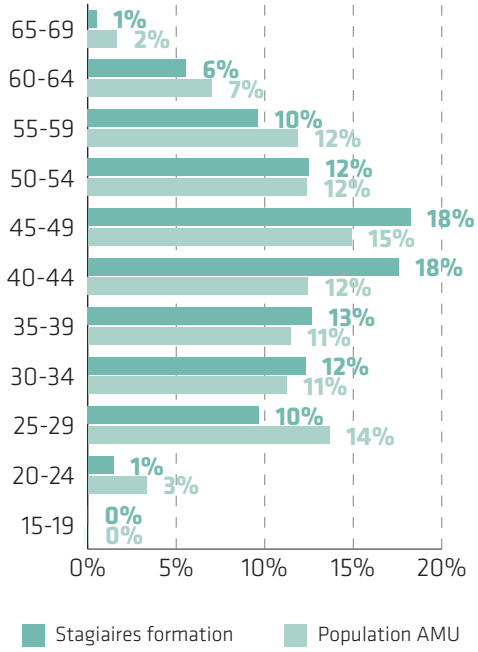


Répartition des stagiaires par type de personnels



Les enseignants représentent 3% des stagiaires formés dans le cadre de l'offre proposée par la DRH soit 151 stagiaires contre 4 864 stagiaires BIATSS. On les retrouve principalement sur les domaines HSE et métiers en lien avec la recherche. Ils font principalement appel à la DRH pour les accompagner dans des projets de formation ayant trait à leur domaine de recherche, à travers la formation individuelle. Leur participation aux formations collectives, hormis en HSE, reste donc marginale mais en évolution par rapport a 2015 (+20%).

Répartition des stagiaires par tranche d'âges et comparaison avec AMU



Au regard de la structure des âges pour l'ensemble de l'établissement, les tranches d'âge les plus jeunes et les plus âgées sont celles qui se forment le moins (20-29 ans et 55-69 ans). C'est entre 30 et 49 ans que le dynamisme formation est le plus marqué, les agents étant pleinement dans une logique de parcours et d'évolution professionnelle.

Âge moyen des stagiaires

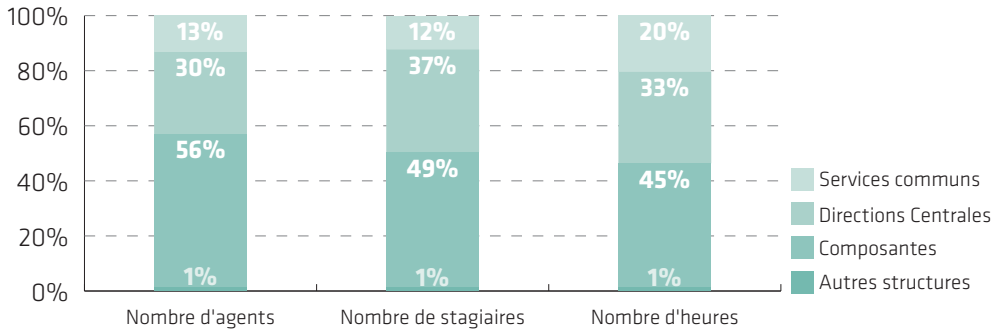
43 ans

Nombre de stagiaires, d'agents et d'heures de formation par type de structure

	Nombre d'agents	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Autres structures	27	57	361
Composantes	1 073	2 470	13 760
Directions Centrales	575	1 870	10 107
Services communs	255	618	6 227
Total général	**1 930**	**5 015**	**30 455**

En valeurs absolue, ce sont les agents en composantes qui participent le plus aux formations, en représentant 56% des agents formés. Ils représentent 49% des stagiaires et ont consommé 45% des heures de formation dispensées par l'établissement. Lorsque l'on considère les poids relatifs en pourcentage, ce sont les agents des directions centrales qui mobilisent un taux plus élevé de stagiaires et d'heures que leur part sur le nombre d'agents.

Répartition des stagiaires, des agents et des heures de formation par type de structure



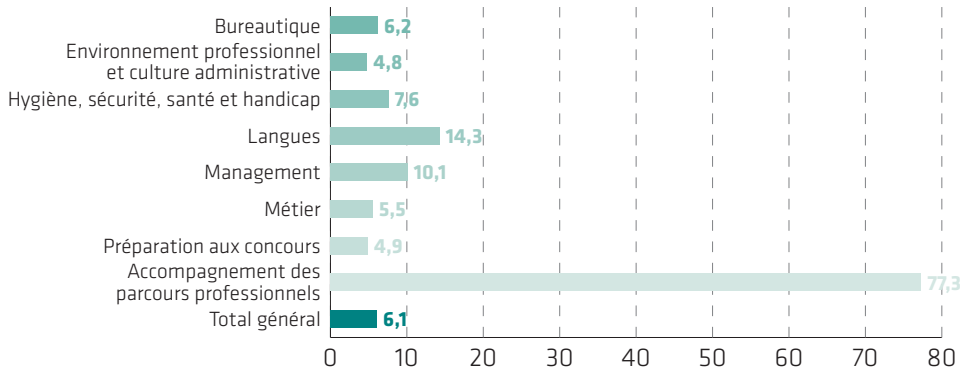
1.2. Analyse qualitative des formations dispensées

Répartition des stagiaires, du nombre d'heures par domaine + ratio nombre d'heures / nombre de stagiaires

	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Bureautique	183	1 126
Environnement professionnel et culture administrative	624	2 997
Hygiène, sécurité, santé et handicap	633	4 805
Langues	36	517
Management	287	2 887
Métier	2 448	13 559
Préparation aux concours	795	3 870
Accompagnement des parcours professionnels	9	696
Total général	**5 015**	**30 455**

L'établissement s'engage majoritairement dans les formations relatives au domaine Métier qui représentent 49% des stagiaires en 2016 (45% du nombre d'heures). Les formations de préparations aux concours répondent à une demande marquée de souhait de pérennisation ou d'évolution des agents avec un poids de 16% des stagiaires en 2016.

Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par domaine



Ce sont les domaines Management et Langues qui présentent les ratios les plus importants : en moyenne, un stagiaire en Langues bénéficie de 14,3 heures de formation, soit plus de 2 jours de formation. La durée d'acquisition des compétences est plus élevée pour le domaine Langues et le contenu plus dense que la moyenne pour le domaine Management.

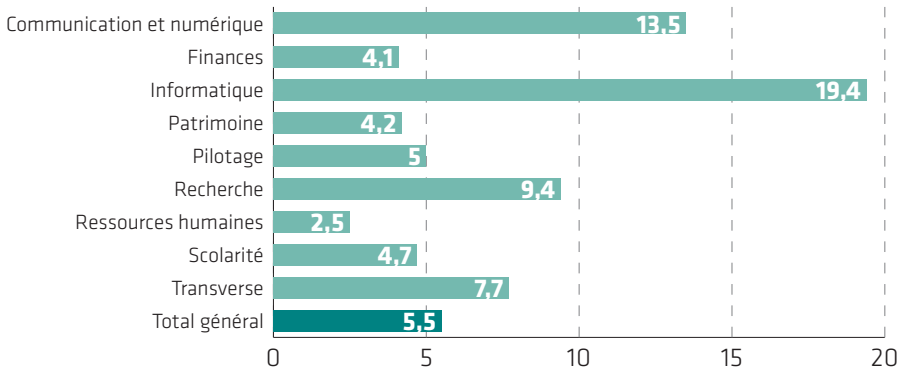
Le domaine Accompagnement des Parcours Professionnels se démarque également car il fait notamment référence aux VAE ou aux formations qualifiantes qui représentent des volumes horaires plus importants.

Focus sur le domaine de formation Métier

Répartition du nombre de stagiaires et heures pour le domaine Métier

	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Communication et numérique	31	420
Finances	800	3 272
Informatique	157	3 049
Patrimoine	33	137
Pilotage	83	419
Recherche	108	1 017
Ressources humaines	465	1 157
Scolarité	617	2 909
Transverse	154	1 181
Total général	**2 448**	**13 559**

Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par sous-domaines



Le domaine de formation Métier est le plus important de l'offre de formation de l'établissement ; il recouvre des compétences étendues dont les actions de ce domaine sont réparties en sous-domaines.

En volume de stagiaires, le sous-domaine Finances (33%), Scolarité (25%) et Ressources Humaines (19%) sont les plus importants. Cependant la corrélation avec le nombre d'heures est inverse : ce sont ces sous-domaines qui présentent le nombre d'heures moyen par stagiaire le moins élevé avec un niveau de technicité délivré relatif au regard de la catégorie :

- 4,1 heures / stagiaire en Finances et 38% de stagiaires catégorie C
- 4,7 heures / stagiaire en Scolarité et 61% de stagiaires catégorie C
- 2,5 heures / stagiaire en Ressources Humaines, 57% de stagiaires de catégorie C.

Les domaines qui présentent des volumes de stagiaires les moins élevés sont ceux pour lesquels le nombre d'heures de formation est plus élevé et le niveau de technicité affirmé :

- 19,4 heures / stagiaire en Recherche et 74% de stagiaires catégorie A

Focus sur les actions de formation

Top 5 des actions de formations en nombre de stagiaires

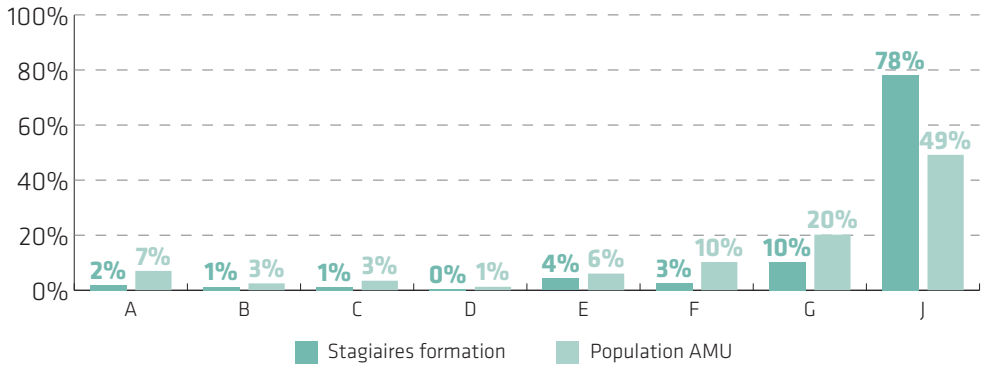
	Nombre de stagiaires
Préparation concours (Réunion d'information)	263
Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP)	213
Nouvelle politique d'achat (Fournitures courantes et Services)	149
Structure et fonctionnement des univ.	134
ADE formation des utilisateurs	115

271 actions de formation déployées en 2016

L'année 2016 a été marquée par le passage à la GBCP. Cet impact réglementaire fort a été accompagné par un déploiement de formations en nombre sur le dernier trimestre de l'année. De même, la dynamique de parcours professionnels et de souhaits d'évolution se retrouve dans la forte fréquentation des formations de préparation aux concours et structure et fonctionnement. L'implémentation de nouveaux outils, comme ADE (outil de gestion des salles), au niveau de tout l'établissement, a également généré un flux de formations très importants.

Focus sur l'action formation par BAP

Répartition des stagiaires par BAP et comparaison avec AMU

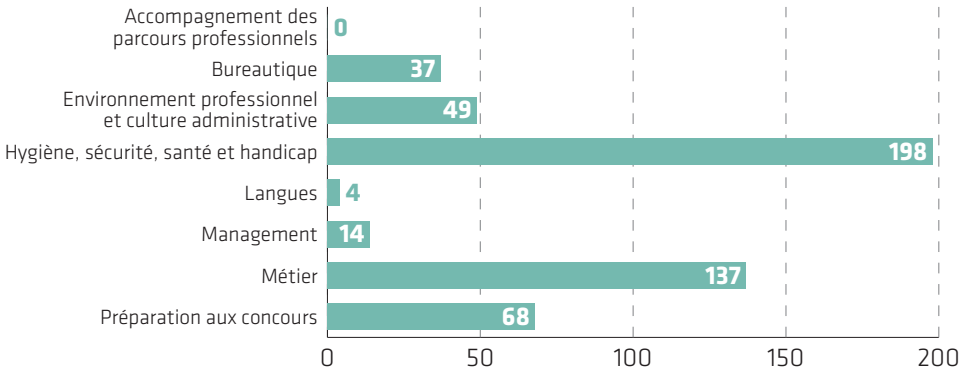


Ce sont majoritairement les fonctions support et donc les agents de la BAP J qui participent aux formations : alors qu'ils représentent 49% des agents AMU , ils représentent 78% des stagiaires. C'est la seule BAP pour laquelle on retrouve cette configuration, qui indique que les agents de cette BAP qui se forment vont suivre plusieurs modules dans l'année. Cette prépondérance peut s'expliquer par les contenus des formations proposées au plan : celles-ci sont majoritairement orientées vers des thématiques en lien avec les métiers de ces BAP. Ce sont aussi celles qui remontent de manière plus massive leurs besoins lors du recueil préalable à la construction du plan de formation.

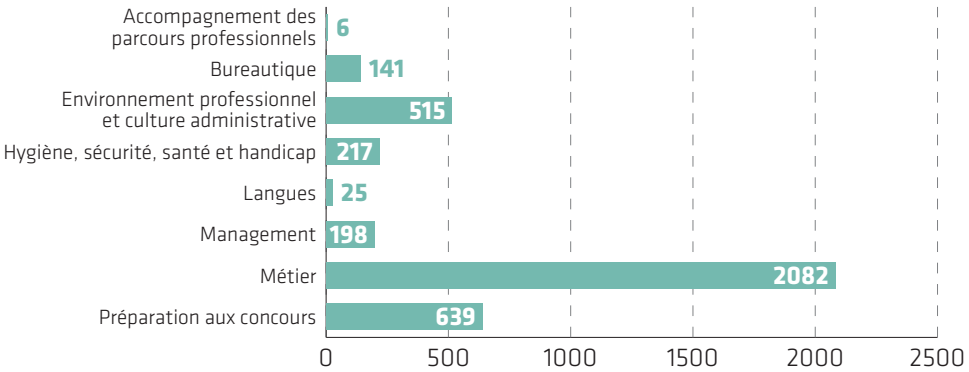
Les BAP des fonctions soutien à la formation et à la recherche (A, B, C, D et F) sont le plus faiblement représentées parmi les stagiaires, en dessous de leur représentation au sein d'AMU. (7 % des agents au total, et 2% des stagiaires par exemple pour la BAP A). Cette présence relative vient du fait que les retours sont peu marqués lors du recueil des besoins en formation, ce qui ne permet pas la mise en place de formations collectives ; cependant ce sont des métiers où les réseaux professionnels existent (en partenariat avec les EPST) permettant aux agents de bénéficier d'actions de développement des compétences.

Focus BAP J et BAP G par domaine de formation

Nombre de stagiaires en BAP G



Nombre de stagiaires en BAP J



Les stagiaires de la BAP G se forment pour 38% d'entre eux au domaine HSE - Handicap, l'aspect réglementaire étant prédominant pour ces métiers. Les stagiaires de ce domaine sont à 73% de catégorie C.

C'est ensuite le domaine Métier qui le plus important en mobilisant 25% des stagiaires qui se répartissent majoritairement entre les sous-domaines Finances et Patrimoine - 86% des stagiaires du domaine Métier. À la différence du domaine HSE - Handicap les stagiaires du domaine Métier sont, pour 78% d'entre eux, de catégorie A.

Les stagiaires de la BAP J sont 54% à se former au domaine Métier (Finances, RH, Scolarité).

Le domaine Management concerne 6% des stagiaires de la BAP mais s'adresse au public cible des manageurs avec des actions de formation telles que les Fondamentaux du management, la Gestion de projet ou la Cohésion d'équipe. 67% des stagiaires de ce domaine sont de catégorie A et 37% de catégorie B.

Enfin le domaine HSE - Handicap est le moins marqué avec 5 % des stagiaires, principalement sur les formations Sauveteur Secouriste du Travail et Prévention des Risques Psychosociaux; la répartition catégorielle est équilibrée.

1.3. Congés de formation professionnelle (CFP)

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

En termes de rémunération les impacts ne sont pas neutres pour les personnels. En effet, L'agent perçoit durant le congé de formation professionnelle (CFP) une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut (ne peut excéder l'indice brut 650), du SFT et de l'indemnité de résidence afférent à l'indice détenu au moment de la mise en congé. Toutes les indemnités autres sont exclues et son versement est limité à douze mois dans la carrière.

Pour autant, la campagne CFP 2016 a connu un vif succès. Le nombre de demandes est en évolution et cela de manière très marquée pour les personnels BIATSS pour lesquels le nombre de demandes augmente de 225% entre 2015 et 2016.

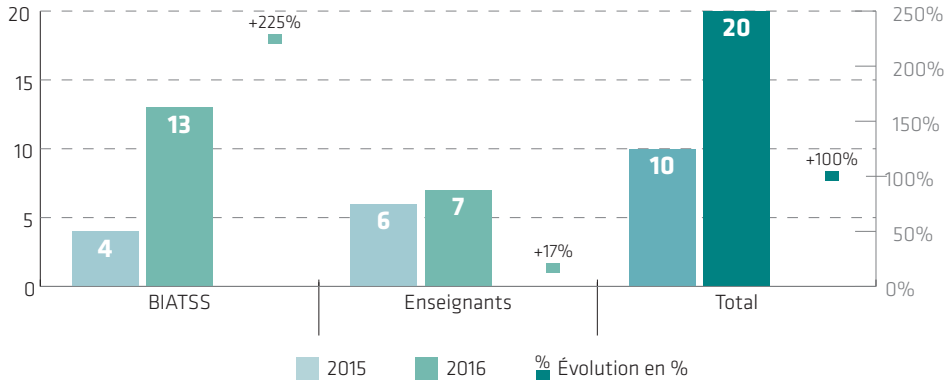
Taux de réponse favorables par type de personnels

	Nombre de demandes	CFP accordés	Taux de réponse favorable
BIATSS	13	6	46%
Enseignants	7	3	43%
Total	**20**	**9**	**45%**

Chaque demande est étudiée annuellement dans le cadre d'une commission. Les dossiers sont analysés sur la base de critères votés en Conseil d'Administration.

En 2016, 45% des demandes ont été satisfaites, soit 9 agents qui ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle.

Évolution du nombre de demandes



2. La formation continue déployée par le CIPE

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

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

	Nombre de sessions	Volume horaire/ session	Nombre de stagiaires	Répartition du nombre d'heures de formation
Apprentissage et pratique d'enseignement	4	12 heures	87	22%
Analyse des pratiques pédagogiques	2	16 heures	37	13%
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 1	6	8 heures	99	17%
Didactique Sciences	1	4 heures	69	6%
Didactique LSH	2	4 heures	58	5%
Gestion du travail en groupe d'étudiants	2	12 heures	15	4%
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 2	2	8 heures	14	2%
Ingénierie de la formation	2	8 heures	17	3%
Diversité du public étudiants : étudiants étrangers	1	12 heures	5	1%
Apprentissage par problème-niveau 1	6	14 heures	44	13%
Apprentissage par problème-niveau 2	3	12 heures	31	8%
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 3	2	8 heures	13	2%
Animer un cours magistral en Amphi	2	6 heures	30	4%
Adapter sa pédagogie aux étudiants à besoins spécifiques	1	6 heures	5	1%

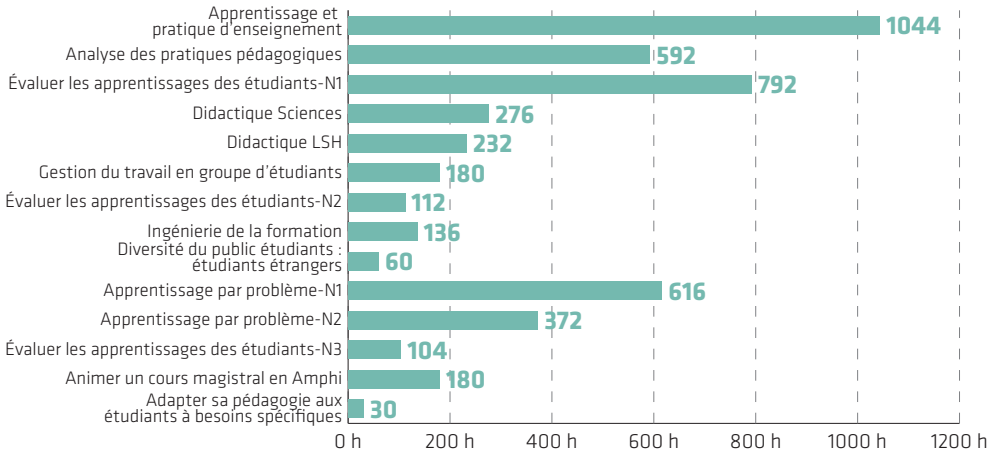
524 stagiaires

4 726 heures de formation

Les formations délivrées par le CIPE sont importantes en termes de volume horaires, entre 4 et 16h. C'est la formation Analyse des pratiques pédagogiques qui a le volume horaire le plus important (16 heures par session avec en moyenne 18 stagiaires par session).

La formation « Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 2 » nécessite des groupes de stagiaires plus réduits; ainsi une session a une durée de 8 heures et mobilise 7 stagiaires en moyenne.

Nombre d'heures de formation par domaine



3. La formation pour les personnels du SCD

En 2016, le SCD n'a pas émargé sur les formations statutaires obligatoires pour des raisons conjoncturelles. Cependant l'effort formation pour l'ensemble des personnels du service est notable : 4,3 jours de formation par agent.

201 stagiaires

4 098 heures de formation

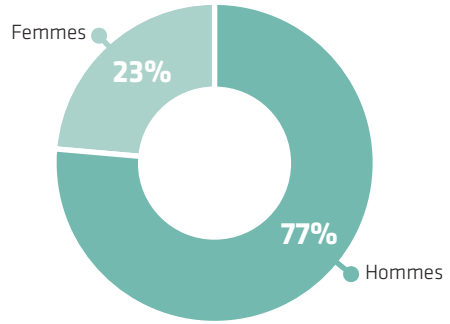
Répartition du nombre de jours de formation par catégorie au regard des effectifs SCD

	Nb de jours de formation	Répartition du nombre de jours de formation	Répartition des effectifs du SCD
A	297	29%	24%
B	272	27%	24%
C	446	44%	52%

Répartition des formations par typologie

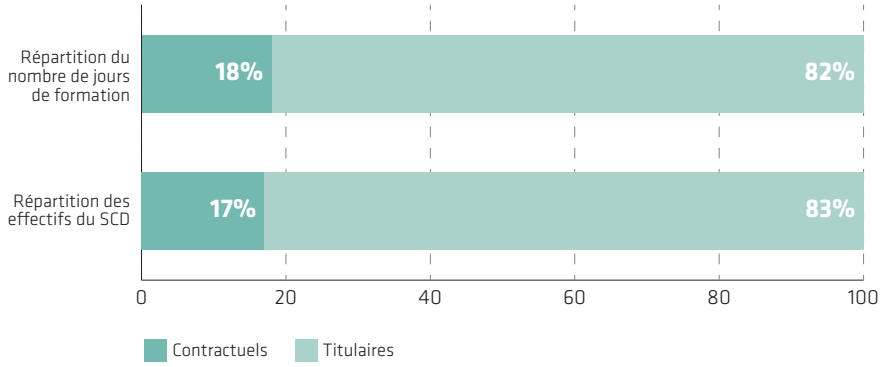
	Répartition des formations
T1 Adaptation immédiate au poste de travail	65,0%
T2 Évolution prévisible des métiers	17,5%
T3 Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	17,5%

Répartition des jours de formations par sexe



La répartition des formations par sexe est équilibrée au regard de la répartition sexuée des effectifs du SCD (77% de femmes et 23% d'hommes)

Répartition de formation par statut



La part des formations consacrées à la gestion et au management a augmenté et constitue le domaine le plus important : 46,24% des formations soit 426 jours de formations . La démarche d'accompagnement au changement validée dans le plan de formation 2015-2016 en est la principale raison. Cela a permis pratiquement à ensemble des personnels du SCD de suivre une formation de 2 jours. Cela correspond à un total de 426 jours de formation.

Les formations propres à la technicité des outils de bibliothèque (catalogage, recherche documentaire, formation aux bases de données, etc...) constituent normalement la part la plus importante des formations. En 2016, elles arrivent en deuxième position (33,6%). Enfin, 14% des formations sont des préparations concours (9 admissibilités et 2 admissions) et les autres formations se répartissent entre l'accompagnement des nouveaux personnels et développement personnel.

Partie 3 : Promotion

1. Enseignants

L'avancement de grade des enseignants-chercheurs ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement (art 37 et 53 D84-431).

Il s'effectue au choix selon 2 modalités : l'avancement de droit commun et la procédure spécifique.

L'enseignant-chercheur promouvable, candidat à une promotion de grade, établit un dossier de candidature comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités (art 7-1 D84-431).

L'avancement de droit commun (art 40 et 56 d84-431) a lieu pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités, pour moitié sur proposition du conseil académique ou de l'organe compétent, siégeant en formation restreinte, dans la limite des promotions offertes dans l'établissement, toutes disciplines confondues.

La procédure spécifique (art 40 et 56 d84-431) concerne les enseignants-chercheurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche. Ils peuvent demander, chaque année, à bénéficier de la procédure d'avancement spécifique.

Le conseil académique ou l'organe compétent, siégeant en formation restreinte, rend un avis sur les enseignants-chercheurs qui ont demandé à bénéficier de cette procédure.

Cet avis est transmis à une instance nationale composée de 18 professeurs des universités et de 18 maîtres de conférences.

L'instance établit les propositions d'avancement qu'elle adresse au président ou directeur de l'établissement. Ce dernier prononce, avant la fin de l'année en cours, les promotions attribuées.

1.1. Enseignants du second degré

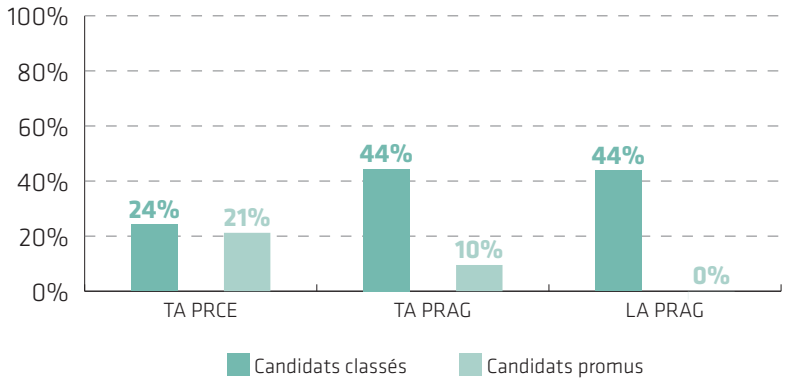
Nombre de candidats, de candidats classés et promus

	Nombre de candidats				Nombre de candidats classés				Nombre de candidats promus			
	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes
TA PRCE	24	9	33	73%	5	3	8	63%	3	4	7	43%
TA PRAG	33	30	63	52%	13	15	28	46%	1	5	6	17%
LA PRAG	20	21	41	49%	8	10	18	44%	-	-	-	-

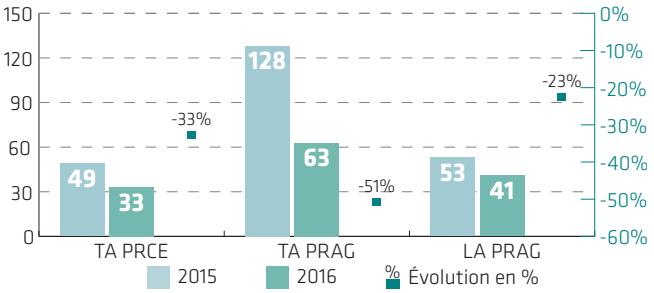
Aide à la lecture : 24% des candidats au tableau d'avancement PRCE ont été classés, et 21% ont été promus.

Pour les PRCE comme pour les PRAG, la part de candidats promus sur le nombre de candidats est supérieur à 2015. Pour les PRCE, la part de candidats classés est inférieure à 2015, mais celle des candidats promus est en hausse (+6 points). En ce qui concerne les PRAG, le taux de candidats promus sur le nombre de candidats a doublé (de 20% en 2015 à 44% en 2016), de même que celui des PRCE (5% en 2015 à 10% en 2016). Malgré un taux de candidats classés pour les listes d'avancement PRAG, cette année encore, aucun candidat n'a été promu par cette voie.

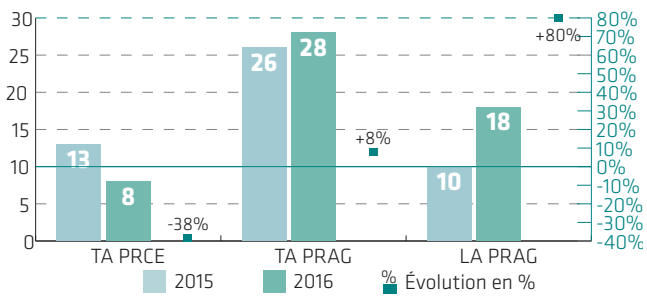
Part de candidats classés et promus sur le nombre initial de candidats



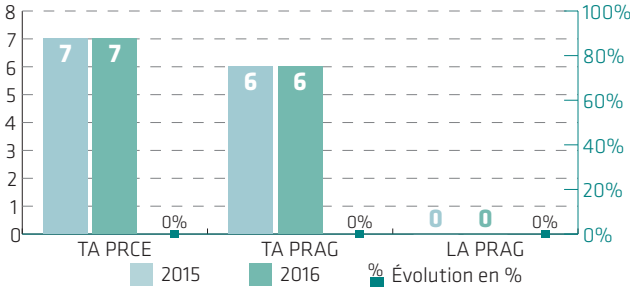
Évolution du nombre de candidats



Évolution du nombre de candidats classés

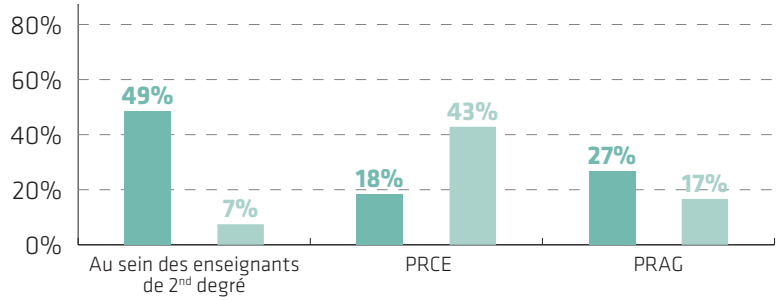


Évolution du nombre de candidats promus



La représentativité des femmes est supérieure à l'année dernière surtout en ce qui concerne les tableaux d'avancement PRCE (73% des candidats sont des femmes, contre 67% en 2015, 63% des classés sont des femmes contre 54% en 2015). Le taux de candidates classées reste le même qu'en 2015. 4% des femmes du second degré ont été promues PRCE via tableau d'avancement, et 3% ont été promues PRAG via tableau d'avancement. Les femmes représentent 7% des candidats promus, alors qu'elles représentent la moitié des enseignants du 2nd degré. Leur représentativité est supérieure à la moyenne sur les tableaux d'avancement PRCE (43% des candidats promus sont des femmes, alors que 18% des enseignants PRCE sont de sexe féminin).

Part des femmes

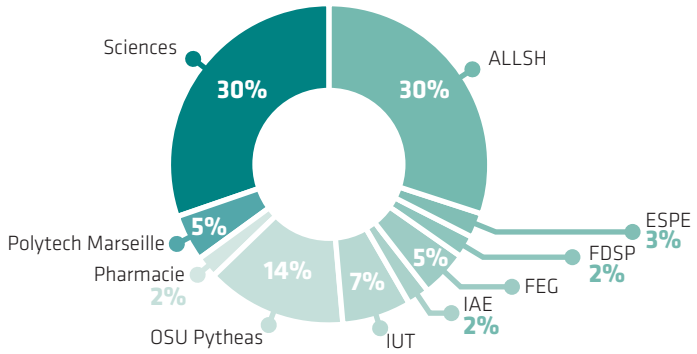


1.2. Promotions des Maîtres de conférences Classe Nationale > Maîtres de conférences Hors Classe

Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	4	5	9	3	1	4
ESPE			0	1		1
FDSP			0	1		1
FEG	1	1	2			0
IAE			0		1	1
IUT	2		2	1		1
OSU Pytheas	1	2	3	2	1	3
Pharmacie			0	1		1
Polytech Marseille	1	1	2			0
Sciences	2	5	7	2	4	6
Total général	11	14	25	11	7	18

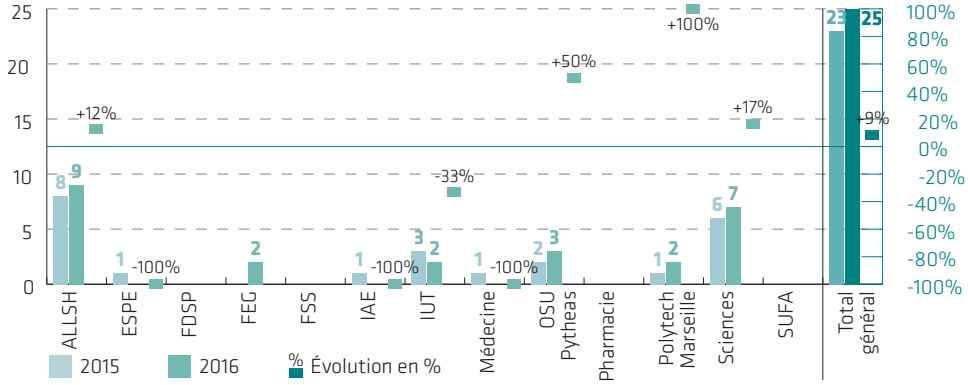
Répartition des agents promus par composante



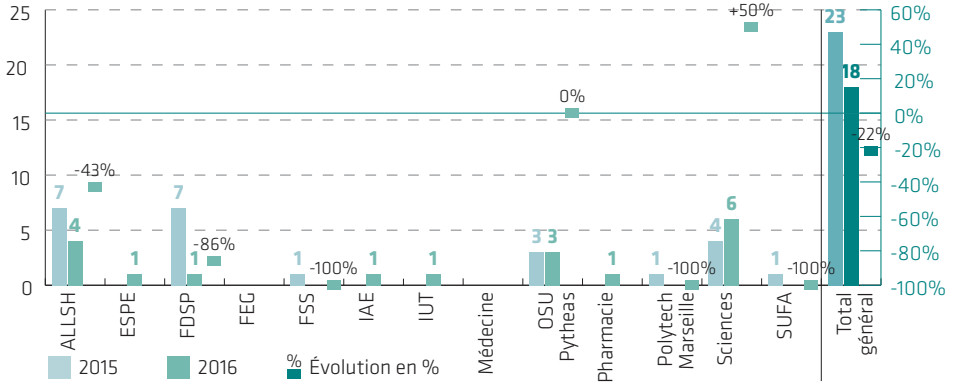
49% des candidats promus sont issus du secteur «sciences et technologie» et 30% sont issus du secteur « arts, lettres, langues et sciences humaines ».

Les taux de femmes sont très divers selon les disciplines et le type de promotion. La représentation des femmes est en légère baisse par rapport à 2015, que ce soit en voie locale (de 48% en 2015 a 44% en 2016) ou nationale (de 70% en 2015 a 61% en 2016). Cependant, le taux global de femmes promues reste supérieur de 2 points au taux de femmes chez les maîtres de conférences hors classe (49%).
Les femmes promues maîtres de conférences hors classe en 2016 représentent 6% de la population féminine des maîtres de conférences (3% en voie locale et 3% en voie nationale).

Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante



1.3. Avancement Professeurs 2e Classe > Professeurs 1ère Classe

Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

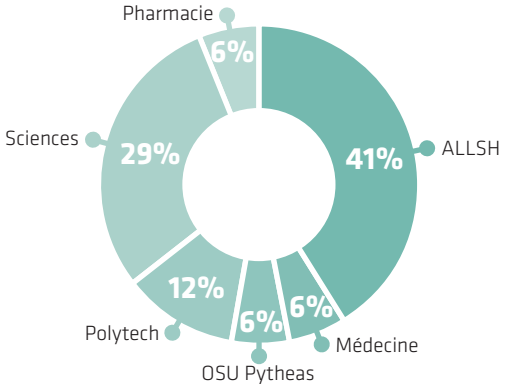
	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	3	3	6	1		1
Médecine		1	1			0
OSU Pytheas		1	1			0
Polytech		2	2			0
Pharmacie	1		1			
Sciences	1	3	4		1	1
Total	5	10	15	1	1	2

La part des femmes diminue légèrement par rapport à 2015, que ce soit par voie locale (de 44% de femmes en 2015 à 33% de femmes en 2016) ou nationale (de 64% de femmes en 2015 à 50% de femmes en 2016).

La part des femmes chez les promus (35% dont 33% en voie locale et 50% en voie nationale) est supérieure à la représentation des femmes professeurs 1ère classe (26%).

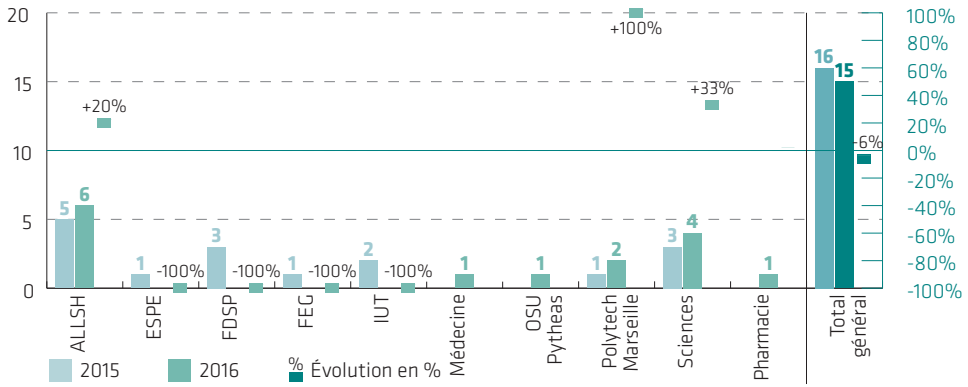
Les femmes promues professeurs 1ère classe en 2016 représentent 2% de la population féminine des professeurs 1ère classe.

Répartition des agents promus par composante

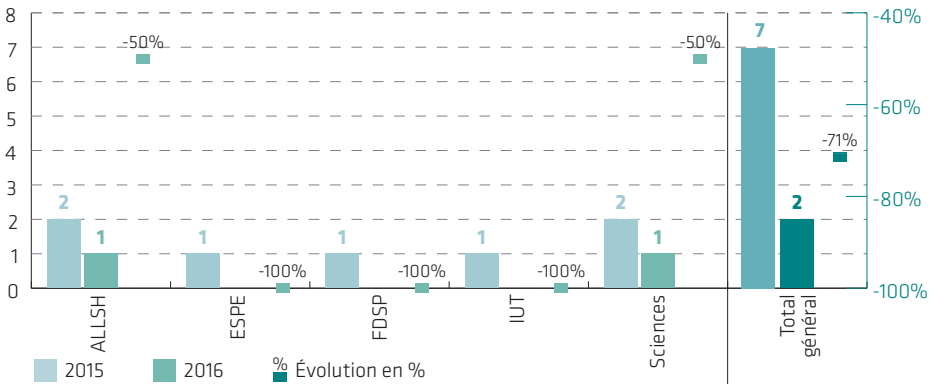


Les maîtres de conférences promus sont répartis dans 3 secteurs disciplinaires : « sciences et technologies » (47% des promus), « Arts, lettres, langues et sciences humaines » (41% des promus) et « économie et gestion » (12% des promus).

Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante

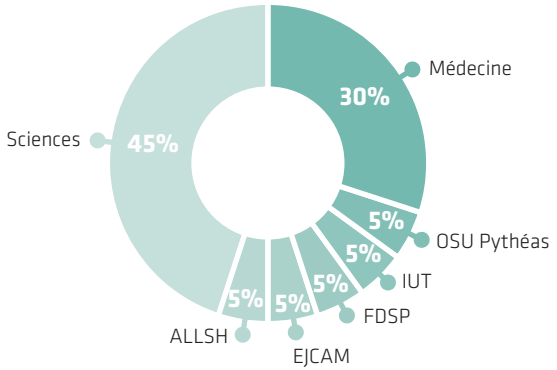


1.4. Avancements Professeurs 1ère Classe > Professeurs Classe Exceptionnelle 1

Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	2	3	5		1	1
EJCAM				1		1
FDSP		1	1			
IUT		1	1			
OSU Pythéas				1		1
IAE						
Médecine					1	1
Sciences		7	7	2		2
Total général	2	12	14	4	2	6

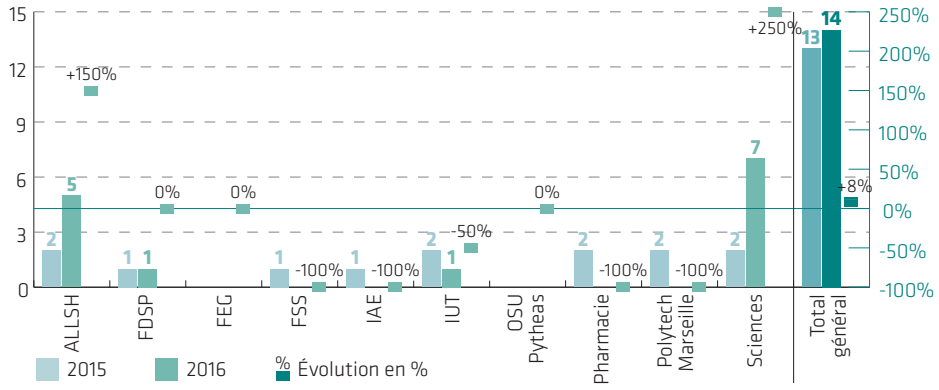
Répartition des agents promus par composante



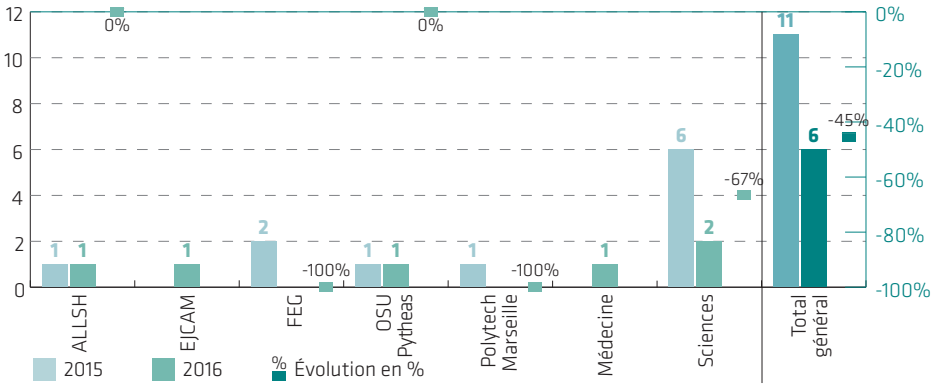
La part des femmes augmente légèrement par rapport à 2015 passant de 25% de femmes parmi les promus en 2015 à 30% en 2016. Cette augmentation est due à la hausse du taux de femmes promues par voie nationale (+ 48 points par rapport à 2016). Elle compense la baisse du taux de femmes promues par voie locale (de 31% de femmes en 2015 à 14% de femmes en 2016). Les taux de femmes promues peuvent paraître faibles, mais sont représentatifs de la population des professeurs de classe exceptionnelle (dont 14% sont des femmes).

Les maîtres de conférences promus sont principalement répartis dans 2 secteurs disciplinaires : « sciences et technologies » (50% des promus), « Arts, lettres, langues et sciences humaines » (30% des promus).

Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante

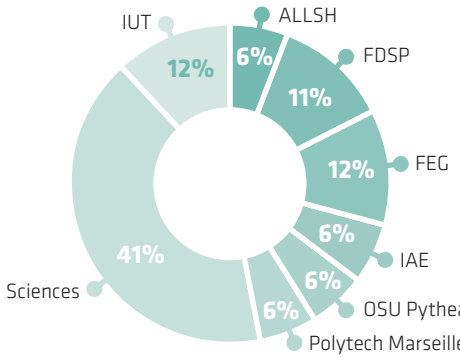


1.5. Avancements Professeurs Classe Exceptionnelle 1 > Professeurs Classe Exceptionnelle 2

Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH		1	1			0
ESPE			0			0
FDSP	1		1		1	1
FEG			0		2	2
FSS			0			0
IAE		1	1			0
OSU Pytheas		1	1			0
Polytech Marseille			0		1	1
Sciences		5	5	1	1	2
IUT			0		2	2
Total général	1	8	9	1	7	8

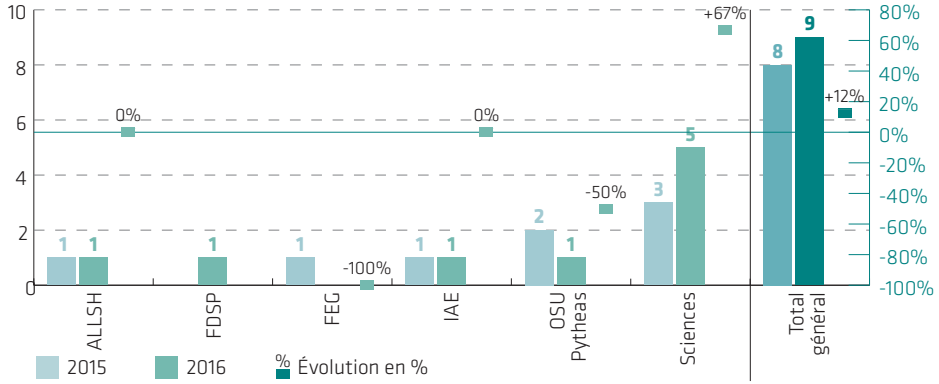
Répartition des agents promus par composante



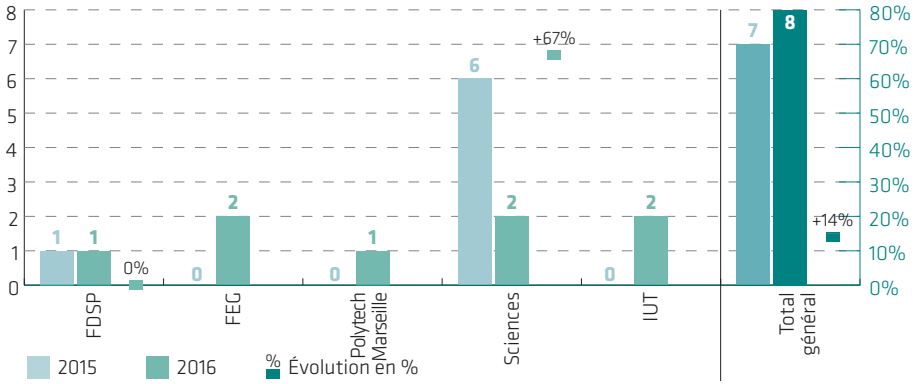
Les maîtres de conférences promus sont principalement répartis dans 2 secteurs disciplinaires : « sciences et technologies » (50% des promus), « Arts, lettres, langues et sciences humaines » (30% des promus).

La part des femmes diminue légèrement par rapport à 2015 (8 points pour atteindre 12%). Le taux de femmes promues par voie nationale quant à lui est stable (passant de 14% en 2015 à 13% en 2016). Les taux de femmes promues peuvent paraître faibles, mais ils sont représentatifs de la population des professeurs de classe exceptionnelle (dont 14% sont des femmes).

Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante

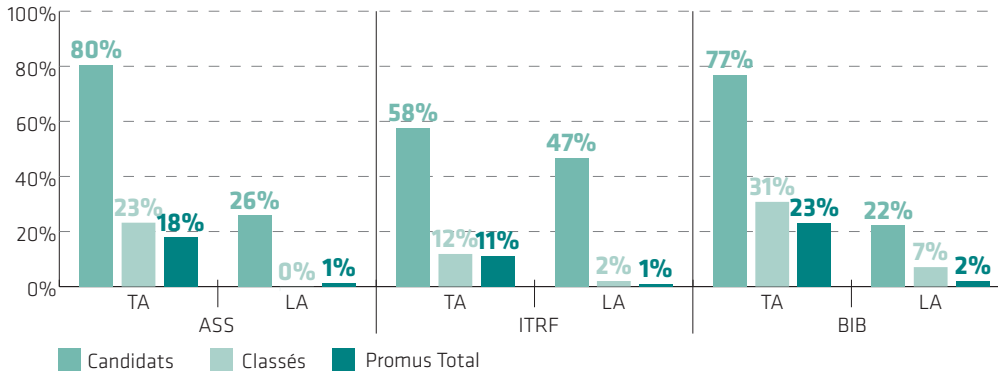


Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante



2. BIATSS

Part de candidats, classés et promus sur le nombre de promouvables en 2016 par type de population et d'avancement



L'avancement de grade est une promotion qui appelle le fonctionnaire à des fonctions supérieures et entraîne le passage dans un grade supérieur. Chaque statut particulier fixe les conditions pour prétendre à un avancement de grade. Ces conditions peuvent se cumuler et porter notamment sur : l'ancienneté (dans le grade, de service effectif et/ou d'ancienneté dans un échelon), l'exercice préalable de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité (fonctionnaires de catégorie A), dans certains cas, l'âge.

Deux modalités d'avancement de grade sont possibles : au choix, ou après examen professionnel. Le statut particulier d'un corps peut prévoir plusieurs modes d'avancement au même grade.
Les fonctionnaires choisis par l'administration (dans le cas de l'avancement au choix et après examen professionnel) sont inscrits sur un tableau annuel d'avancement. L'inscription à ce tableau ne vaut pas nomination dans le grade supérieur.

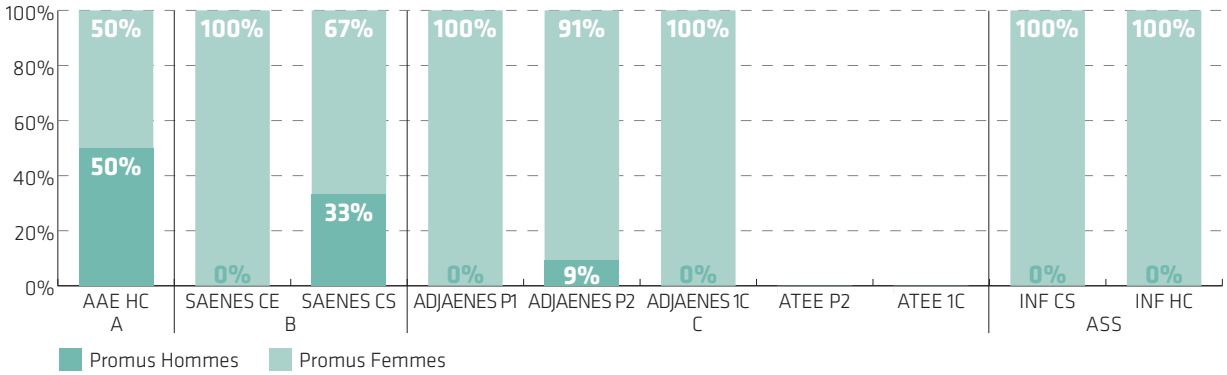
Les fonctionnaires sont nommés dans l'ordre dans lequel ils figurent sur le tableau d'avancement ou sur la liste d'admission au concours professionnel. L'ordre d'inscription au tableau d'avancement est fixé par l'administration.

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

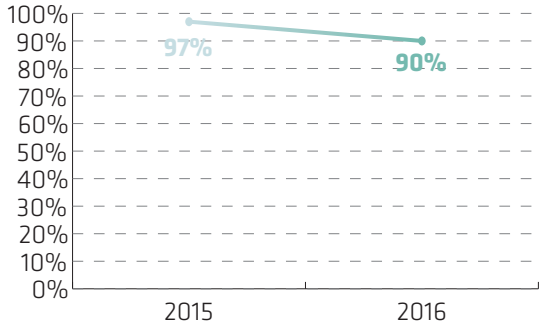
Le dossier est remis à la direction de la composante/direction/ service pour transmission à la DRH qui réunit la Commission Paritaire d'Établissement (CPE). Les dossiers classés en CPE sont ensuite transmis à chacune des autorités compétentes à l'égard du corps concerné (Ministère ou Rectorat). Le rectorat détermine le contingent alloué à AMU. En revanche au niveau des CAPN, il n'y a pas de contingent : les dossiers sont classés sur leur qualité et comparés à ceux des autres établissements.

2.1. ASS Tableaux d'avancement

Répartition Femmes Hommes en 2016



Taux de femmes sur le nombre de promus



En 2016, pas de promus AAE, ATEE P2, ATEE 1C.

Évolution sur 2 ans

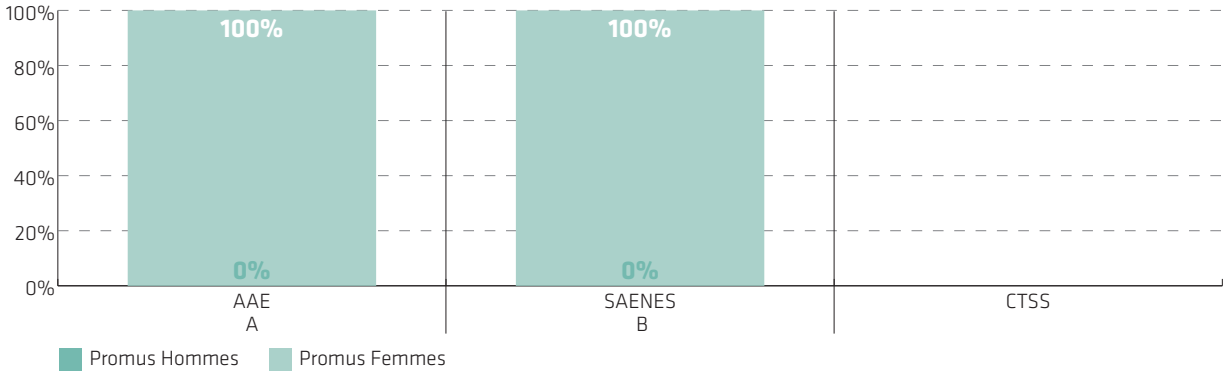
		Promouvables		Candidats		Classés		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total		Contingent AMU	
		2015	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	**2016**	*2015*	2016
A	AAE HC		22		7		2		1		1		**2**		
	AAE	*5*	5	*1*	2	*1*	2								
B	SAENES CE	*14*	12	*12*	11	*2*	2			*1*	1	***1***	**1**	*1*	1
	SAENES CS	*40*	41	*37*	38	*2*	4		1	*2*	2	***2***	**3**	*2*	3
C	ADJAENES P1	*23*	20	*20*	16	*6*	5			*5*	5	***5***	**5**	*5*	5
	ADJAENES P2	*50*	47	*45*	41	*13*	11	*1*	1	*11*	10	***12***	**11**	*12*	11
	ADJAENES 1C	*16*	12	*16*	12	*12*	6			*11*	6	***11***	**6**	*11*	6
	ATEE P2	*1*	1	*1*	1	*1*									
	ATEE 1C	*1*	1												
ASS	INF CS	*5*	3	*5*	3	*5*	3			*2*	1	***2***	**1**		
	INF HC	*4*	4	*4*	4	*4*	4			*1*	1	***1***	**1**		

Concernant les agents de catégories B et C, on note une diminution des promotions au grade d'ADJAENES 1ère classe (45%) qui s'explique par la baisse du contingent attribué à AMU par le rectorat.

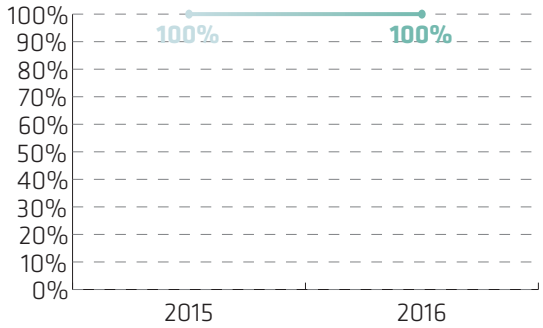
Tous grades confondus, AMU a obtenu 28 promotions par tableau d'avancement en 2016 contre 34 en 2015. Le taux de réussite est de 22% sur 135 candidatures.

2.2. ASS Liste d'aptitude

Répartition Femmes Hommes en 2016



Taux de femmes sur le nombre de promus



En 2016, pas de promus CTSS.

Évolution sur 2 ans

	Promouvables		Candidats		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total	
	2015	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016
A AAE	*73*	64	*13*	13			*1*	1	***1***	**1**
B SAENES	*175*	167	*45*	46			*2*	2	***2***	**2**
CTSS	*1*	1	*1*	1						

Les données concernant les promouvables en 2013 ne sont pas disponibles

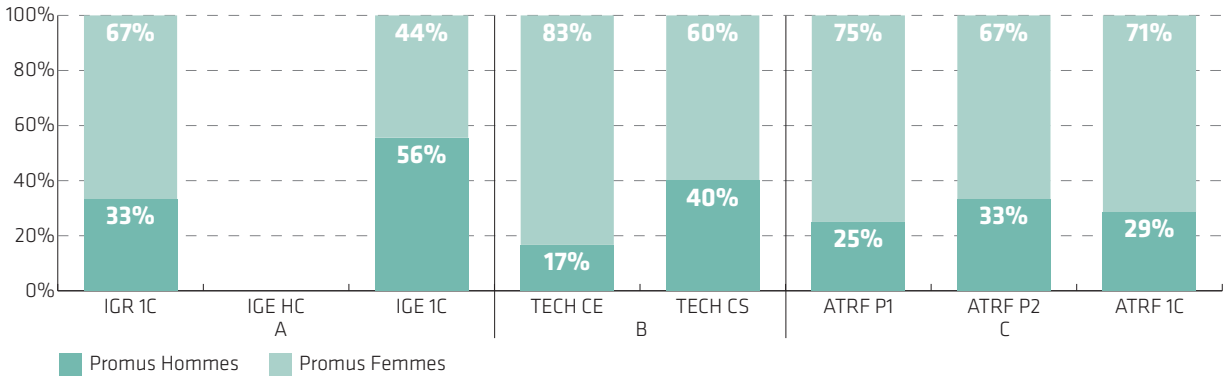
Le nombre de promouvables a fortement baissé depuis deux ans (-14% des promouvables pour l'accès au corps des SAENES ; -11% pour l'accès au corps des attachés). Cette baisse s'explique par des départs en retraite ou en mobilité externe.

On note une stabilité du nombre de candidats au regard de l'année précédente.

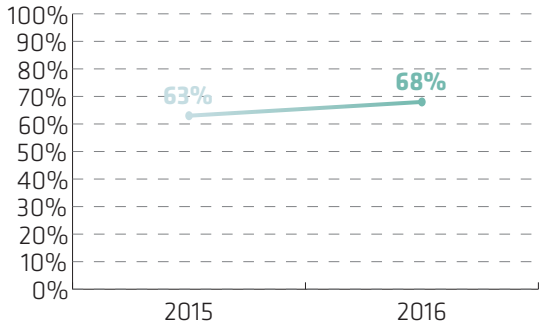
Le nombre d'agents AMU bénéficiant d'une promotion par liste d'aptitude est très faible, mais reste stable. La faiblesse du contingent académique ne permet pas la détermination d'un contingent propre à AMU. Il est donc important que les dossiers proposés par l'établissement après CPE répondent aux critères valorisés en CAPA ou CAPN, tant sur les mérites professionnels que sur l'ancienneté de l'agent.

2.3. ITRF Tableaux d'avancement

Répartition Femmes Hommes en 2016



Taux de femmes sur le nombre de promus



En 2016, pas de promus IGE HC.

Évolution sur 2 ans

		Promouvables		Candidats		Classés		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total		Contingent		
		2015	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	Type
A	IGR 1C	*36*	38	*27*	24	*7*	7	*4*	2	*1*	4	***5***	**6**	*137*	138	Contingent National
	IGE HC	*3*	1	*1*		*1*		*1*				***1***	**0**	*57*	63	
	IGE 1C	*56*	71	*31*	40	*9*	9	*4*	5	*5*	4	***9***	**9**	*364*	379	
B	TECH CE	*44*	57	*23*	34	*6*	7	*2*	1	*3*	5	***5***	**6**	*129*	145	
	TECH CS	*136*	136	*73*	67	*9*	7	*1*	2	*5*	3	***6***	**5**	*282*	303	
C	ATRF P1	*117*	118	*66*	71	*16*	16	*3*	4	*10*	12	***13***	**16**	*13*	30	Contingent Académique
	ATRF P2	*124*	126	*75*	86	*9*	12	*3*	4	*6*	8	***9***	**12**	*9*	15	
	ATRF 1C	*133*	128	*76*	67	*21*	22	*6*	6	*10*	15	***16***	**21**	*16*	25	

Les contingents ont augmenté de 9% entre 2015 et 2016, passant de 1 007 à 1 098 promotions escomptées. On note particulièrement une augmentation du contingent des TECH CS, des ATRF P1 et P2.

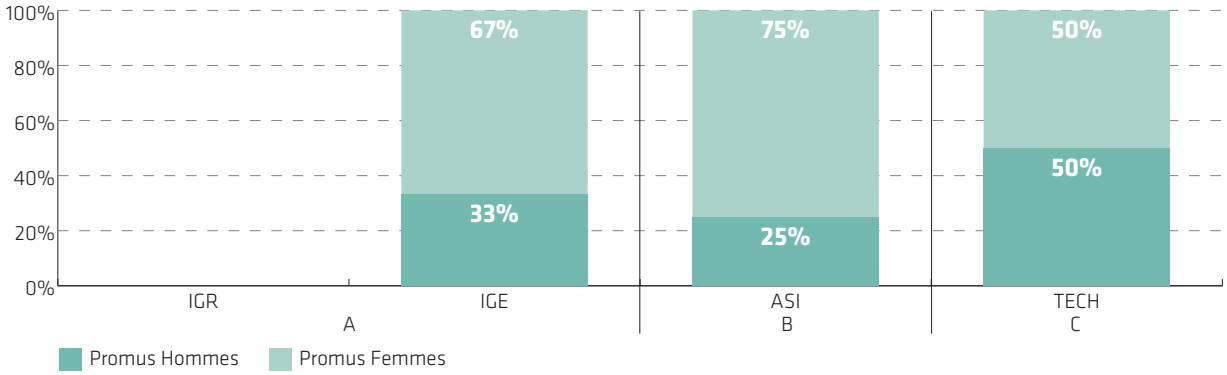
Pour autant, le nombre de promotions obtenues n'a pas évolué en rapport avec les contingents annoncés, contrairement aux années précédentes (notamment ATRF P1).

Tous grades confondus, AMU a obtenu 75 promotions par tableau d'avancement en 2016 contre 83 en 2015. Le taux de réussite est de 19% sur 389 candidatures.

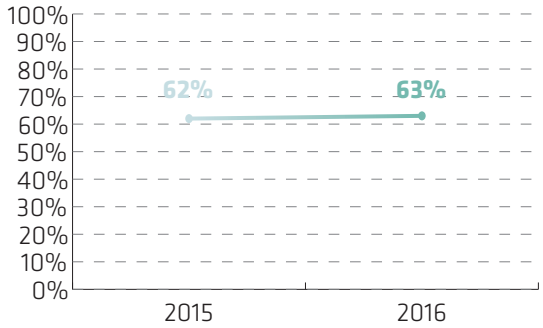
La diffusion des guides évoqués précédemment doit permettre d'améliorer la qualité des dossiers présentés dans le cadre des tableaux d'avancement.

2.4. ITRF Liste d'aptitude

Répartition Femmes Hommes en 2016



Taux de femmes sur le nombre de promus



En 2016, pas de promus IGR.

Évolution sur 2 ans

		Promouvables		Candidats		Classés		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total		Contingent	
		2015	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016
A	IGR	*164*	167	*73*	58	*3*	3	*1*				***1***		*27*	28
	IGE	*87*	98	*44*	57	*6*	5		1	*2*	2	***2***	**3**	*102*	106
B	ASI	*287*	304	*150*	148	*5*	4	*1*	1		3	***1***	**4**	*97*	98
C	TECH	*618*	660	*267*	311	*12*	13	*3*	2	*5*	2	***8***	**4**	*230*	271

Le nombre d'ayants droits est assez stable, hormis pour l'accès au corps des techniciens pour lequel une forte augmentation peut être soulignée (+16% par rapport à 2014, +7% par rapport à 2015). Cette hausse s'est répercutée sur le nombre de candidats.

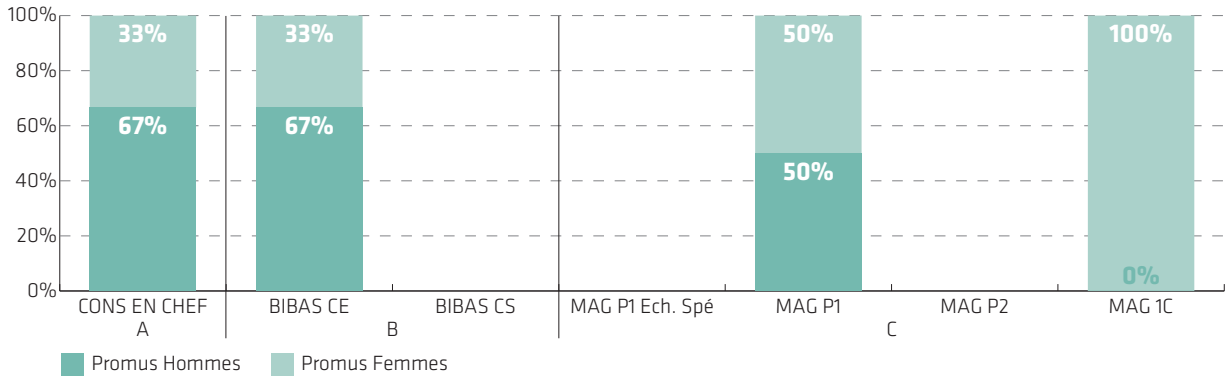
Le nombre de promotions obtenues toutes catégories confondues est stable (11 contre 12 en 2015), mais on note une diminution de moitié du nombre d'agents ayant bénéficié d'un accès au corps des techniciens par rapport aux années précédentes, alors même qu'AMU connaissait une augmentation significative de son contingent (+18%). Aucune promotion n'a été obtenue dans le cadre de l'accès au corps des ingénieurs de recherche.

Une analyse des motifs de ces faibles taux de promotion a été conduite. L'établissement souhaite favoriser l'amélioration de la qualité des dossiers présentés, tant sur la forme que sur fond. Il est important, par exemple, de rédiger les rapports d'aptitude et d'activité en mettant en valeur l'adéquation des missions actuelles de l'agent avec celles du corps de promotion.

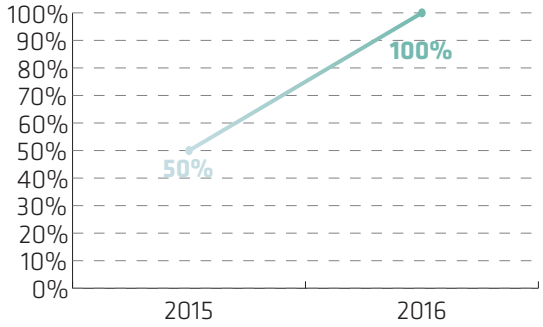
AMU a créé un groupe de travail « avancement » auquel ont été associées les organisations syndicales. Ce groupe de travail a permis d'élaborer des guides rédactionnels à l'attention des agents et des encadrants, en s'appuyant notamment sur l'expérience de nos représentants syndicaux également membres des CAP. L'objectif est de favoriser le classement des dossiers des agents d'AMU par les commissions administratives paritaires.

2.5. Bibliothécaires Tableaux d'avancement

Répartition Femmes Hommes en 2016



Taux de femmes sur le nombre de promus



En 2016, pas de promus BIBAS CS, MAG P1 échellon spécialisé et MAG P2.

Évolution sur 2 ans

		Promouvables		Candidats		Classés		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total	
		2015	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016
A	CONS EN CHEF	*8*	7	*5*	5	*3*	3	*2*	2		1	**2**	**3**
B	BIBAS CE	*15*	19	*12*	14	*3*	3		2	*1*	1	**1**	**3**
	BIBAS CS		1		1		1						
C	MAG P1 Ech. Spé												
	MAG P1	*7*	8	*7*	7	*2*	3		1	*1*	1	**1**	**2**
	MAG P2	*6*	3	*5*	2	*3*	2	*1*		*2*		**3**	
	MAG 1C	*15*	14	*13*	11	*2*	4	*1*		*1*	4	**2**	**4**

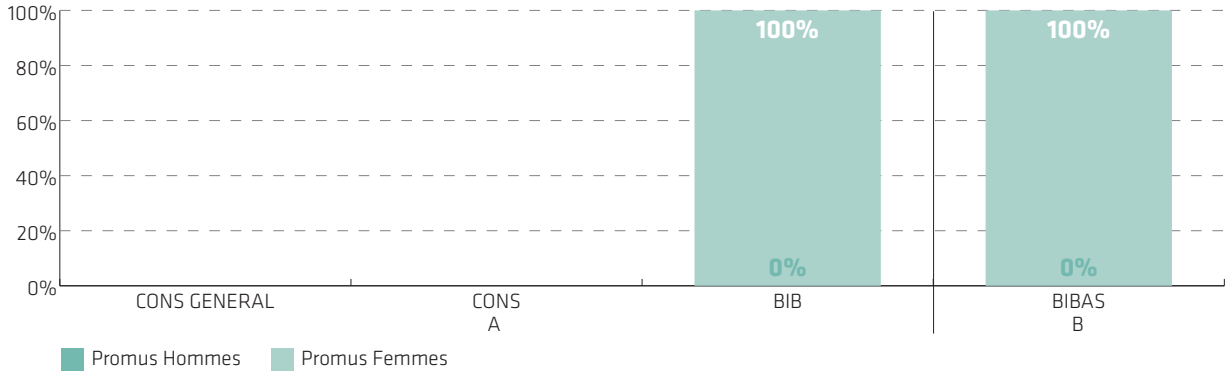
À la différence des autres filières, la procédure d'avancement ne prévoit pas la détermination de contingent par établissement.

Le nombre de promotions attribuées au niveau national est faible.

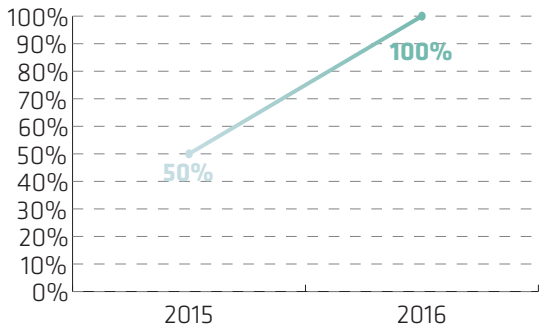
Tous grades confondus, AMU a obtenu 12 promotions par tableau d'avancement en 2016 contre 9 en 2015. le taux de réussite est de 30% pour 40 candidatures.

2.6. Bibliothécaires Liste d'aptitude

Répartition Femmes Hommes en 2016



Taux de femmes sur le nombre de promus



En 2016, pas de promus Conservateur générale et conservateurs.

Évolution sur 2 ans

		Promouvables		Candidats		Classés		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total	
		2015	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016	*2015*	2016
A	CONS GENERAL	*9*	11	*1*		*1*							
	CONS	*11*	12	*2*	1	*2*	1						
	BIB	*36*	39	*11*	10	*3*	3			*1*	1	***1***	**1**
B	BIBAS	*36*	37	*16*	11	*3*	3	*1*			1	***1***	**1**

Partie 4 : Rémunération

1. Masse salariale

1.1. Dépenses décaissées de masse salariale dont primes et indemnités

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	EC, ens, chercheurs et doc		BIATSS		Total		pour info : dont ressources propres et Recherche + A*Midex
		Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	
Rémunération principale	Femme	14 619 102 €	48 168 355 €	18 130 430 €	32 853 493 €	**32 749 532 €**	**81 021 848 €**	38 321 242 €
	Homme	16 978 044 €	87 218 307 €	12 058 554 €	19 040 933 €	**29 036 598 €**	**106 259 241 €**	
Total Rémunération principale		31 597 146 €	135 386 662 €	30 188 985 €	51 894 426 €	**61 786 130 €**	**187 281 089 €**	
Indemnité de résidence	Femme	125 562 €	1 414 748 €	483 901 €	971 693 €	**609 463 €**	**2 386 441 €**	807 535 €
	Homme	169 896 €	2 563 347 €	246 708 €	568 670 €	**416 605 €**	**3 132 017 €**	
Total Indemnité de résidence		295 458 €	3 978 095 €	730 609 €	1 540 363 €	**1 026 067 €**	**5 518 458 €**	
Primes et indemnités	Femme	4 379 994 €	5 045 570 €	1 390 879 €	6 904 928 €	**5 770 873 €**	**11 950 498 €**	21 305 778 €
	Homme	5 915 496 €	8 546 804 €	900 778 €	4 583 247 €	**6 816 274 €**	**13 130 051 €**	
Total Primes et indemnités		10 295 490 €	13 592 374 €	2 291 657 €	11 488 175 €	**12 587 147 €**	**25 080 549 €**	
Cotisations	Femme	7 577 357 €	44 723 353 €	8 312 138 €	30 713 903 €	**15 889 495 €**	**75 437 256 €**	23 243 652 €
	Homme	9 127 598 €	80 191 290 €	5 474 371 €	17 733 249 €	**14 601 969 €**	**97 924 539 €**	
Dont «Cas Pension»	*Femme*		*35 921 772 €*		*24 361 573 €*		***60 283 346 €***	
	Homme		*64 801 256 €*		*14 151 166 €*		***78 952 422 €***	
Total Cotisations		16 704 955 €	124 914 643 €	13 786 509 €	48 447 152 €	**30 491 464 €**	**173 361 795 €**	
Total général	**Femme**	**26 702 015 €**	**99 352 026 €**	**28 317 348 €**	**71 444 017 €**	**55 019 363 €**	**170 796 043 €**	**83 678 207 €**
	Homme	**32 191 034 €**	**178 519 748 €**	**18 680 412 €**	**41 926 099 €**	**50 871 446 €**	**220 445 848 €**	
	Total	**58 893 049 €**	**277 871 774 €**	**46 997 760 €**	**113 370 116 €**	**105 890 809 €**	**391 241 891 €**	
TOTAL dépenses de MS décaissées *		336 764 823 €		160 367 876 €		**497 132 699 €**		
Autres dépenses de Masse salariale **						**2 724 120 €**		2 724 120 €
TOTAL GÉNÉRAL						**499 856 819 €**		**86 402 327 €**

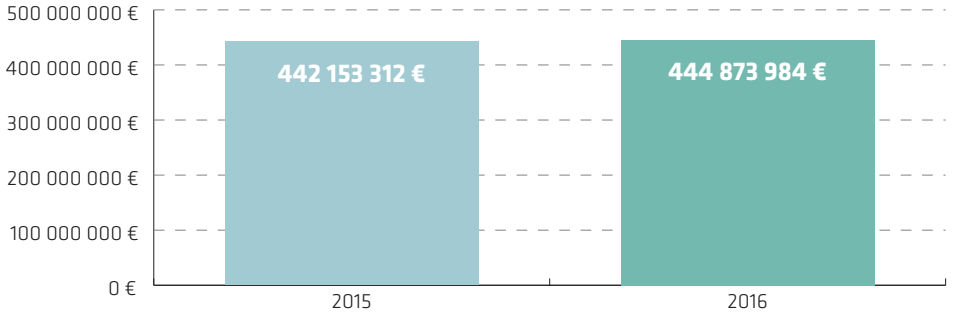
* Les dépenses décaissées correspondent aux versements effectués dans le cadre de la paie.

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

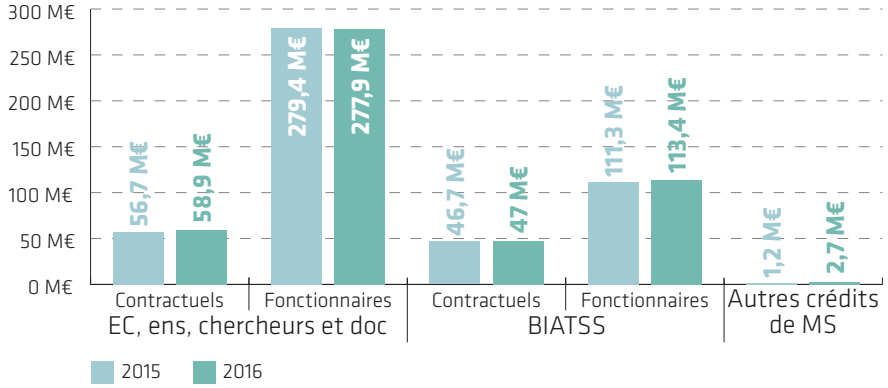
Dont Allocation de Retour à l'Emploi

Femme	16 887,90 €
Homme	16 326,30 €
Total	33 214,20 €

Évolution de la dotation État masse salariale



Évolution de la masse salariale par population et statut



La masse salariale enregistre une hausse de 0,9% soit 4,47M€ entre 2015 et 2016. Le taux d'exécution du budget 2016 est de 98%.

Les variations de traitement brut et les charges afférentes sont liées à l'évolution du nombre de contractuels financés sur contrats de recherche, à la revalorisation des rémunérations des doctorant contractuels et au GVT.

La variation des autres dépenses de Masse salariale « Charge à payer » de +1,5 M€ est due à un décalage de paiement de la PEDR de 565 K€, une augmentation sur les HCC, PRP/PCA de 326,8 K€, les vacations, indemnités et contrats étudiants de 135 K€, une hausse des recrutements sur 2016 avec prise en charge en paie en 2017 de 156,5 K€ et une hausse de la provision pour les CET de 26 K€.

Les rémunérations accessoires ont enregistré une diminution des heures de cours complémentaires en 2016 de 503 K€ par rapport à 2015. Celles-ci s'entendent hors variation de charges à payer et hors PRP/EQS/PCA. Les primes et gratifications ont diminué de 2 M€ soit -9% par rapport à 2015 du fait du double paiement de la Prime de Responsabilité Pédagogique (PRP) et de la Prime de Charges Administratives (PCA) en 2015 générant une diminution respective de 730 K€ en 2015 et de 678 K€ en 2016, du non-paiement de la PEDR en Décembre 2016, de la hausse de la Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) de 215 K€ et de la baisse de du complément indemnitaire-RCE de 145 K€.

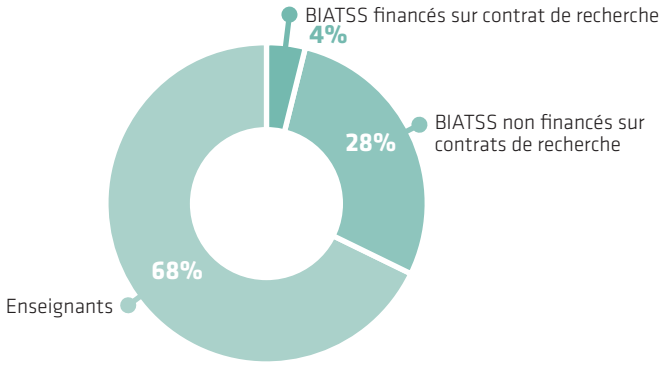
L'évolution du point d'indice impacte la masse salariale de 1,3 M€, et la revalorisation des doctorants contractuels de 340 K€.

L'écart entre le budget et l'exécution des dépenses 2016 est de 11,43 M€ dont : les contrats de recherche hors A*Midex (baisse de 2 M€, soit 78,60% des crédits ouverts), la masse salariale ÉTAT (hors doctorants MENESR) (baisse de 3,16 M€, soit 99,21% des crédits ouverts). Cet écart s'explique par la volonté de l'établissement de définir exactement le nombre d'agents intéressés par le protocole Sauvadet 2. Un décalage de publication des postes de la session 2017 à la session 2018 a été acté afin d'avoir la possibilité de présenter et expliquer ce protocole par le biais d'entretiens individuels dans les DRH-campus de proximité. Cet écart s'explique aussi par l'endo-recrutement avec des lauréats de concours composés à 94% d'agents déjà présents dans l'université. La masse salariale sur Ressources propres baisse de 579 K€ (soit 98,90% des crédits ouverts), les autres dépenses de masse salariale enregistrent une variation négative des CAP de 1,2 M€.

Évolution des dépenses de masse salariale par statut

	2015	2016	Évolution en valeur	Évolution en %
EC, ens, chercheurs et doc	*336,2M€*	336,8M€	584 220,92	0%
BIATSS	*158,0M€*	160,4M€	2 391 166,86	2%
Autres dépenses de MS	*1,2M€*	2,7M€	1 490 435,41	121%
Total	***495,4M€***	**499,9M€**	**4 465 823,19**	**1%**

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



Dépenses de masse salariale dont primes et indemnités - BIATSS financés sur contrats de recherche / BIATSS non financés sur contrats de recherche

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	BIATSS financés sur contrats de recherche		BIATSS non financés sur contrats de recherche		BIATSS TOTAL	
		Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femme	6 363 182,00 €		11 767 248,00 €	32 853 493,00 €	**18 130 430 €**	**32 853 493 €**
	Homme	7 137 887,00 €		4 920 667,00 €	19 040 933,00 €	**12 058 554 €**	**19 040 933 €**
Total Rémunération principale		13 501 069,00 €	- €	16 687 915,00 €	51 894 426,00 €	**30 188 984,00 €**	**51 894 426,00 €**
Indemnité de résidence	Femme	133 985,53		349 915,30 €	971 692,59 €	**483 901 €**	**971 693 €**
	Homme	112 934,36		133 774,05 €	568 670,29 €	**246 708 €**	**568 670 €**
Total Indemnité de résidence		246 919,89 €	- €	483 689,35 €	1 540 362,88 €	**730 609,24 €**	**1 540 362,88 €**
Primes et indemnités	Femme	270 124,00 €		1 120 755,00 €	6 904 928,00 €	**1 390 879 €**	**6 904 928 €**
	Homme	318 441,00 €		582 337,00 €	4 583 247,00 €	**900 778 €**	**4 583 247 €**
Total Primes et indemnités		588 565,00 €	- €	1 703 092,00 €	11 488 175,00 €	**2 291 657,00 €**	**11 488 175,00 €**
Cotisations	Femme	2 801 324,00 €		5 510 813,00 €	30 713 903,03 €	**8 312 137 €**	**30 713 903 €**
	Homme	3 128 493,00 €		2 345 877,00 €	17 733 247,74 €	**5 474 370 €**	**17 733 248 €**
Dont «Cas Pension»	Femme				24 324 820,03 €	**- €**	**24 324 820 €**
	Homme				14 100 777,74 €	**- €**	**14 100 778 €**
Total Cotisations		5 929 817,00 €	- €	7 856 690,00 €	48 447 150,77 €	**13 786 507,00 €**	**48 447 150,77 €**
Total général	**Femme**	**9 568 615,53 €**	**- €**	**18 748 731,30 €**	**71 444 016,62 €**	**28 317 346,83 €**	**71 444 016,62 €**
	Homme	**10 697 755,36 €**	**- €**	**7 982 655,05 €**	**41 926 098,03 €**	**18 680 410,41 €**	**41 926 098,03 €**
Total général		**20 266 370,89 €**	**- €**	**26 731 386,35 €**	**113 370 114,65 €**	**46 997 757,24 €**	**113 370 114,65 €**
		20 266 370,89 €		**140 101 501,00 €**		**160 367 871,89 €**	

2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut et par catégorie

2.1. BIATSS

Rémunération

		2015	2016	Évolution en €	Évolution en %
Cat A	Femmes	2 450 €	2 419 €	-31 €	-1%
	Hommes	2 350 €	2 523 €	173 €	7%
	Total	**2 393 €**	**2 467 €**	**74 €**	**3%**
Cat B	Femmes	1 792 €	1 760 €	-32 €	-2%
	Hommes	1 722 €	1 852 €	130 €	8%
	Total	**1 747 €**	**1 794 €**	**47 €**	**3%**
Cat C	Femmes	1 480 €	1 490 €	10 €	1%
	Hommes	1 451 €	1 527 €	76 €	5%
	Total	**1 461 €**	**1 503 €**	**42 €**	**3%**
Total	Femmes	**1 756 €**	**1 812 €**	**56 €**	**3%**
	Hommes	**1 893 €**	**1 990 €**	**97 €**	**5%**
	Total	**1 806 €**	**1 880 €**	**73 €**	**4%**

INM

		2015	2016	Évolution	Évolution en %
Cat A	Femmes	517	505	-12	-2%
	Hommes	507	518	11	2%
	Total	**511**	**510**	**-1**	**0%**
Cat B	Femmes	389	385	-4	-1%
	Hommes	386	392	6	2%
	Total	**387**	**388**	**1**	**0%**
Cat C	Femmes	340	337	-3	-1%
	Hommes	334	343	9	3%
	Total	**336**	**339**	**3**	**1%**
Total	Femmes	**414**	**400**	**-14**	**-3%**
	Hommes	**393**	**423**	**30**	**8%**
	Total	**400**	**408**	**8**	**2%**

2.2. EC, ens, chercheurs

Rémunération

		2015	2016	Évolution en €	Évolution en %
Enseignants du 2nd degré	Femmes	2 947 €	2 799 €	-148 €	-5%
	Hommes	2 734 €	2 972 €	238 €	9%
	Total	**2 846 €**	**2 889 €**	**43 €**	**2%**
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	2 835 €	2 904 €	69 €	2%
	Hommes	2 826 €	2 922 €	96 €	3%
	Total	**2 831 €**	**2 914 €**	**83 €**	**3%**
Professeurs des universités (EC et PU)	Femmes	4 292 €	3 995 €	-297 €	-7%
	Hommes	3 996 €	4 281 €	285 €	7%
	Total	**4 227 €**	**4 213 €**	**-14 €**	**0%**
Total	Femmes	**2 877 €**	**2 954 €**	**77 €**	**3%**
	Hommes	**3 324 €**	**3 378 €**	**54 €**	**2%**
	Total	**3 152 €**	**3 211 €**	**59 €**	**2%**

INM

		2015	2016	Évolution	Évolution en %
Enseignants du 2nd degré	Femmes	757	703	-54	-7%
	Hommes	705	756	51	7%
	Total	**732**	**731**	**-1**	**0%**
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	714	711	-3	0%
	Hommes	712	704	-8	-1%
	Total	**713**	**707**	**-6**	**-1%**
Professeurs des universités (EC et PU)	Femmes	1 074	986	-88	-8%
	Hommes	992	1 064	72	7%
	Total	**1 056**	**1 045**	**-11**	**-1%**
Total	Femmes	**724 €**	**704 €**	**-20**	**-3%**
	Hommes	**837 €**	**815 €**	**-22**	**-3%**
	Total	**793 €**	**770 €**	**-23**	**-3%**

Afin d'avoir le même périmètre en 2015 et 2016 et d'avoir ainsi des données comparables, les doctorants contractuels et post-doctorants ont été supprimés des données de 2015 (total 2015).
Pour rappel, la valeur du point d'indice qui est de 56,2323 €/an et 4,6860 €/mois (brut).

3. Rémunérations nettes mensuelles médianes, 1er quartile et dernier quartile

3.1. BIATSS

Rémunération

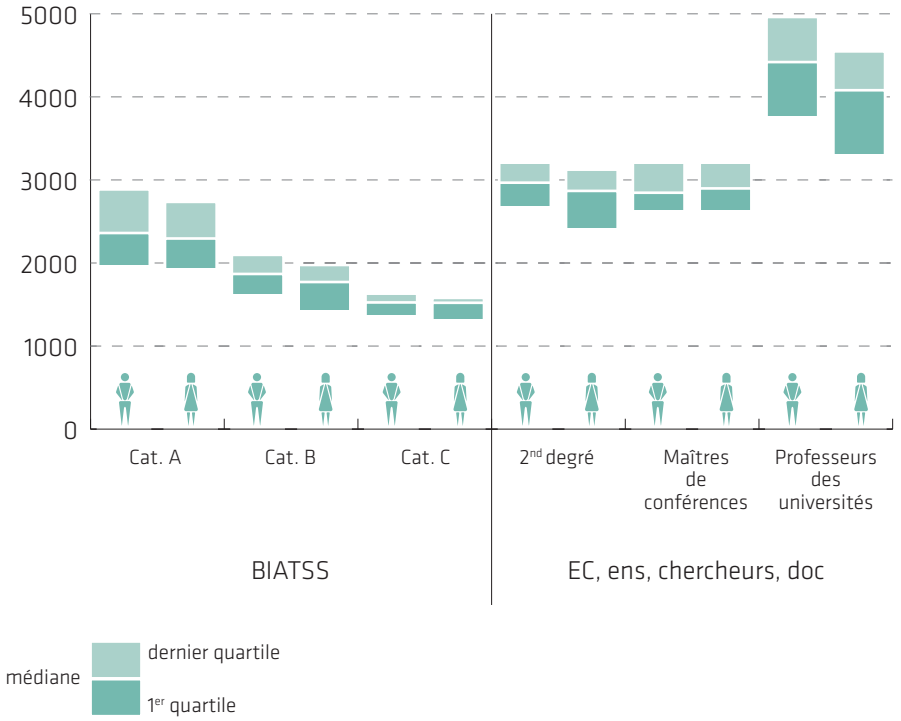
		1er quartile	Médiane	Dernier quartile
Cat A	Femmes	1 930 €	2 295 €	2 736 €
	Hommes	1 971 €	2 361 €	2 886 €
	Total	**1 959 €**	**2 320 €**	**2 822 €**
Cat B	Femmes	1 429 €	1 771 €	1 976 €
	Hommes	1 621 €	1 868 €	2 098 €
	Total	**1 525 €**	**1 798 €**	**2 017 €**
Cat C	Femmes	1 322 €	1 521 €	1 580 €
	Hommes	1 373 €	1 525 €	1 631 €
	Total	**1 324 €**	**1 521 €**	**1 596 €**
Total	**Femmes**	**1 444 €**	**1 607 €**	**1 980 €**
	Hommes	**1 514 €**	**1 775 €**	**2 255 €**
	Total	**1 501 €**	**1 659 €**	**2 117 €**

3.2. EC, ens, chercheurs

Rémunération

		1er quartile	Médiane	Dernier quartile
Enseignants du 2nd degré	Femmes	2 421 €	2 868 €	3 124 €
	Hommes	2 684 €	2 967 €	3 208 €
	Total	**2 501 €**	**2 895 €**	**3 155 €**
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	2 630 €	2 898 €	3 208 €
	Hommes	2 630 €	2 846 €	3 208 €
	Total	**2 630 €**	**2 877 €**	**3 208 €**
Professeurs des universités (EC et PU)	Femmes	3 304 €	4 080 €	4 548 €
	Hommes	3 763 €	4 419 €	4 962 €
	Total	**3 725 €**	**4 302 €**	**4 877 €**
Total	**Femmes**	**2 694 €**	**3 022 €**	**3 379 €**
	Hommes	**2 694 €**	**3 022 €**	**3 379 €**
	Total	**2 753 €**	**3 151 €**	**3 765 €**

Comparaison des rémunérations nettes mensuelles par 1er quartile, médiane et dernier quartile



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

Bénéficiaires de la GIPA en 2016

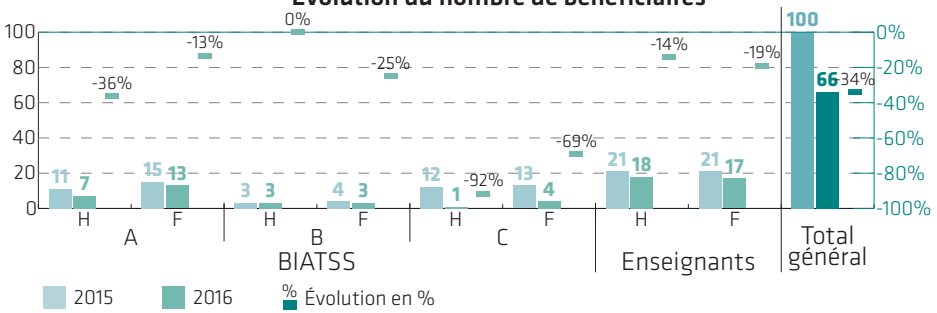
			2016	
			Nombre d'agents	Montants en €
BIATSS	A	Hommes	7	21 060,80 €
		Femmes	13	34 450,64 €
	B	Hommes	3	1 722,02 €
		Femmes	3	2 724,85 €
	C	Hommes	1	855,76 €
		Femmes	4	2 892,35 €
ENS		Hommes	18	185 659,90 €
		Femmes	17	110 783,42 €
Total			**66**	**360 149,74 €**

Un agent bénéficie de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Son mode de calcul est précisé par arrêté publié au Journal Officiel. Les enseignants sont les principaux bénéficiaires de cette mesure (53% des bénéficiaires). Ils représentent 82% du montant total de la GIPA (plus les INM des agents sont élevés plus les montants perçus de GIPA sont important).

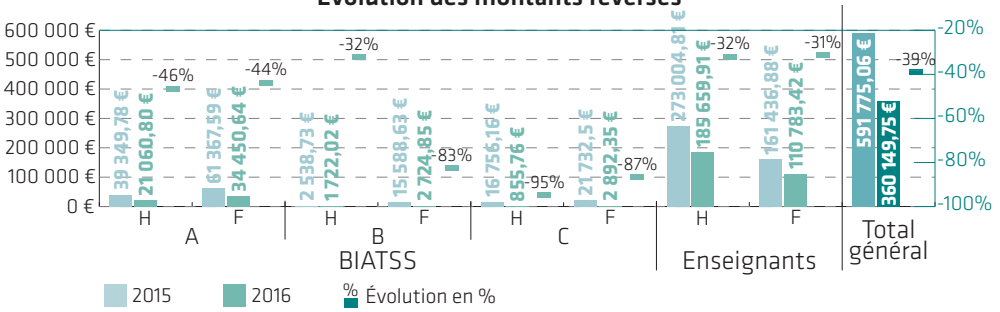
Le montant total de la GIPA a diminué de 39%, passant de 591 775 € à 360 149 €, de même que le nombre de bénéficiaires qui a baissé de 34% par rapport à 2015, passant de 100 bénéficiaires à 66.

Les BIATSS représentent 47% des bénéficiaires et 18% du montant total. Parmi eux, ce sont les agents de catégorie A les plus concernés (65% des BIATSS et 87% du montant alloué aux BIATSS), suivis des agents de catégorie B (19% des agents et 7% du montant alloué aux BIATSS) et C (16% des agents et 6% du montant alloué aux BIATSS). La baisse des montants totaux alloués entre 2015 et 2016 s'explique par des régularisations faites en 2015 pour 2014.

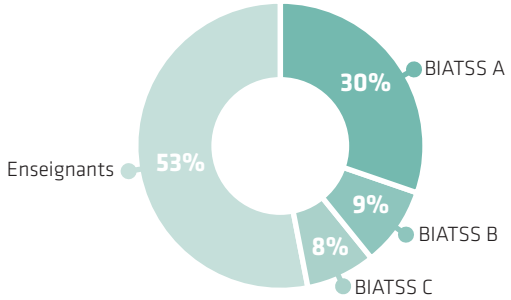
Évolution du nombre de bénéficiaires



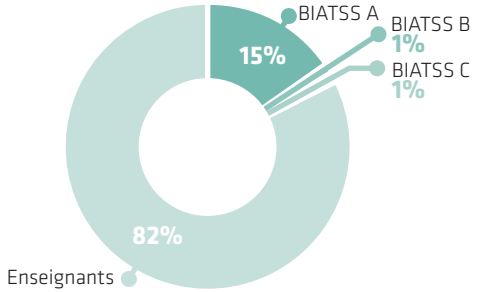
Évolution des montants reversés



Répartition des bénéficiaires par catégorie et type de population



Répartition des montants reversés par catégorie et type de population



5. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

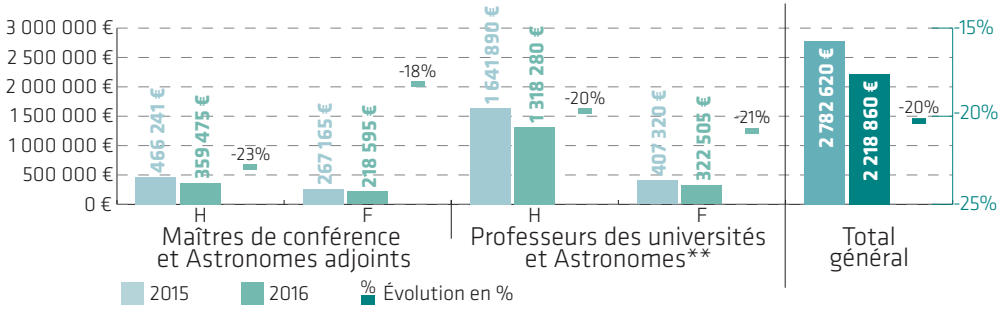
La PEDR nouveau régime se substitue désormais à la PES. Les critères d'attribution ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 23 février 2016. La Commission de la Recherche du 28 janvier 2016 a défini les critères, la méthodologie et les barèmes d'attribution.

La baisse des montants totaux alloués entre 2015 et 2016 s'explique par des régularisations faites en 2015 pour 2014 et un décalage du versement de décembre 2016 et 2017.

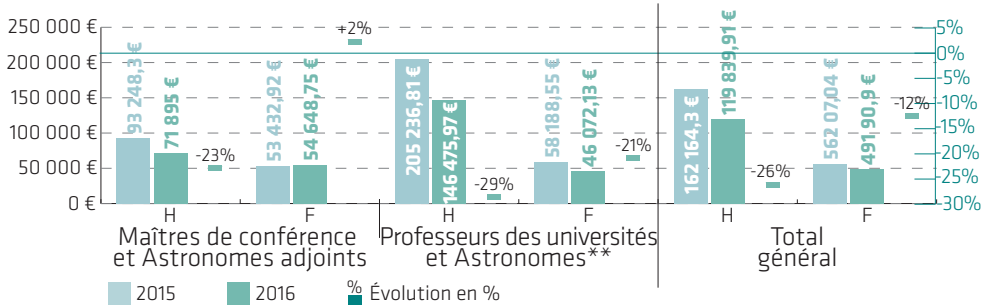
Enseignants bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

		2015		2016	
Agents bénéficiaires	**Sexe**	***Montant***		**Montant**	
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	**Hommes**	*466 241,31 €*	*733 405,92 €*	359 475,00 €	578 070,00 €
	Femmes	*267 164,61 €*		218 595,00 €	
Professeurs des universités et Astronomes**	**Hommes**	*1 641 894,49 €*	*2 049 214,31 €*	1 318 283,72 €	1 640 788,64 €
	Femmes	*407 319,82 €*		322 504,92 €	
Total	**Hommes**	***2 108 135,80 €***	***2 782 620,23 €***	**1 677 758,72 €**	**2 218 858,64 €**
	Femmes	***674 484,43 €***		**541 099,92 €**	

Répartition des montants cumulés de la PEDR par corps et par sexe



Montant moyen et évolution par le grade et par sexe



Candidats AMU à la PEDR

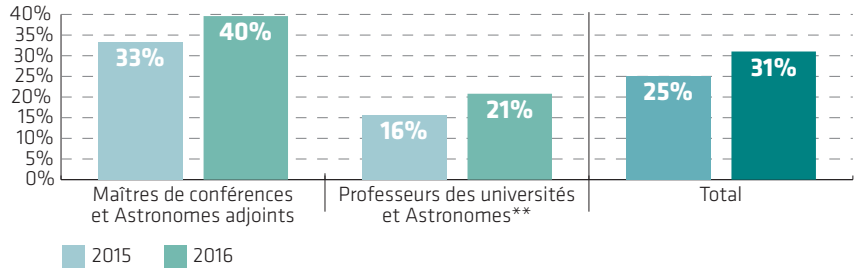
	2015			2016			Évolution 2015-2016	
	H	F	Total	H	F	Total	en nb	en %
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	106	53	159	90	59	149	-10	-6%
Professeurs des universités et Astronomes**	114	21	135	99	26	125	-10	-7%
Total	**220**	**74**	**294**	**189**	**85**	**274**	**-20**	**-7%**

dont candidats retenus

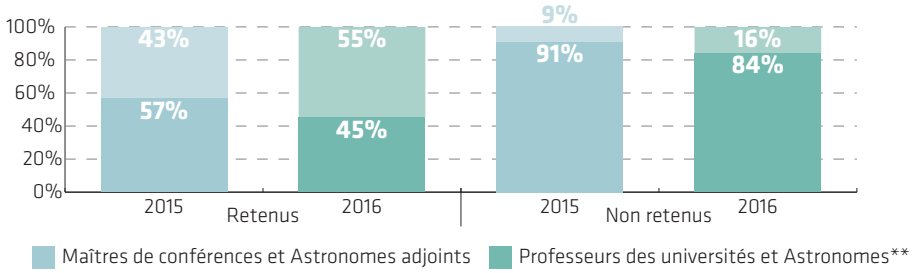
	2015			2016			Évolution 2015-2016	
	H	F	Total	H	F	Total	en nb	en %
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	25	13	38	39	17	56	18	47%
Professeurs des universités et Astronomes**	52	17	69	37	18	55	-14	-20%
Total	**77**	**30**	**107**	**76**	**35**	**111**	**4**	**4%**

Les principales augmentations, en ce qui concerne les candidats retenus, a lieu sur les maîtres de conférences (+18 soit une hausse de 47%), particulièrement chez les hommes (+14 maîtres de conférences, soit une hausse de 56%), les femmes ayant elles aussi augmenté, mais dans une moindre mesure (+4 femmes soit une hausse de 31%). En revanche, le nombre de professeurs a baissé (-14 professeurs soit une baisse de 20%). Cette baisse n'est pas homogène puisque si le nombre d'hommes diminue (-15 professeurs, soit une baisse de 29%), le nombre de femmes est en hausse (+1 femme soir une hausse de 6%). D'une manière générale, le nombre de femmes augmente (+ 5 femmes soit une hausse de 17%), alors que le nombre d'hommes diminue très légèrement (-1 homme soit une baisse de17%). Ces évolutions influent sur le taux global de femmes bénéficiaires (lequel passe de 25 à 31% entre 2015 et 2016).

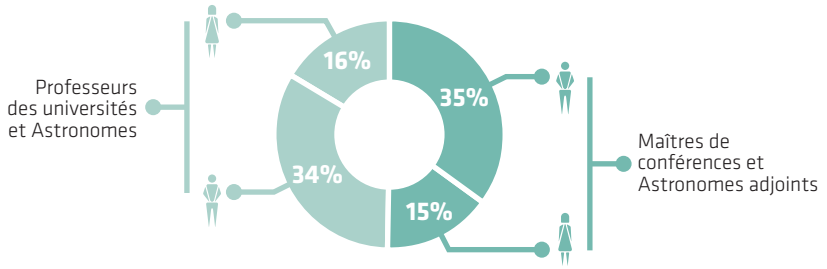
Part des femmes parmi les candidats retenus



Répartition des candidats retenus et non retenus



Répartition des candidats retenus à la PEDR



6. Prime de Responsabilité Pédagogique

La prime de responsabilité pédagogique a été instituée par le décret n°99-855 du 4 octobre 1999. Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés et aux enseignants qui exercent des responsabilités pédagogiques en plus de leurs obligations statutaires de service. La liste des fonctions éligibles et les modalités de valorisation ont été approuvées par le Conseil d'Administration du 21 avril 2015.

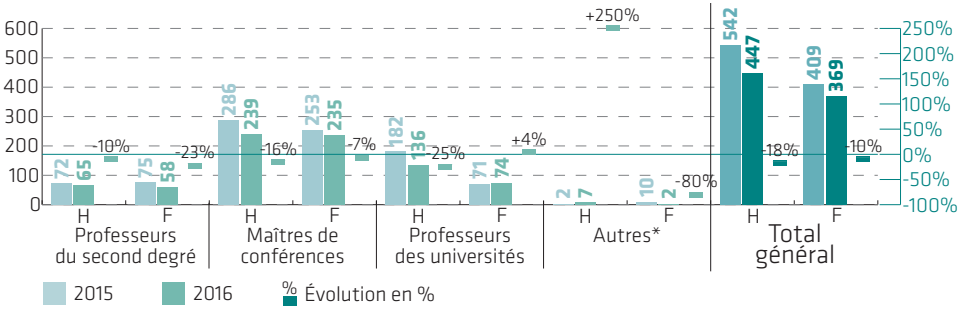
Les maîtres de conférences représentent la majorité des bénéficiaires en 2016 (50%), suivis par les professeurs des universités (26%) et les professeurs du second degré (15%). Les autres populations représentent 1%. La répartition entre les hommes et les femmes est équilibrée pour les professeurs du second degré (47% de femmes) et pour les maîtres de conférences (50% de femmes). Parmi les professeurs ayant touché la prime de responsabilité pédagogique, 35% sont des femmes.

Enseignants bénéficiaires

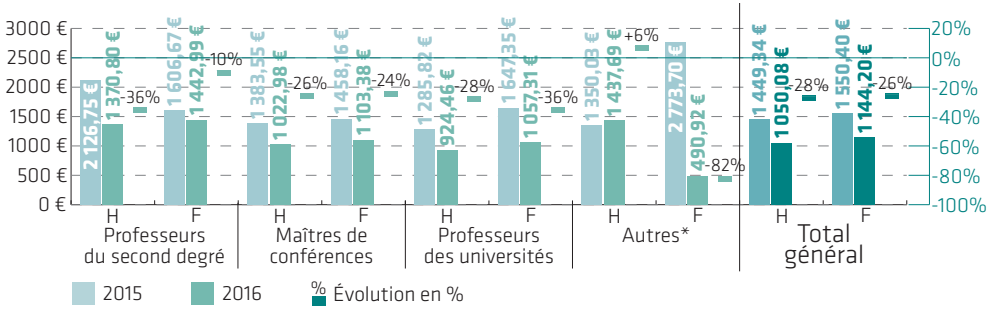
		Nb de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
Professeurs du second degré	Hommes	65	123	89 101,99 €	172 795,67 €	1 370,80 €	1 404,84 €
	Femmes	58		83 693,68 €		1 442,99 €	
Maîtres de conférences	Hommes	239	474	244 492,9 €	503 787,87 €	1 022,98 €	1 062,84 €
	Femmes	235		259 294,97 €		1 103,38 €	
Professeurs des universités	Hommes	136	210	125 727,09 €	203 967,68 €	924,46 €	971,27 €
	Femmes	74		78 240,59 €		1 057,31 €	
Autres*	Hommes	7	9	10 063,86 €	11 045,70 €	1 437,69 €	1 227,30 €
	Femmes	2		981,84 €		490,92 €	
Total	**Hommes**	**447**	**816**	**469 385,84 €**	**891 596,92 €**	**1 050,08 €**	**1 092,64 €**
	Femmes	**369**		**422 211,08 €**		**1 144,20 €**	

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

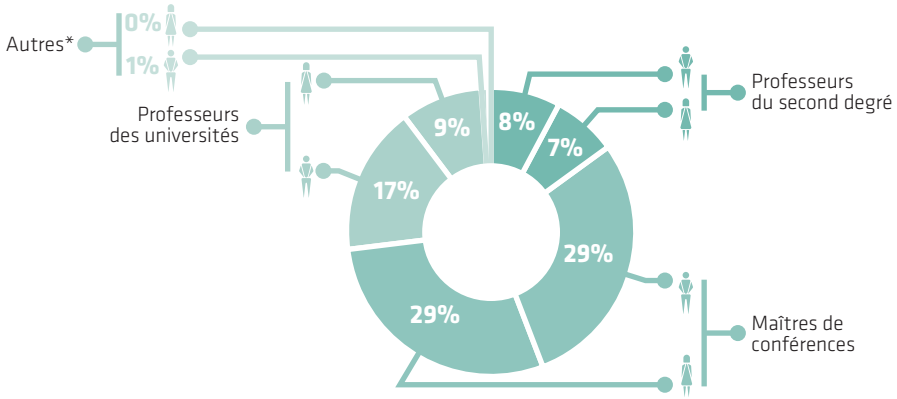
Évolution du nombre de bénéficiaires



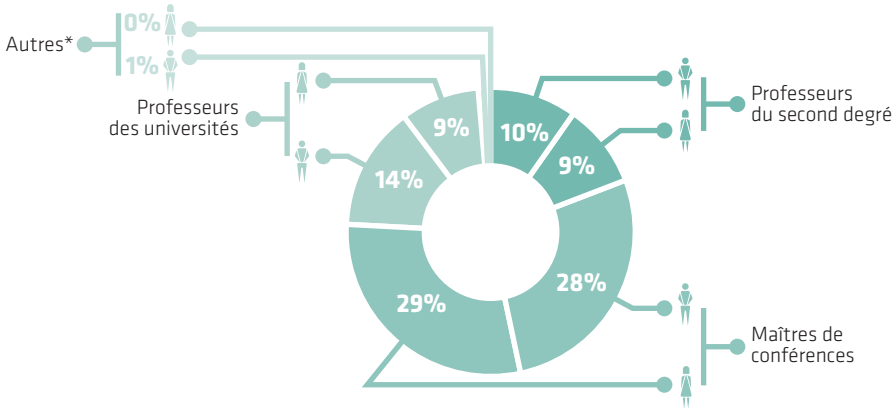
Évolution du montant moyen



Répartition des bénéficiaires par corps et par sexe



Répartition du montant annuel



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

7. Prime pour Charge Administrative

Instituée par décret du 12 janvier 1990, la Prime de Charge Administrative (PCA) est attribuée pour compenser l'exercice au sein de l'établissement d'une responsabilité administrative ou d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an. Le taux et les critères d'attribution des primes de charges administratives (PCA) ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 21 avril 2015. La liste des fonctions éligibles est arrêtée chaque année par le Président ainsi que les montants maximum attribuables après avis du Conseil d'Administration.

Les décisions individuelles d'attribution de la prime de charge administrative sont arrêtées par le Président après avis du Conseil Académique restreint.

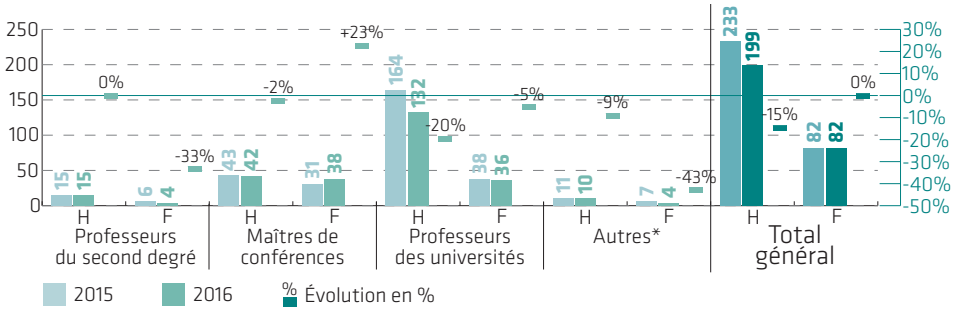
Les professeurs des universités représentent la majorité des bénéficiaires en 2016 (60%), suivis par les maîtres de conférences (28%), les professeurs du second degré (7%) et les autres*(5%). La répartition entre les hommes et les femmes est équilibrée pour les maîtres de conférences (48% de femmes). Elles représentent 21% des professeurs du second degré, 21% des professeurs des universités, et 29% des autres populations.

Enseignants bénéficiaires

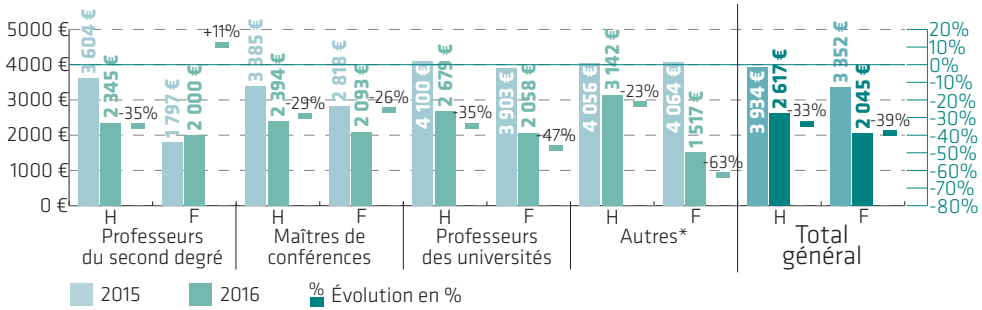
		Nb de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
Professeurs du second degré	Hommes	15	19	35 173,73 €	43 173,73 €	2 344,92 €	2 272,30 €
	Femmes	4		8 000,00 €		2 000,00 €	
Maîtres de conférences	Hommes	42	80	100 539,11 €	180 059,33 €	2 393,79 €	2 250,74 €
	Femmes	38		79 520,22 €		2 092,64 €	
Professeurs des universités	Hommes	132	168	353 579,33 €	427 677,84 €	2 678,63 €	2 545,70 €
	Femmes	36		74 098,51 €		2 058,29 €	
Autres*	Hommes	10	14	31 417,15 €	37 485,29 €	3 141,72 €	2 677,52 €
	Femmes	4		6 068,14 €		1 517,04 €	
Total	**Hommes**	**199**	**281**	**520 709,32 €**	**688 396,19 €**	**2 616,63 €**	**2 449,81 €**
	Femmes	**82**		**167 686,87 €**		**2 044,96 €**	

*Professeurs des écoles, professeurs, personnels d'orientation et d'éducation

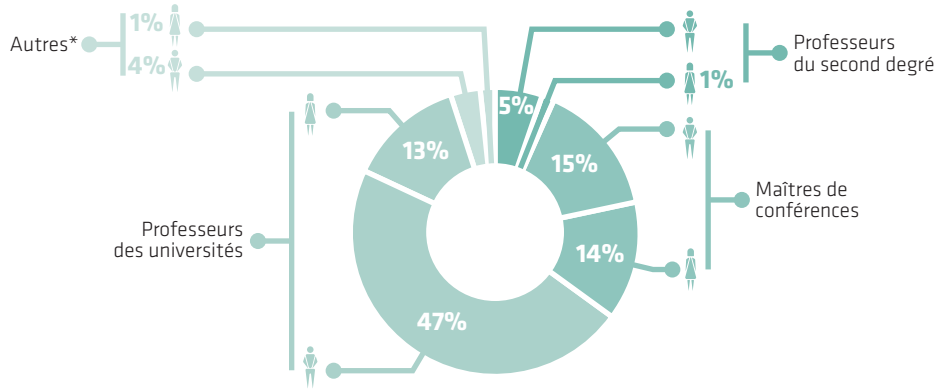
Évolution du nombre de bénéficiaires



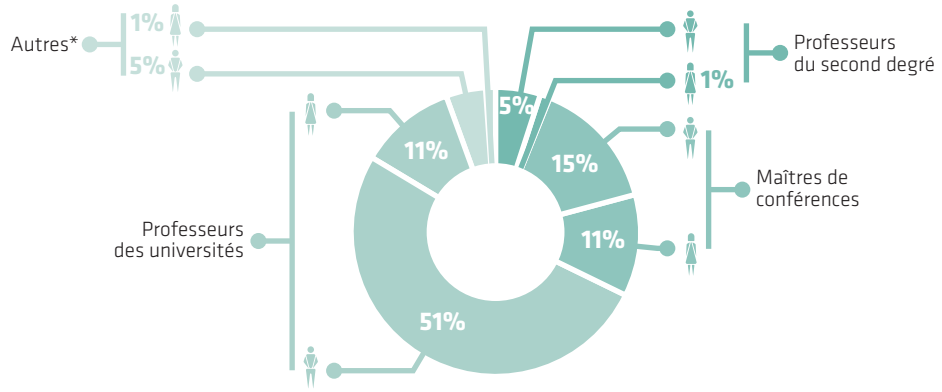
Évolution du montant moyen



Répartition des bénéficiaires par corps et par sexe



Répartition du montant annuel



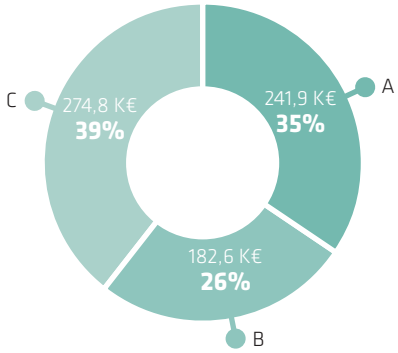
8. Intéressement

Un régime d'intéressement existe en faveur des personnels BIATSS de l'université dont la ou les primes statutaires sont au plafond légal. La prime d'intéressement est également utilisée pour rémunérer la fonction d'agent de Prévention. S'agissant de la politique universitaire, les variations sont liées au nombre de bénéficiaires en exercice.

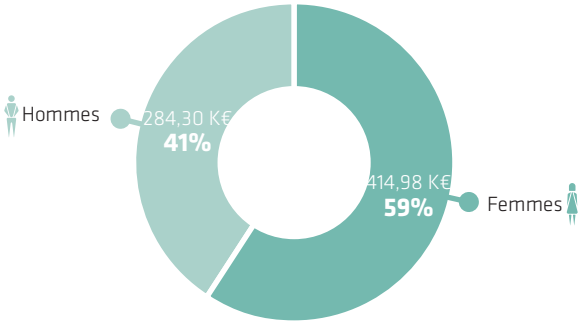
Répartition des versements intéressement

	Politique Indemnitaire			Assistants de prévention			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	129 714,97 €	86 634,29 €	**216 349,26 €**	7 310,41 €	15 773,20 €	**23 083,61 €**	1 533,84 €	924,46 €	**2 458,30 €**	**138 559,22 €**	**103 331,95 €**	**241 891,17 €**
B	96 963,37 €	58 790,50 €	**155 753,87 €**	8 991,66 €	15 949,46 €	**24 941,12 €**	1 365,49 €	556,03 €	**1 921,52 €**	**107 320,52 €**	**75 295,99 €**	**182 616,51 €**
C	164 063,62 €	99 466,45 €	**263 530,07 €**		2 481,85 €	**2 481,85 €**	5 037,43 €	3 722,72 €	**8 760,15 €**	**169 101,05 €**	**105 671,02 €**	**274 772,07 €**
Total	**390 741,96 €**	**244 891,24 €**	**635 633,20 €**	**16 302,07 €**	**34 204,51 €**	**50 506,58 €**	**7 936,76 €**	**5 203,21 €**	**13 139,97 €**	**414 980,79 €**	**284 298,96 €**	**699 279,75 €**

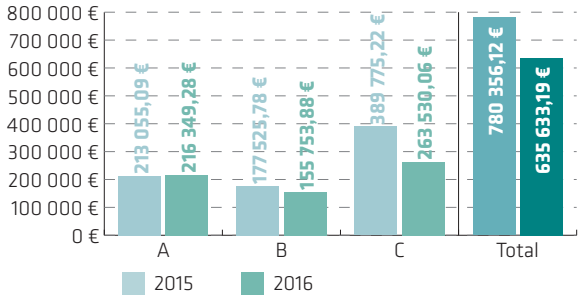
Répartition par catégorie



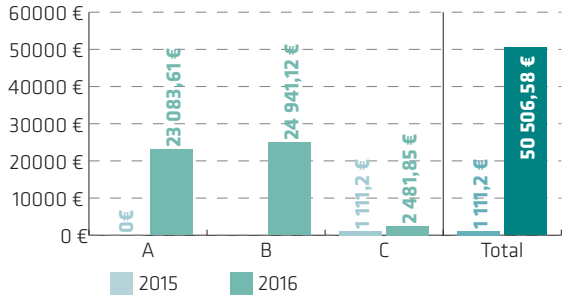
Répartition par sexe



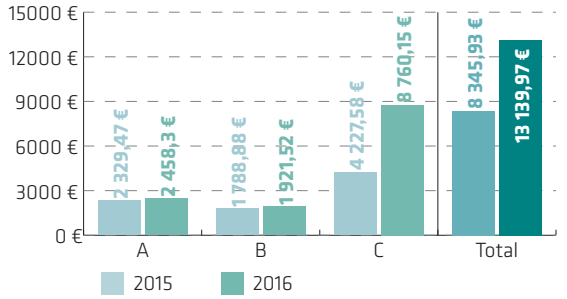
Évolution de la politique indemnitaire



Évolution des Assistants de prévention



Évolution des Ouvertures le samedi matin BU



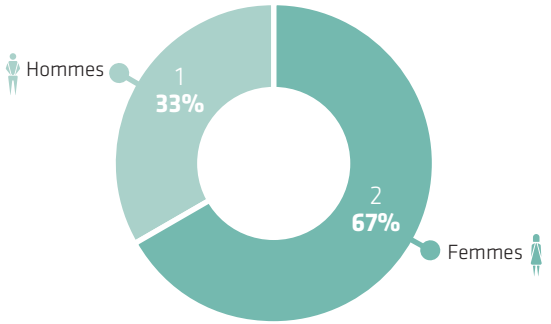
9. Intéressement Recherche

Répartition des versements intéressement recherche

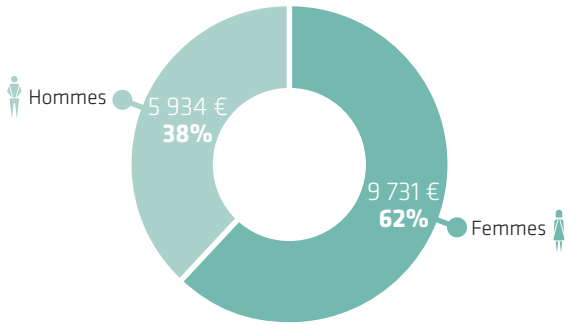
	Femmes	Hommes	Total
A	9 731 €	5 934 €	15 665 €
Total	**9 731 €**	**5 934 €**	**15 665 €**

Le montant de l'intéressement recherche peut varier en fonction du nombre de contrats générant des resssources résiduelles permettant de financer cet intéressement, en application de la réglementation en vigueur.

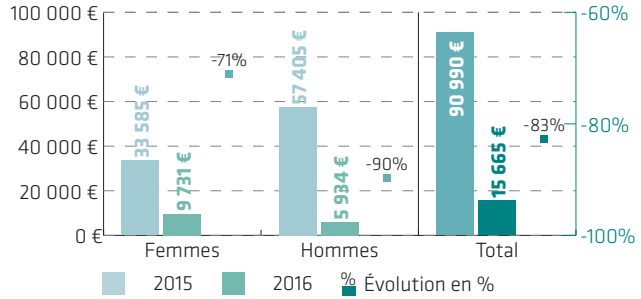
Répartition des bénéficiaires de l'intéressement



Répartition des sommes versées dans le cadre de l'intéressement



Évolution entre 2015 et 2016

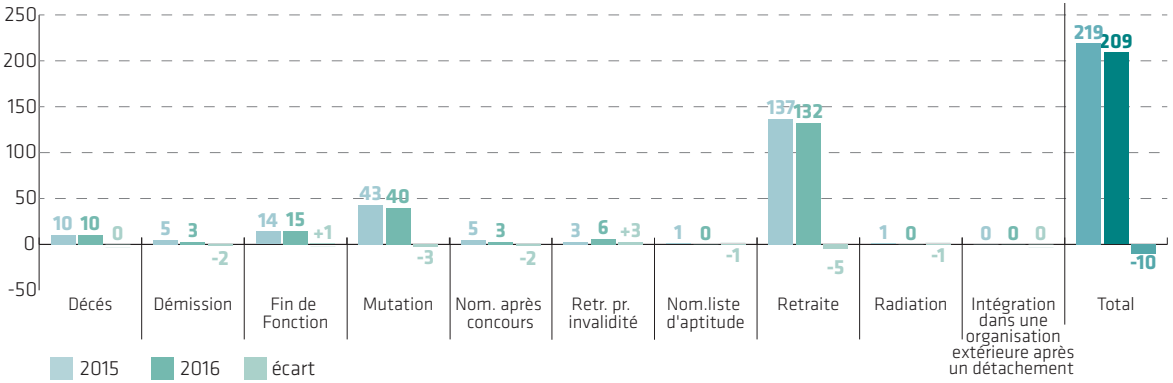


Partie 5 : Départs

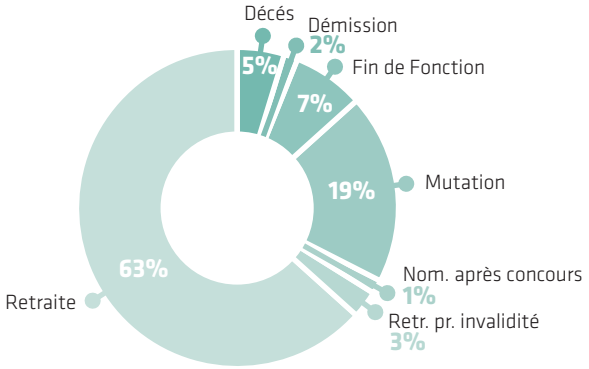
Les chiffres sont extraits au 30/06/2017. Les chiffres de 2015 ont été réactualisés.

1. Départs définitifs

Évolution du nombre de départs définitifs entre 2015 et 2016



Répartition des départs définitifs

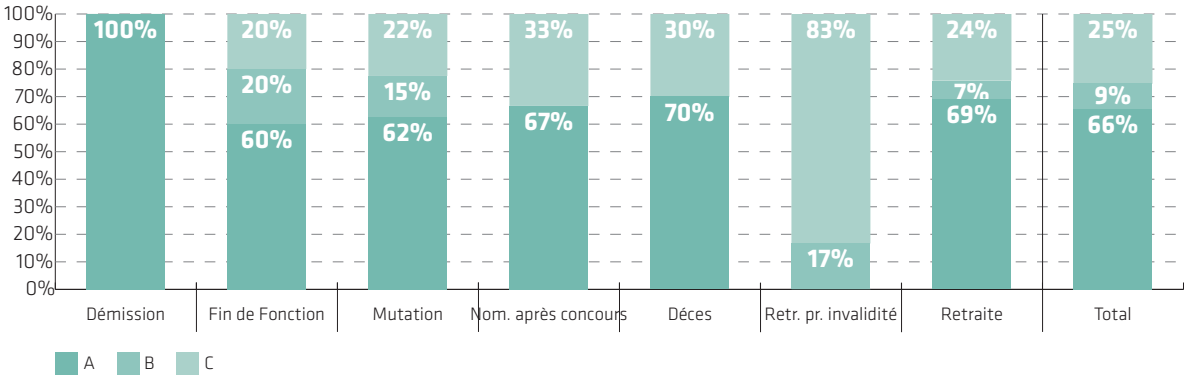


Le motif principal de départ reste la retraite : 63% des départs. On constate peu d'évolution d'une année sur l'autre mis à part les départs en retraite pour invalidité qui ont doublé : ils pèsent 3% des départs en 2016 contre 1% en 2015.

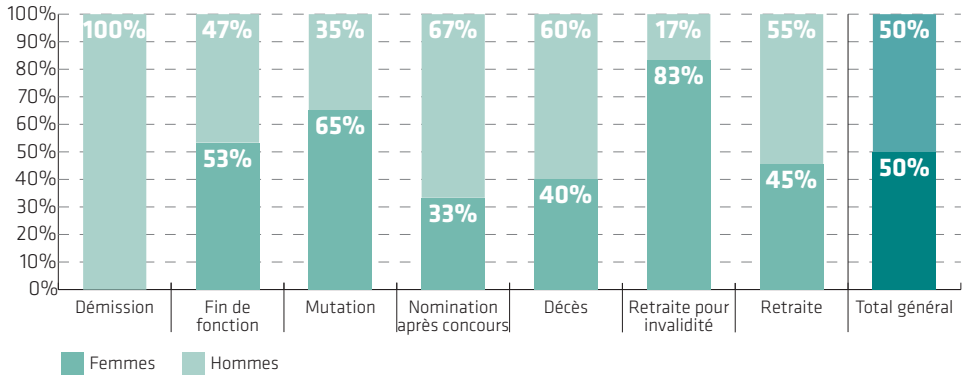
Répartition des départs définitifs par population et catégorie

	BIATSS			Enseignants
	A	B	C	A
Démission				3
Fin de Fonction	4	3	3	5
Mutation	9	6	9	16
Nom. après concours			1	2
Décès	2		3	5
Retr. pr. invalidité		1	5	
Retraite	13	9	32	78
Total général	**28**	**19**	**53**	**109**

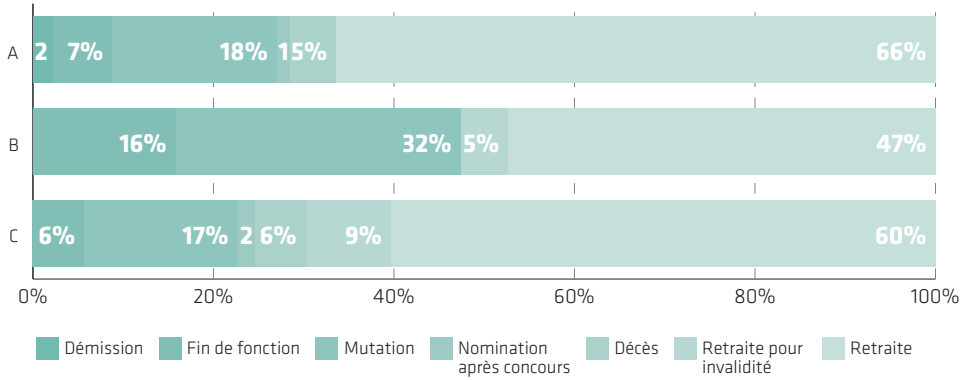
Répartition des départs définitifs par catégorie



Répartition des départs définitifs par sexe



Répartition des départs définitifs catégorie et circonstance



Les départs définitifs en 2016 représentent 3% des effectifs AMU (3% des BIATSS et 3% des enseignants).

La première cause de départ est la même chez les hommes et les femmes (les départs en retraite représentent 58% des causes de départs des femmes et 69% des causes de départs chez les hommes). La mutation est la seconde cause de départ (25% des femmes et 13% des hommes) suivie des fin de fonctions (8% des femmes et 7% des hommes). Les principales différences entre les hommes et les femmes résident dans les départ à la retraite pour invalidité (4e cause de départ chez les femmes avec 5% des départs féminin, et dernière cause de départ pour les hommes avec 1% des départs masculins et les démissions (5e cause de départ chez les hommes).

Les démissions concernent uniquement les agents de catégorie A. Les fins de fonction, les mutations, les nominations après concours concernent principalement les agents de catégorie A. En revanche, les retraites pour invalidité ne concernent que les agents de catégories B et C.

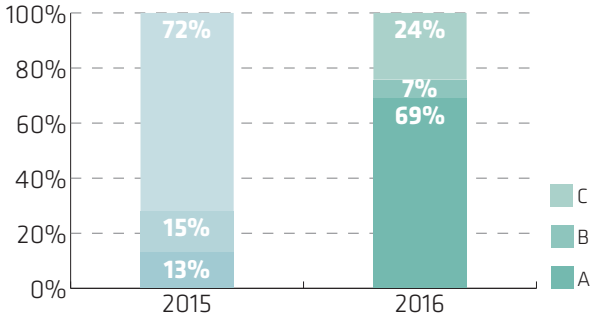
2. Départs à la retraite

Nombre d'agents partis à la retraite

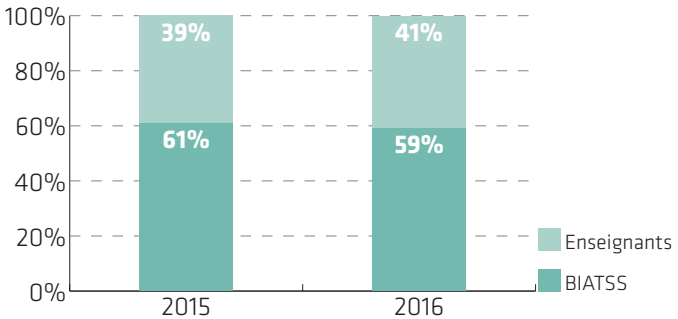
	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	42	12	54
A	11	2	13
B	8	1	9
C	23	9	32
Enseignants	18	60	78
A	18	60	78
Total	**60**	**72**	**132**

Si l'on rapporte ces chiffres à l'effectif AMU, les agents BIATSS partis à la retraite représentent 2% des effectifs AMU (2% des BIATSS et 2% des enseignants).

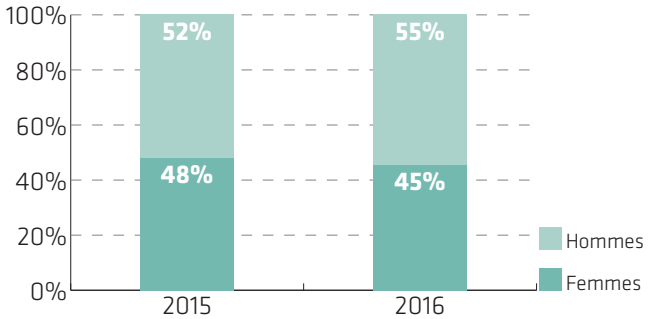
Répartition des départs en retraite par catégorie



Répartition des départs en retraite par type de population



Répartition des départs en retraite par type de population



Âge moyen de départ à la retraite

	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS	62	63	**62**
A	63	62	**63**
B	62	62	**62**
C	62	63	**62**
Enseignants	64	66	**65**
A	64	66	**65**
Total général	**63**	**65**	**64**

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

III

VIE DES PERSONNELS

Temps de travail

Personnels à temps partiels

19%
des personnels AMU

70%
des fonctionnaires à temps partiel sont à 80%

14%
des femmes

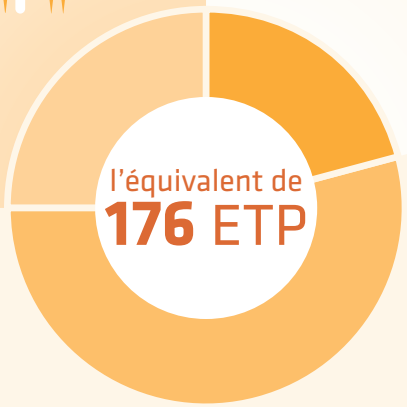
5%
des hommes

Absences

Près de **82 000**
jours d'absences
(hors congés annuels),
soit **2,2%** du potentiel de travail

25%
de congés pour longue durée ou longue maladie

21%
de congés pour raison familiale



54%
de congés pour maladie ordinaire

Vie des personnels | Chiffres-clés

Aix-Marseille Université

Santé sécurité

145
personnels en situation de handicap

173
assistants de prévention

137
accidents de travail, mission, trajet

1920
visites médicales

430
visites médicales au titre de la surveillance médicale particulière

Action sociale

1 M€
de dotation

166 000 €
de prise en charge des repas

42 000 €
dédiés à l'action sociale

2 200
enfants à l'arbre de Noël

826
entretiens avec les assistantes sociales

Partie 1 : Congés

1. Départs temporaires

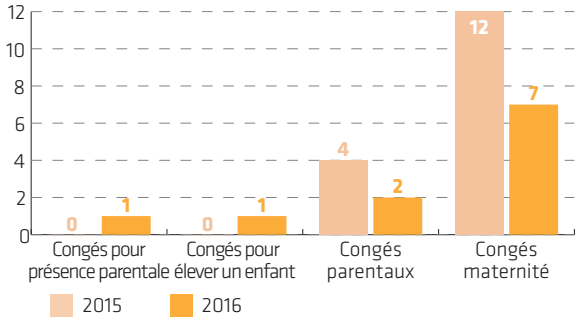
1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

Les effectifs des agents partis en congés supérieurs à 6 mois en 2016 sont moins nombreux qu'en 2015 (-5 agents, soit une baisse de 31%).

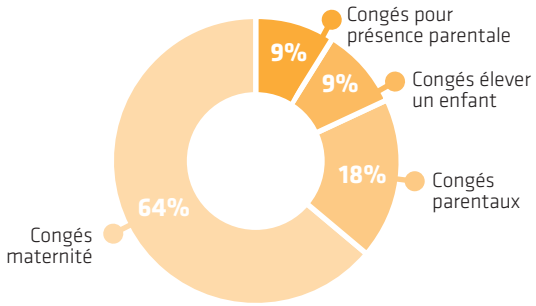
Pour le congé maternité, sont pris en compte le congé pré-natal et le congé post-natal.
La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et de ceux à charge. Certains congés maternité peuvent dépasser les 6 mois, en cas d'allongement du congé prénatal et dans le cas de grossesses multiples ou gémellaire, ou en cas de congés pathologiques. Ces allongements sont possibles sur prescription médicale.

Comme en 2015, seuls les femmes ont pris des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois.

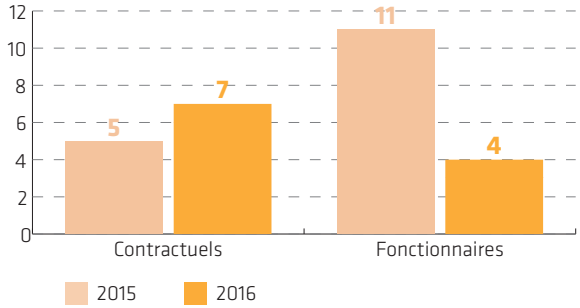
Évolution des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois



Répartition 2016 par type de congés



Répartition 2016 par statut



1.2. Mises à disposition

	Femmes	Hommes	Total
2015	*1*	*2*	*3*
2016	2	2	**4**

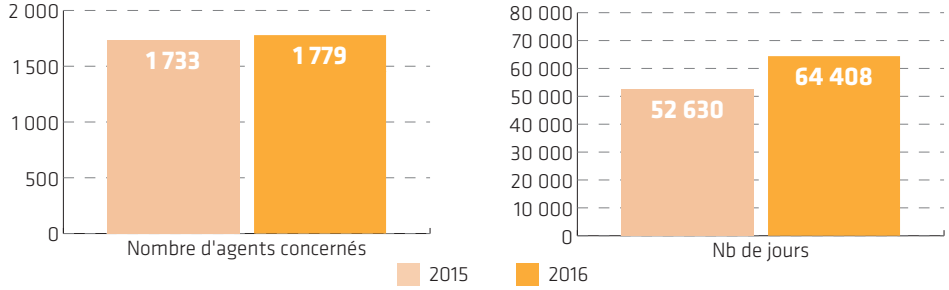
2. Absences au travail pour raisons de santé

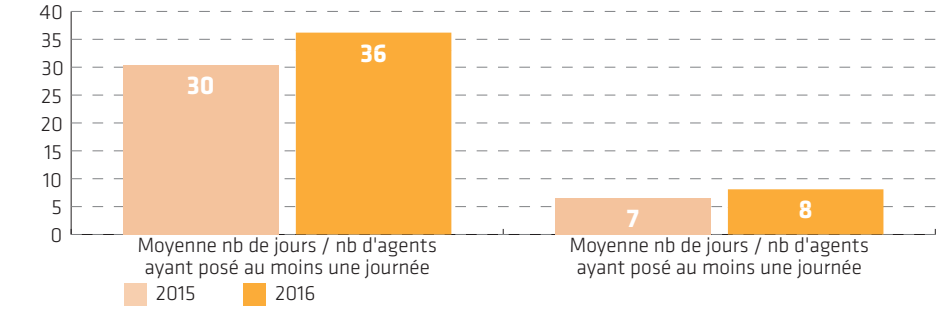
2.1. Jours d'arrêt pour raison de santé

Absences en 2016

	Femmes				Hommes				Total			
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents féminins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents féminins AMU	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents masculins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents masculins AMU	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents au total
Congés longue durée ou grave maladie	43	14 949	348	3,6	19	5 490	289	1,5	**62**	**20 439**	**330**	**2,6**
Congés maladie ordinaire	1 230	30 377	25	7,3	487	13 592	28	3,6	**1 717**	**43 969**	**26**	**5,5**
Total	**1 273**	**45 326**	**36**	**10,8**	**506**	**19 082**	**38**	**5,1**	**1 779**	**64 408**	**36**	**8,1**

Évolution des absences au travail

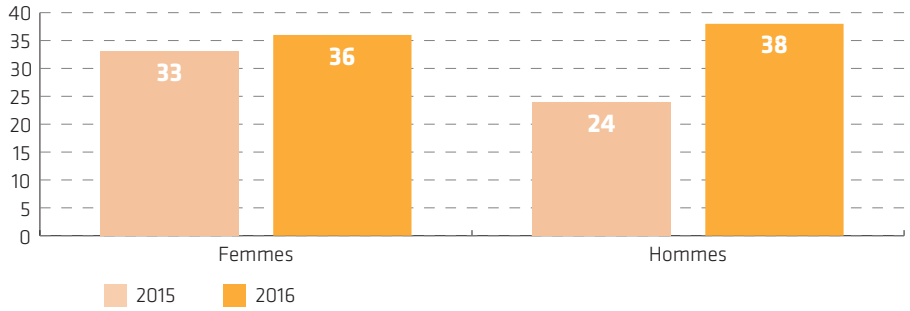




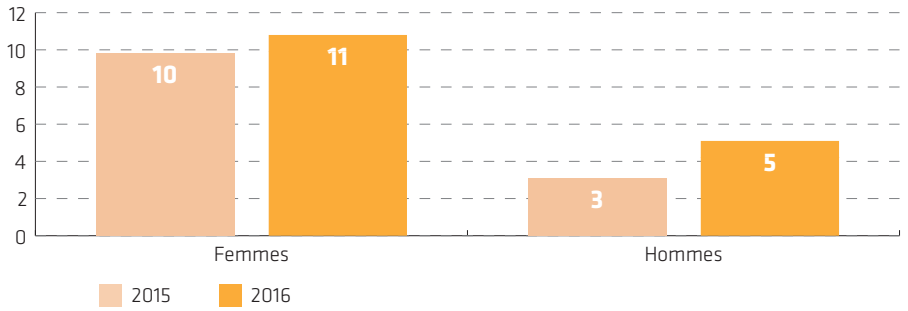
Les fonctionnaires et contractuels dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions pour raisons de santé, bénéficient de congés de maladie rémunérés. Les droits à un congé s'apprécient sans tenir compte des droits ouverts au titre d'un autre régime de congés.

Les congés de maladie ordinaire concernent les fonctionnaires, de même que les congés de longue maladie et de longue durée. Ils sont encadrés par les articles 21 bis de la loi 83-634, 34 de la loi 84-16, le décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, et la circulaire FP4 - N°1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale. Pour les contractuels, on parle de congé de maladie ou de grave maladie. Ils sont codifiés par l'article 12 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié et l'article 13 (2, 32 et 33) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

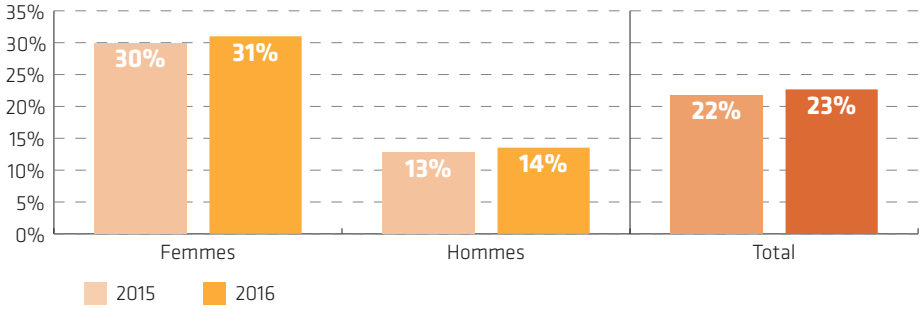
Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée



Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU



Parts d'agents ayant déposé au moins un arrêt pour maladie sur la population globale AMU



Les fonctionnaires (65% de l'effectif AMU) représentent 72% des agents ayant déposé au moins un jour de congé maladie et 73% des jours déposés pour raison de santé. En moyenne, ils sont absents pour raison de santé 37,5 jours, contre 32,5 jours pour les contractuels.

Le nombre d'agents ayant déposé des jours de congés pour raison de santé et le nombre de jours déposés en moyenne sont en hausse, principalement pour les hommes (5% d'agents contre +2% pour les femmes, et +64% de jours pour les hommes contre +11% pour les femmes). Malgré ces évolutions, les femmes restent plus nombreuses que les hommes, puisqu'elles représentent 72% des agents ayant déposé des jours de congés. Cette répartition est bien au-dessus de la répartition générale hommes-femmes d'AMU (les femmes représentent 52%).

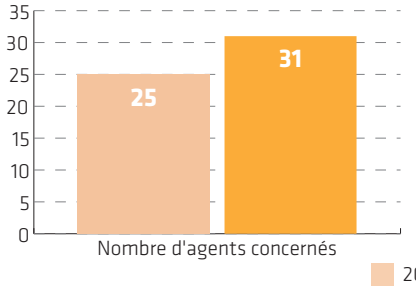
Si l'on totalise le nombre de jours déposés pour raison de santé, cela équivaut à 176 ETP en 2016 (total de nombre de jours déposés/365 jours).

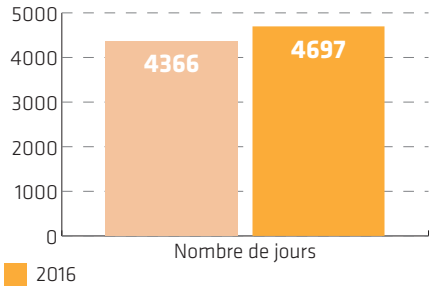
À noter qu'un agent peut cumuler plusieurs arrêts maladie sur plusieurs rubriques au cours de la même année.

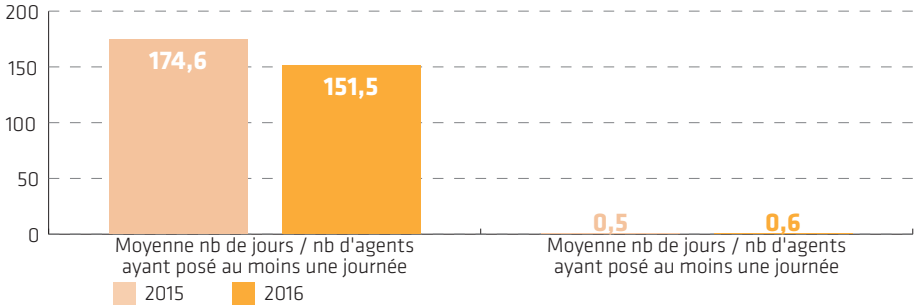
2.2. Temps partiels thérapeutiques

	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU
Femmes	20	3 372	168,6	0,8
Hommes	11	1 325	120,5	0,4
Total	**31**	**4 697**	**151,5**	**0,6**

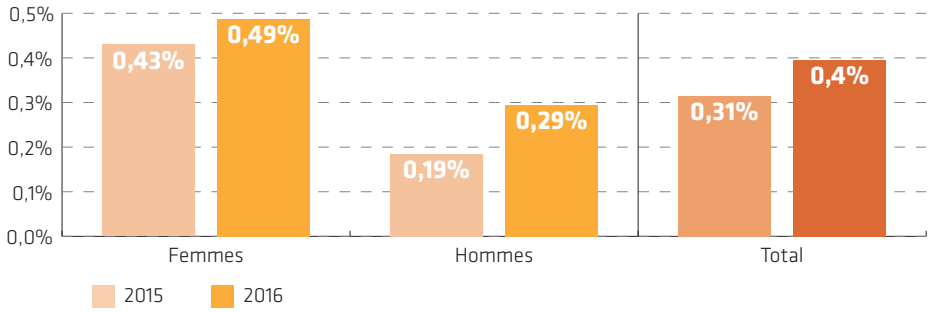
Cette année, la part des femmes est en baisse par rapport à 2015 (elles représentent 65% contre 72% en 2015).







Parts d'agents à temps partiel thérapeutique sur la population globale AMU

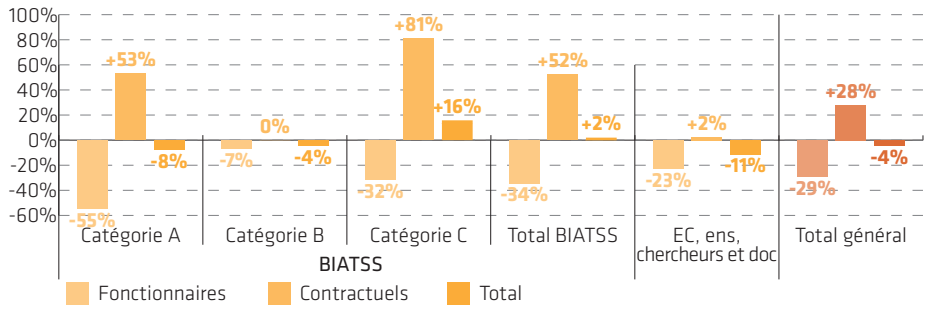


3. Congés maternité et paternité

3.1. Congés maternité et adoption

		Fonctionnaires		Contractuels		Total	
		nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris
BIATSS	Catégorie A	10	824	26	2 569	36	3 393
	Catégorie B	13	1 306	9	1 003	22	2 309
	Catégorie C	15	1 377	29	2 556	44	3 933
	Total BIATSS	38	3 507	64	6 128	102	9 635
EC, ens, chercheurs et doc		37	3 461	41	3 923	78	7 384
Total général		75	6 968	105	10 051	180	17 019

Évolution entre 2015 et 2016 par statut



Les enseignantes représentent 44% des congés maternité contre 47% en 2015, les BIATSS 56% contre 53% en 2015. Pour les BIATSS, la répartition catégorielle est la suivante : 35% sont des agents de catégorie A (39% en 2015), 22% sont des agents de catégorie B (23% en 2015) et 43% sont des agents de catégorie C (38% en 2015). À l'inverse de l'année dernière, les contractuels sont plus nombreux que les fonctionnaires à avoir pris un congé maternité (61% sont contractuels, 39% fonctionnaires contre 44% de contractuels et 56% de fonctionnaires en 2015).

Les congés maternité sont souvent posés sur deux années. Afin de ne pas les comptabiliser deux fois, nous avons calculé non pas le nombre de jours du congés maternité, mais au nombre de jours pris exclusivement en 2016 au titre du congés maternité de l'agent. Les données en nombre ne sont donc pas comparables avec 2015, et le nombre de jours moyen n'est plus pertinent.

Les femmes fonctionnaires en position d'activité ont droit à un congé de maternité avec traitement en cas de grossesse dûment constatée Ce congé est d'une durée égale à celle prévue pour le régime général de sécurité sociale Le congé de maternité n'est pas un congé de maladie et ne doit pas être décompté à ce titre Il se compose d'une fraction située avant la naissance : le congé prénatal et d'une autre, après la naissance : le congé postnatal. La durée du congé de maternité est fonction à la fois du nombre d'enfants à naître et à charge du ménage.

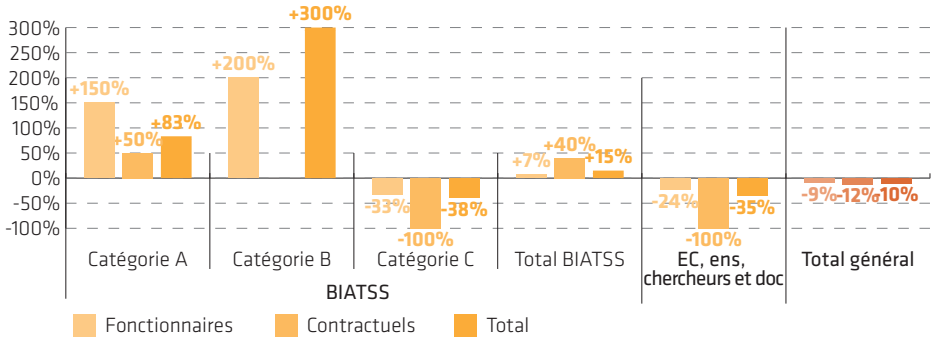
Les contractuelles en activité peuvent également bénéficier du congé de maternité. Pour cela, il revient à l'agent contractuel concerné de fournir un certificat de grossesse à l'administration

Ces agents restent, dans tous les cas énoncés ci-après, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maternité

3.2. Congés paternité

		Fonctionnaires		Contractuels		Total	
		nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris
BIATSS	Catégorie A	5	62	6	66	11	128
	Catégorie B	3	33	1	11	4	44
	Catégorie C	8	96			8	96
	Total BIATSS	16	191	7	77	23	268
EC, ens, chercheurs et doc		13	151		99	13	250
Total général		29	342	7	176	36	518

Évolution entre 2015 et 2016 par statut



Les enseignants représentent 36% des congés paternité contre 50% en 2015, et les BIATSS 64%. Au sein des BIATSS, la répartition catégorielle est la suivante : 48% sont des agents de catégorie A (30% en 2015), 17% sont des agents de catégorie B (5% en 2015) et 35% sont des agents de catégorie C (65% en 2015).

La répartition entre fonctionnaires et contractuels est la même que l'année dernière (81% sont fonctionnaires et 20% sont contractuels).

Cette année, les congés paternité et paternité accueil d'enfant ont été regroupés car ils ont le même cadre légal.

L'article 34 de la loi 84-16 modifiée du 11 janvier 1984 prévoit que peuvent bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le père fonctionnaire de l'enfant ainsi que, le cas échéant, le conjoint fonctionnaire de la mère ou le fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Les fonctionnaires et les contractuels en position d'activité ont droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant à l'occasion de la naissance d'un enfant Il est accordé au père de l'enfant ou au conjoint de la mère dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Ce congé est d'une durée égale à celle prévue par le régime général de la sécurité sociale : 11 jours calendaires en cas de naissance simple et 18 jours calendaires si naissances multiples.

4. Délégations

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent être placés à des fins d'intérêt général, en délégation. Il s'agit d'une modalité de la position d'activité propre aux enseignants-chercheurs (articles 11 à 14-3 D84-431). La délégation est prononcée par arrêté du président de l'université après avis du conseil académique. La délégation est subordonnée à la conclusion entre l'établissement d'origine et l'institution, l'établissement, l'entreprise ou l'organisme d'accueil, d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités.

4.1. Candidats à la délégation

Répartition par genre des candidats à la délégation

	2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maîtres de conférences	27	15	27	15
Professeurs	13	3	17	8
Total	40	18	44	23
	58		67	

	2015		2016	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
Maîtres de conférences	32	10	24	18
Professeurs	13	3	21	4
Total	45	13	45	22
	58		67	

Le nombre de candidats retenus est en hausse de 16% par rapport à 2015, de même que la part de femmes (de 31% à 34%).

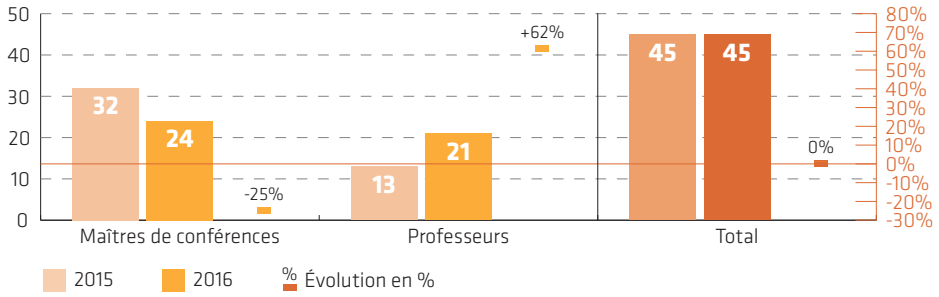
4.2. Candidats ayant obtenues une délégation

Répartition hommes/femmes

	2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maîtres de conférences	20	12	15	9
Professeurs	10	3	15	6
Total	30	15	30	15
	45		45	

Durée des délégations obtenues

	2015		2016	
	Délégations pour 6 mois	Délégations pour 12 mois	Délégations pour 6 mois	Délégations pour 12 mois
Maîtres de conférences	24	8	10	14
Professeurs	8	5	7	14
Total	32	13	17	28
	45		45	



La part d'hommes et de femmes en délégation d'une année sur l'autre est la même (67% des agents sont des hommes et 33% sont des femmes).

Un enseignant-chercheur peut cumuler plusieurs délégations. C'est pourquoi les nombres de délégations et d'agents en délégation sont différents.

5. Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques

Un Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques (CRCT) peut être accordé aux enseignants-chercheurs titulaires en position d'activité (art. 19, D84-431). Il peut être attribué : au titre du contingent de l'établissement, sur proposition des sections compétentes du CNU ou des sections compétentes du CNU pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques, dans le cadre d'un contingent annuel qui représente 40% du nombre de congés accordés par les établissements l'année précédente. Le CRCT peut être, selon les cas d'une durée de 6 mois par période de trois ans passée en position d'activité ou de détachement, d'une durée de 12 mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Le CRCT est non fractionnable. Il est accordé par le président ou le directeur de l'établissement, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui détenu par l'intéressé.

5.1. CRCT voie nationale

Nombre de candidats

	2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maîtres de conférences	24	17	16	20
Professeurs	9	3	11	8
Total	33	20	27	28
	53		55	

Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes

	2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maîtres de conférences	2	2	3	2
Professeurs	4	1	1	2
Total	6	3	4	4
	9		8	

Résultats des candidatures

	2015		2016	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
Maîtres de conférences	4	37	5	31
Professeurs	5	7	3	16
Total	9	44	8	47
	53		55	

Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres

	2015		2016	
	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres
Maîtres de conférences	4	0	5	0
Professeurs	4	1	3	0
Total	8	1	8	0
	9		8	

La part de femmes augmente chez les candidats passant de 38% de femmes en 2015 à la majorité en 2016 avec un taux de 51%. Elle augmente aussi chez les candidats retenus, passant de 33% de femmes à 50% de femmes.

5.2. CRCT voie locale

Nombre de candidats

	2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maîtres de conférences	26	20	17	19
Professeurs	9	3	11	8
Total	35	23	28	27
	58		55	

Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes

	2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maîtres de conférences	16	30	14	22
Professeurs	4	8	5	14
Total	20	38	19	36
	9		8	

Résultats des candidatures

	2015		2016	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
Maîtres de conférences	4	37	5	31
Professeurs	5	7	3	16
Total	9	44	8	47
	53		55	

Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres

	2015		2016	
	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres
Maîtres de conférences	4	0	14	0
Professeurs	4	1	4	1
Total	8	1	18	1
	9		19	

Comme pour les CRCT par voie nationale, pour les CRCT par voie locale, la part de femmes augmente chez les candidats passant de 40% de femmes en 2015 à 49% en 2016. Elle augmente aussi chez les candidats retenus, puisqu'elle passe de 55% à 63%.

6. Enseignants-chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France

6.1. CRCT

	2015			2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Seniors			0	2	1	3
Juniors	4	2	6	3	0	3
Total	4	2	6	5	1	6

L'Institut Universitaire de France a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les universités et de renforcer l'interdisciplinarité, en poursuivant trois objectifs : encourager les établissements et les enseignants-chercheurs à l'excellence en matière de recherche, avec les conséquences positives que l'on peut en attendre sur l'enseignement, la formation des jeunes chercheurs et plus généralement la diffusion des savoirs, contribuer à la féminisation du secteur de la recherche et contribuer à une répartition équilibrée de la recherche universitaire dans le pays, et donc à une politique de maillage scientifique du territoire. Les membres de l'IUF sont des enseignants-chercheurs sélectionnés par un jury international pour la qualité exceptionnelle de leurs recherches. Les membres seniors sont nommés pour cinq ans, renouvelable une fois, les membres juniors pour cinq ans non renouvelable.

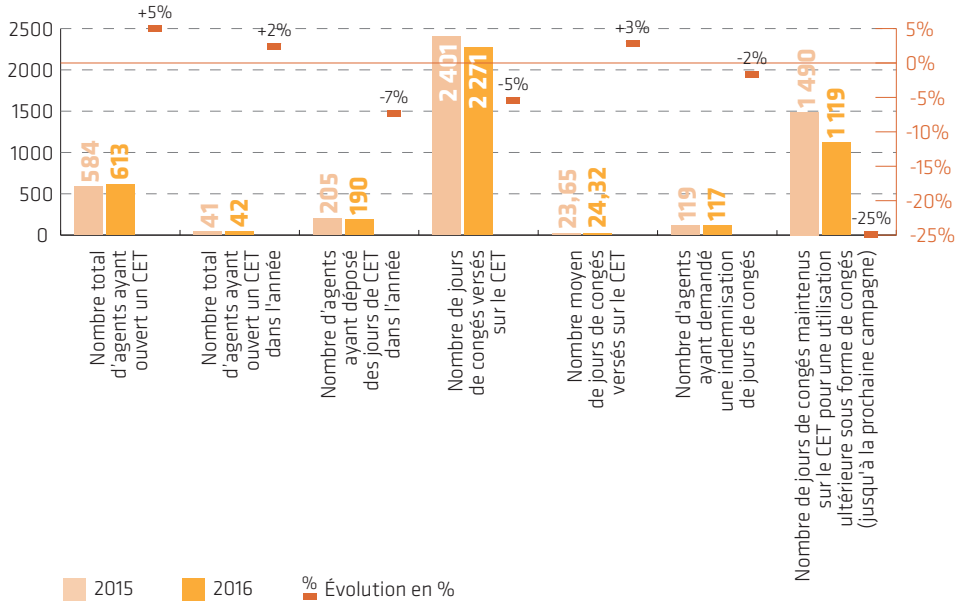
7. Compte Épargne Temps

Le compte épargne-temps (CET) permet à son bénéficiaire d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est ouvert à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Ce dispositif s'applique à l'ensemble des personnels, fonctionnaires ou agents contractuels, qu'ils exercent à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel, à l'exception : des enseignants, enseignants-chercheurs, documentalistes, conseillers principaux d'éducation et conseillers d'orientation psychologues, des bénéficiaires d'un contrat aidé et des personnels engagés à la vacation, etc.

Le montant de l'indemnisation des jours épargnés est précisé par la réglementation : les agents de catégorie A perçoivent 125€, les agents de catégorie B : 80€ et les agents de catégorie C : 65€. Le CET est utilisé majoritairement par les agents de catégorie A, que ce soit en termes de pourcentage d'agents concernés, de jours déposés ou de montant de l'indemnisation générée.

		2015			2016		
		H	F	Total	H	F	Total
Nb total d'agents ayant ouvert un CET	Catégorie A	111	145	256	119	151	270
	Catégorie B	48	86	134	49	94	143
	Catégorie C	60	134	194	62	138	200
	Total	219	365	584	230	383	613
Nb total d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	Catégorie A	13	8	21	7	7	14
	Catégorie B	3	8	11	5	9	14
	Catégorie C	4	5	9	3	11	14
	Total	20	21	41	15	27	42
Nb d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Catégorie A	59	64	123	46	55	101
	Catégorie B	18	27	45	16	27	43
	Catégorie C	16	21	37	17	29	46
	Total	93	112	205	79	111	190
Nb de jours de congés versés sur le CET	Catégorie A	807	754	1 561	629	626	1 255
	Catégorie B	178	256	434	211	325	536
	Catégorie C	226	180	406	217	263	480
	Total	1 211	1 190	2 401	1 057	1 214	271
Nb moyen de jours de congés versés sur le CET	Catégorie A	14	12	25	14	11	25
	Catégorie B	10	9	19	13	12	25
	Catégorie C	14	9	23	13	9	22
	Total	13	11	24	13	11	24
Nb d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés	Catégorie A	38	38	76	36	39	75
	Catégorie B	12	14	26	11	13	23
	Catégorie C	11	6	17	9	10	19
	Total	61	58	119	56	62	117
Nb de jours de congés maintenus sur le CET pour une utilisation ultérieure sous forme de congés (jusqu'à la prochaine campagne)	Catégorie A	443	551	994	250	410	660
	Catégorie B	152	125	277	111	122	233
	Catégorie C	66	153	219	26	200	226
	Total	661	829	1 490	387	732	1 119

Évolution entre 2015 et 2016



La majorité des CET détenus le sont par des agents de catégorie A (44%) et par des femmes (63% des CET).

17% des BIATSS détiennent un CET, soit 7% de l'ensemble des agents AMU. Cela équivaut à 21% des agents BIATSS de catégorie A, 18% des agents BIATSS de catégorie B et 12% des agents BIATSS de catégorie C.

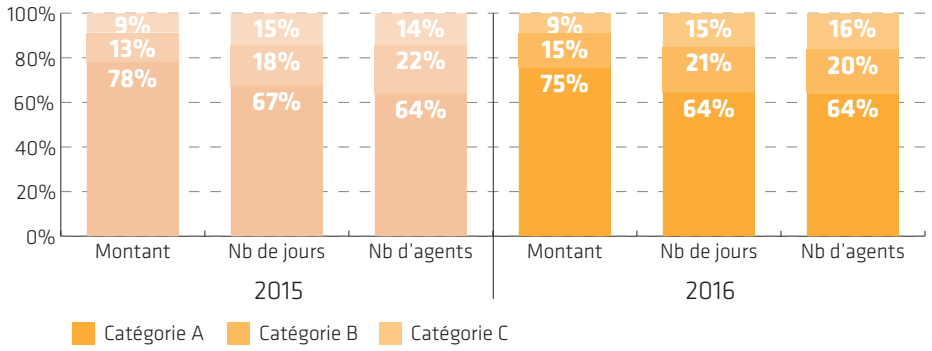
Si en 2015, les CET ouverts dans l'année l'avaient été principalement par des agents de catégorie A, en 2016, ils le sont par toutes les catégories de manière égale. Parmi les 480 jours déposés sur l'ensemble des CET, 55% le sont par des agents de catégorie A, 24% par des agents de catégorie B et 21% par des agents de catégorie C.

7.1. Indemnités de congés non pris

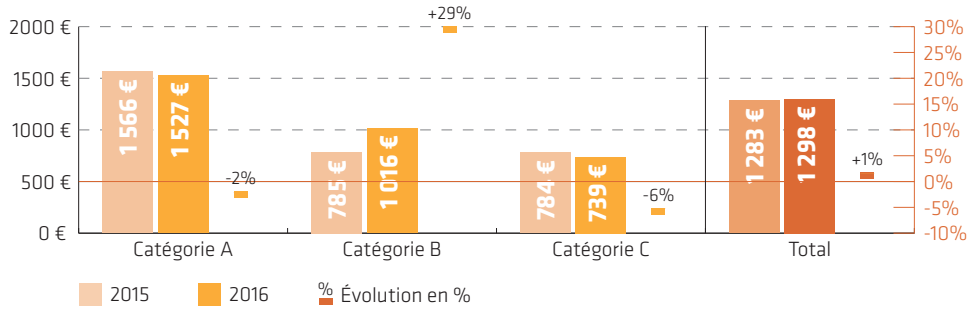
	CET 2015			CET 2016		
	Montant	*Nb de jours*	*Nb d'agents*	Montant	Nb de jours	Nb d'agents
Catégorie A	*119 000 €*	*952*	*76*	114 500 €	916	75
Catégorie B	*20 400 €*	*255*	*26*	23 360 €	292	24
Catégorie C	*13 325 €*	*205*	*17*	14 040 €	216	19
Total	***152 725 €***	***1 412***	***119***	**151 900 €**	**1 424**	**118**

Entre 2015 et 2016, le montant total et le nombre d'agents ont diminué (respectivement -1% et -2%). Le nombre de jours de congés non pris est en hausse de 1% par rapport à 2015. La répartition catégorielle reste quasiment identique d'une année sur l'autre, que ce soit sur les montants et le nombre de jours (la part des agents de catégorie A diminue très légèrement au bénéfice des agents de catégorie B). Si le nombre d'agent évolue légèrement pour les catégories B (-2%) et les catégories C (+2%), il est toujours de 64% pour les catégories A qui restent majoritaires.

Répartition par catégorie



Évolution du montant moyen par agent et par catégorie

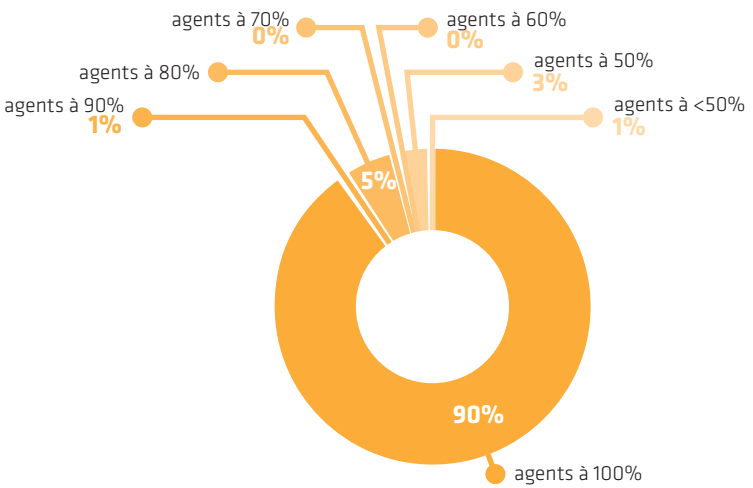


8. Temps de travail

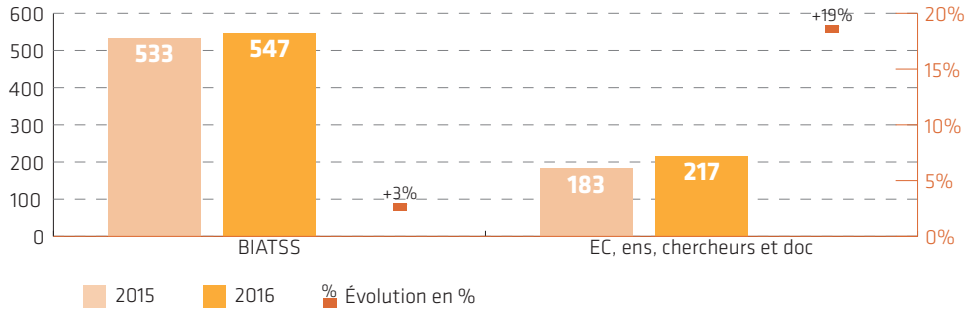
Qualité	Statut	Sexe	agents à <50%	agents à 50%	agents à 60%	agents à 70%	agents à 80%	agents à 90%	agents à 100%	Total
BIATSS	contractuels	F	6	21	18	15	62	6	675	803
		H	3	7	2	4	4		427	447
	Total contractuels		9	28	20	19	66	6	1 102	1 250
	fonctionnaires	F	0	30	8	4	269	43	1121	1 475
		H	0	12	2	1	26	4	740	785
	Total fonctionnaires		0	42	10	5	295	47	1 861	2 260
Total BIATSS			9	70	30	24	361	53	2 963	3 510
EC, ens, chercheurs et doc	contractuels	F	0	51	2	0		1	676	730
		H	2	106		0			659	767
	Total contractuels		2	157	2	0	0	1	1335	1 497
	fonctionnaires	F	0	7	2	2	20	4	1064	1 099
		H	0	3	1	9	6	1	1721	1 741
	Total fonctionnaires		0	10	3	11	26	5	2 785	2 840
Total EC, ens, chercheurs et doc			2	167	5	11	26	6	4120	4 337
Total général			11	237	35	35	387	59	7 083	7 847

14% des femmes sont à temps partiel, contre 5% des hommes. La population a temps partiel est principalement féminine (75% des agents à temps partiel sont des femmes). Au total, 19% des agents AMU sont à temps partiel. La part des agents à temps partiel est plus importante chez les contractuels (11% des agents contractuels et 9% des agents fonctionnaires sont à temps partiel).

Répartition du temps de travail



Évolution du nombre d'agents à temps partiel par type de population



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

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

1.1. Répartition en nombre d'agents par catégorie et sexe

	2015									2016								
	Fonctionnaires			Contractuels			Total			Titulaires			Non titulaires			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total général	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total général
Cat. A	10	20	**30**	5	7	**12**	**15**	**27**	**42**	15	23	**38**	6	7	**13**	**21**	**30**	**51**
Cat. B	6	5	**11**	4	1	**5**	**10**	**6**	**16**	6	6	**12**	3	3	**6**	**9**	**9**	**18**
Cat. C	33	21	**54**	11	2	**13**	**44**	**23**	**67**	37	20	**57**	15	4	**19**	**52**	**24**	**76**
Total	**49**	**46**	**95**	**20**	**10**	**30**	**69**	**56**	**125**	**58**	**49**	**107**	**24**	**14**	**38**	**82**	**63**	**145**

Le nombre d'agents en situation de handicap a augmenté de 16% entre 2015 et 2016. Cette évolution concerne toutes les catégories, aussi bien les hommes (+19%) que les femmes (+13%), les fonctionnaires (+13% par rapport à 2015) et les contractuels (+24% par rapport à 2015).

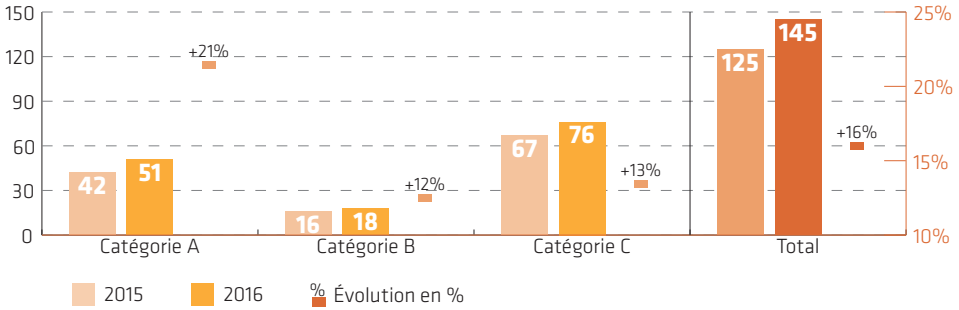
Parmi les agents déclarés en situation de handicap, 74% sont fonctionnaires (légère baisse de 2 points par rapport à 2015) et 26% sont contractuels (hausse de 2 points par rapport à 2015). La part des femmes diminue légèrement entre 2015 et 2016 (-2 points) pour représenter 43% des agents en situation de handicap en 2016.

Les répartitions restent similaires à 2015 : parmi les agents en situation de handicap, la catégorie C reste majoritaire (-1 point par rapport à 2015), suivi de la catégorie B (-1 point par rapport à 2015) et de la catégorie A (+2 points par rapport à 2015).

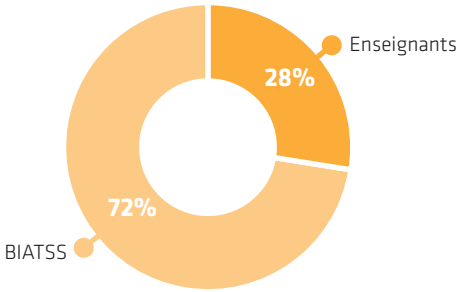
La tranche d'âge majoritaire reste celle de 41-55 ans (40%) des effectifs.

Le nombre d'enseignants déclarés en situation de handicap est en baisse par rapport à 2015 (-15 enseignants, soit une baisse de 27%), contrairement aux BIATSS (+35 agents, soit une hausse de 50%).

Évolution du nombre d'agents par catégorie



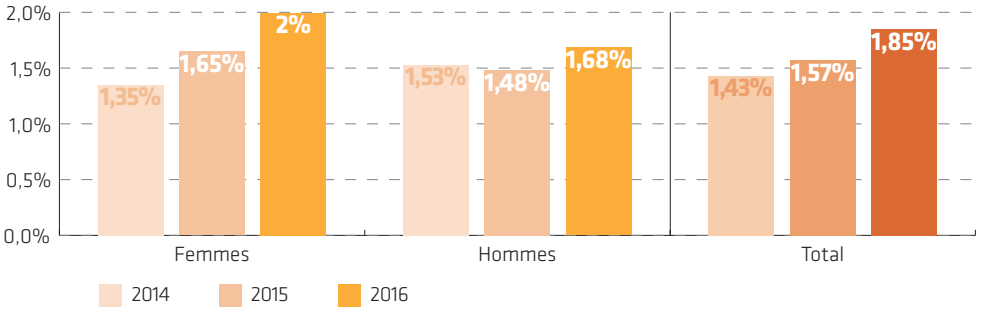
Répartition enseignants/BIATSS



Répartition par tranche d'âge

	2015			2016		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	0	1	1	0	0	0
25 à 39 ans	18	14	32	18	15	33
40 à 55 ans	30	20	50	35	23	58
Plus de 55 ans	21	21	42	29	25	54
Total	69	56	125	82	63	145

1.2. Taux d'agents en situation de handicap sur l'effectif global



Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 1,83%,soit en dessous du taux légal (6%). Une légère hausse est constatée par rapport à l'année dernière (+ 0,28 points) et à 2014 (+0,42 points) qui est dûe d'une part à une diminution de l'assiette de calcul (- 47 agents à comptabiliser dans l'effectif) et à une augmentation du nombre d'agents déclarés BOE (+ 20). Ce taux, bien qu'en évolution, est inférieur au taux moyen du MENESR qui est de 2,32 % pour les établissements RCE (source : bilan social 2014-2015)

Pondéré à la répartition globale des effectifs :

- 1% des agents de catégorie A sont en situation de handicap ;
- 2% des agents de catégorie B sont en situation de handicap ;
- 5% des agents de catégorie C sont en situation de handicap ;

L'arrêté du 23 décembre 2013 stipule que le taux d'emploi doit apparaître sur 3 ans dans le bilan social

Agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste

	2015			2016		
	F	H	Total	F	H	Total
Cat. A	4	2	6	3	2	5
Cat. B	2		2	2		2
Cat. C	7	2	9	1		1
Total	13	4	17	6	2	8

Il s'agit uniquement d'aménagements individuels du poste de travail, les travaux d'accessibilité ne sont pas considérés comme des aménagement de postes. Parmi les aménagements effectués en 2016, 62% concernent des enseignants.

2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

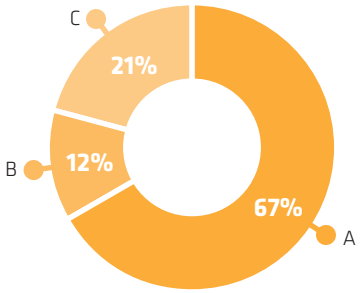
Répartition des ATI par catégorie et par genre

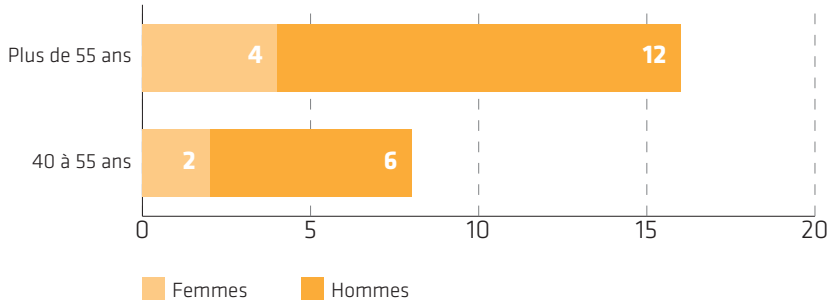
	2015			2016		
	F	H	Total	F	H	Total
Cat. A	3	13	16	3	13	16
Cat. B		1	1	1	2	3
Cat. C	2	4	6	2	3	5
Total	5	18	23	6	18	24

Un agent bénéficiaire d'une Allocation Temporaire d'Invalidité est un fonctionnaire atteint d'une invalidité résultant d'un accident de service (ou de trajet) ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % (régime de la preuve) ou d'une maladie professionnelle (sous certaines conditions).

L'allocation est attribuée pour 5 ans et fait l'objet d'une révision à l'expiration de cette période selon la même procédure que lors de l'attribution initiale. Lorsqu'elle est reconduite, elle est alors concédée à titre définitif.

Le nombre d'ATI augmente légèrement entre 2015 et 2016 (+1 agent). Comme l'année dernière, ce sont les hommes de catégorie A les plus concernés par les ATI. Les ATI concernent principalement les enseignants. La part des femmes augmente légèrement entre 2015 et 2016, passant de 22% à 25%.





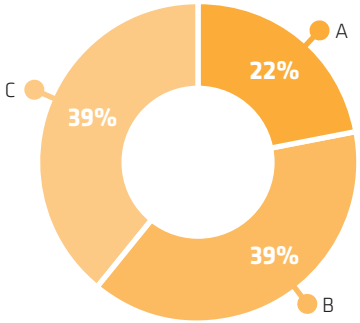
Partie 3 : Action sociale

1. Présentation du service d'action sociale

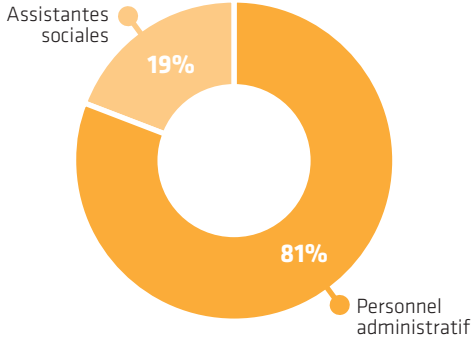
Le SCASC est un service commun qui a pour mission d'aider les personnels d'AMU à concilier au mieux leur vie personnelle, notamment familiale, et professionnelle. Par son action il garantit la cohésion de la communauté universitaire.

Le SCASC est rattaché à la Direction Générale des Services. Il met en œuvre la politique d'action sociale décidée par le Conseil d'Administration d'Aix-Marseille Université. Il est régi par ses propres statuts qui définissent ses missions, les bénéficiaires de ses actions et la désignation et l'organisation de ses instances. Il dispose d'un budget propre.

Répartition des effectifs du SCASC par catégorie



Répartition des effectifs du SCASC par mission



Conseil de gestion du SCASC

Constitué du Président représenté par le Vice-président de la communication, de la direction du SCASC, des membres élus lors de ses propres élections, de représentant des OS élues au CT : tous ont voix délibérative. Y siègent également des représentants de l'Administration, du Service de Médecine de Prévention des Personnels, du Service Universitaire des Activités Sportives, et les personnels du SCASC qui ont tous voix consultative.

En 2016 le SCASC a organisé ses élections, par correspondance, pour l'ensemble des personnels AMU.

De ce conseil émanent un Bureau élu parmi ses membres élus et des « groupes de travail » (GT) thématiques. Les thèmes qui rassemblent les participants sont les 4 grands champs d'actions du SCASC : les prestations sociales, l'enfance, la culture et les sports et loisirs.

Commission d'Action Sociale (CAS)

Composée de la Direction du SCASC, des représentants des OS élues au CT qui ont tous voix délibérative, et de représentants de l'Administration qui ont voix consultative. Elle se réunit mensuellement pour que les 3 ASS présentent, dans le plus strict anonymat, les dossiers des agents connaissant des difficultés financières.

1.1. Actions sociales

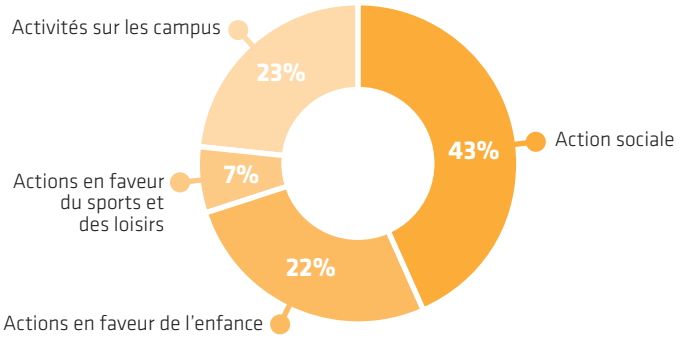
Les actions du service portent sur l'action sociale, les prestations en faveur des enfants, la culture, les sports et les loisirs dont la majorité relève du champ individuel, et des actions rassemblant les personnels organisées sur les campus.

Nombre de bénéficiaires par type de prestations

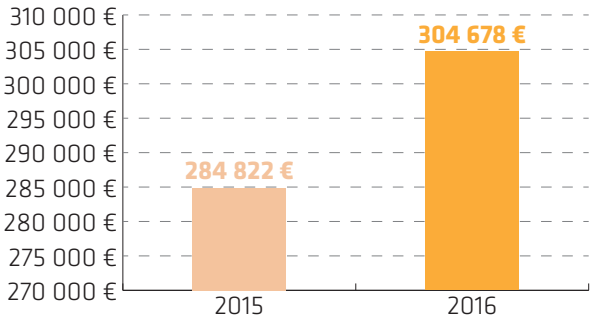
	2015	2016
Action sociale	***3 610***	**4 137**
Allocation changement de logement locatif	*38*	53
Allocations enfants	*377*	543
Allocation enfant handicapé de moins de 20 ans	*20*	29
Prêts et secours accordés en commissions d'action sociale	*45*	32
Crèche Luminy (réservation de 6 berceaux)	*9*	14
Restaurations collective	*1669*	1939
Remboursement frais de transport (géré par la DRH) *	*1452*	1 527
Actions en faveur de l'enfance	***2 445***	**2 539**
Séjours et stages pendant les vacances scolaires des enfants	*273*	333
Enfants inscrits à l'Arbre de Noël	*2 172*	2 206
Actions en faveur du sports et des loisirs	***657***	**650**
Activités sportives avec le SUAPS	*377*	387
Sorties, Week-end, séjours	*280*	263
Activités sur les campus	***1 903***	**2 210**
Remise de pc gratuits	*183*	219
Permanences d'avocats	*45*	87
Permanences MGEN	*167*	317
Rencontres conviviale des personnels	*1 400*	1 430
Célébration des personnels partant en retraite dans l'année	*55*	80
Ateliers divers	*35*	50
Chorale	*18*	27
Total général	***8 615***	**9 536**

*Participation aux frais de transport en commun pour les trajets domicile-travail
Les opérations culturelles ne sont pas toutes mesurables, elles n'apparaissent pas dans ce tableau.

Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestations



Coût pour l'établissement



1.2. Dotations et éléments financiers dont ses frais de fonctionnement et les parkings et les navettes pour le site Pharo

Dépenses

	2015	2016	Évolution en %
Fonctionnement du service de l'action sociale	19 885,06 €	20 605,25 €	4%
Action sociale	346 708,39 €	438 426,31 €	26%
Enfance	288 425,30 €	324 481,69 €	13%
Action culturelle	54 223,97 €	93 210,62 €	72%
Sport et loisir	42 865,00 €	50 932,00 €	19%
Animation des campus	54 597,78 €	44 371,65 €	-19%
Parkings et Navettes	354 499,00 €	295 508,84 €	-17%
Total des dépenses	**1 161 204,50 €**	**1 267 536,36 €**	**9%**

La part des recettes reste minoritaire dans le budget général (hors transport pour les Services Centraux) : 2014 : 13% et 2015 : 10%. Elles sont toutes dues aux reversement des personnels pour les actions auxquelles ils se sont inscrits et/ou ont inscrit leurs enfants ainsi que l'achat des billetteries.

En 2016 ont été enregistrés deux versements non programmés : un de la CASDEN BP (subvention pour l'action sociale) et un de la CAF pour les berceaux réservés à la crèche de Luminy.

On constate que l'évolution notable des dépenses du SCSC (+19%) s'explique principalement par le développement de ses activités « cœur de métier » avec en valeur absolue, la plus forte hausse pour les dépenses d'action sociale : +91 715 €.

Recettes

	2015	2016
Subvention CASDEN		12 000,00 €
Action sociale (crèche)		18 799,00 €
Enfance	41 026,95 €	45 312,86 €
Culture	34 617,40 €	73 259,40 €
Sports loisirs	10 597,00 €	19 770,40 €
Total des recettes	**86 241,35 €**	**169 141,66 €**

La dotation du service de l'action sociale a augmenté de 11% entre 2015 et 2016.

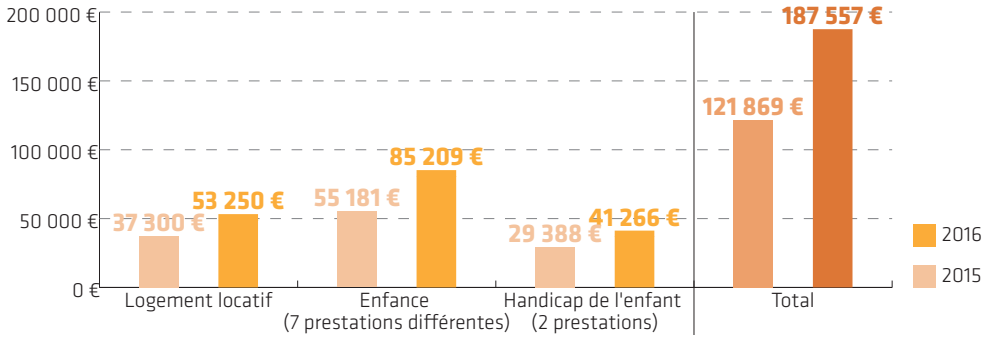
En 2016 avec les parkings et navettes la dotation s'élève à 1 098 394,70 €

2. Actions du service de l'action sociale

2.1. Prestations sociales

Il s'agit de versements d'allocations aux agents bénéficiaires des actions sociales. La plupart sont soumises à conditions de revenus. Elles sont allouées aux agents dont le quotient familial (QF = revenu brut global : nombre de parts fiscales) est ≤ 14 000 €. Pour les agents ne bénéficiant que d'une part fiscale, il est ajouté 0.5 part pour ce calcul.

Parmi ces 11 prestations 7 sont des prestations interministérielles versées à l'ensemble des agents de l'État, certaines abondées aussi par AMU et 4 spécifiquement AMU.



	2015		2016	
	Bénéficiaires	Montants	Bénéficiaires	Montants
Prestations d'origine interministérielle	128	50 349,11 €	253	89 104,59 €
Aide aux loisirs sans ou avec hébergement (alsh) : 2 prestations	65	1 432,01 €	149 (dont 15 de 2015	23 977,64 €
Aide aux séjours en maisons familiales de vacances et gites	11	Payées en 2016	23 (dont 11 de 2015)	1 583,03 €
Aide aux séjours dans le cadre éducatif (+ abondement)	12	529,25 €	30 (dont 2 de 2015)	1 377,50 €
Aide aux enfants orphelins	20	19 000,00 €	22	20 900,00 €
Aide aux enfants en situation de handicap	19	29 075,85 €	27	41 100,02 €
Aide aux séjours d'enfants handicapés	1	312,00 €	1	166,40 €
Prestations spécifiques AMU	307	71 520,20 €	372	98 451,97 €
Aide au changement de logement*	38	37 300,00 €	53	53 250,00 €
Chèques bienvenue aux enfants de – de 1 an	163 (dont BB d'octobre à décembre 2014)	8 150,00 €	150	7 312,50 €
Aide aux études supérieures et professionnelles	64	26 070,00 €	61	25 338,00 €
Aide aux temps d'activités périscolaires	42	Payées en 2016	108 (dont 42 de 2015)	12 551,47 €
Total général	**435**	**121 869,31 €**	**624**	**187 556,56 €**

* Au titre de l'aide au logement, le service de l'action sociale sert également d'intermédiaire entre la Préfecture et le personnel demandeur d'un logement HLM, qui souhaite postuler sur le quota de logements réservés aux agents de la Fonction Publique d'État.

De plus le SCASC informe des possibilités de locations de meublés chez ALOTRA Marseille. Cet organisme est signataire d'une convention avec la Section Régionale Inter ministérielle de l'Action Sociale (SRIAS) PACA, dont les prestations sont ouvertes à l'ensemble des agents de la Fonction Publique d'État de la région PACA.

2.2. Restauration collective

La fréquentation des 11 restaurants et 18 cafétérias est en progression. D'une part en raison de la réouverture de restaurants après travaux, et d'autre part de l'extension des offres de subventions à des « formules », en cafétérias. Les agents doivent régler leur repas avec leur carte professionnelle. Les agents non subventionnés peuvent toutefois bénéficier du tarif CROUS, et non « passager », en réglant avec cette même carte. D'autres restaurants collectifs sont subventionnés : SOGERES et COGERA à Marseille Luminy et Centre, le CNRS (J. Aiguier), Arbois, Gap et Digne.

Le taux de subvention allouée dépend de l'INM de rémunération : INM ≤ 465 : Prestation Inter Ministérielle : 1.22 € + 1.22 € de subvention AMU soit un total de 2.44 €/repas, INM compris entre 466 et 657 : 1.22 € de subvention AMU, Au-dessus de l'INM 657 il n'y a pas de subvention accordée.

	2015			2016		
	Bénéficiaires	*Repas subventionnés*	*Dépenses*	Bénéficiaires	Repas subventionnés	Dépenses
CROUS	*1 205*	*36 102*	*86 088,77 €*	1583	75 247	122 484,19 €
Autres	*298*	*20 691**	*46 151,63 €*	356		43 661,02 €
TOTAL	***1 669***	***61 871***	***132 240,40 €***	**1 939**	**75 247**	**166 145,21 €**

*Dont 4 290 € de régularisation factures 2013 2014 2015

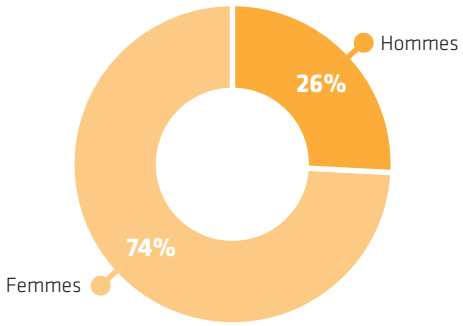
2.3. L'activité des assistantes de service social

Pour les personnels en situation de fragilité(s) particulière(s), la Commission d'Action Sociale (CAS) propose un suivi individualisé par les assistantes de service social. Il peut prendre plusieurs formes dont des entretiens à l'université sur rendez-vous, des visites à domicile, l'instruction d'un dossier permettant l'attribution des secours ou prêts et la remise de chèques d'accompagnement personnalisé (bons pour alimentation et hygiène). Lors de leurs suivis les assistantes de service social apportent une aide administrative et morale à l'agent. Une aide financière ou un prêt peuvent être accordés par ses membres (représentants OS du CT + Direction du SCASC avec voix délibérative et Direction Générale des Services + DRH + Agence Comptable avec voix consultative).

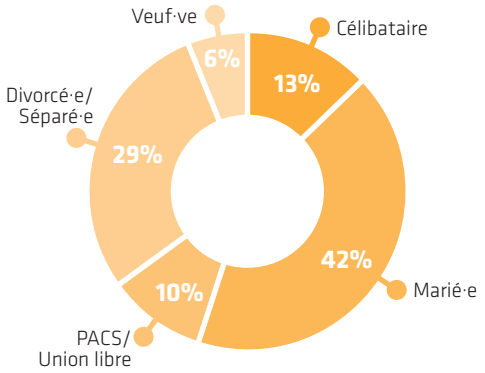
Le profil type de l'agent dont le dossier est instruit par le service de l'action sociale est une femme, mariée (contrairement à 2015 où il s'agissait d'agents en situation de divorce), avec 2 enfants, de catégorie C et locataire d'un logement dans le parc privé.

En 2016, l'aide sous forme de chèques d'accompagnement personnalisé a concerné 13 agents pour un montant de 760 €.

Répartition par sexe des bénéficiaires



Répartition par situation familiale des bénéficiaires

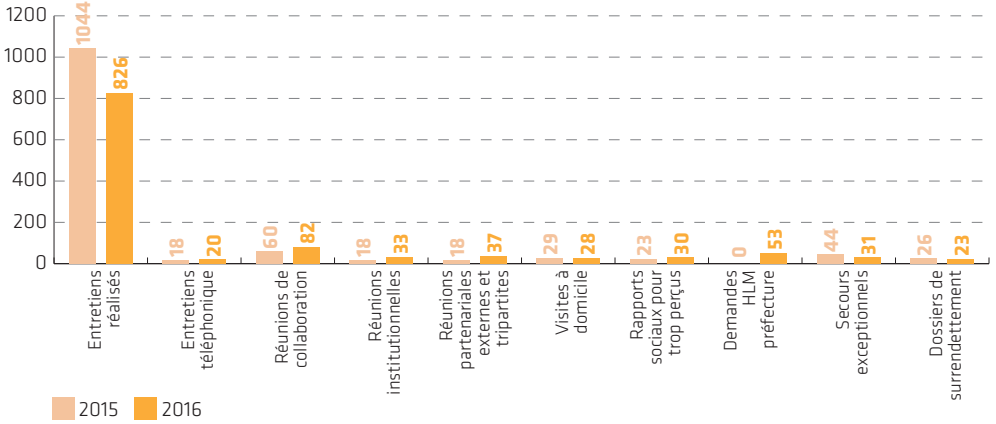


2.4. Secours exceptionnels attribués en CAS

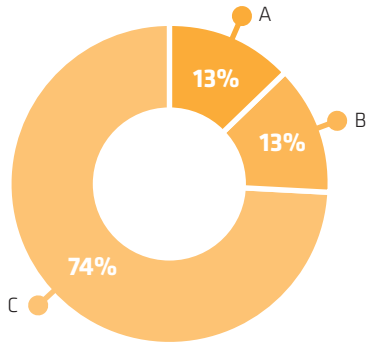
	2015	2016
Montant	40 576,00 €	32 124,49 €

60% des secours exceptionnels concernent le logement et la famille de l'agent bénéficiaire, 22% concerne son budget, 10% des montants sont liés à sa santé et 8% aux frais de justice.

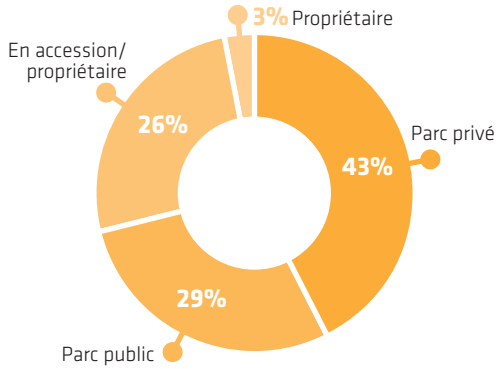
Activité des assistantes de service sociale



Répartition par catégorie des bénéficiaires



Répartition par type de logement des bénéficiaires



2.5. Crèches

En 2016, 27 681 heures de garde ont été comptabilisées pour un cout total de 51 500,05 € (14 gardes régulières et 28 ponctuelles)

La CAF a versé la somme de 18 799,00€, somme regroupant les sommes attendues pour 2015 et 2016.

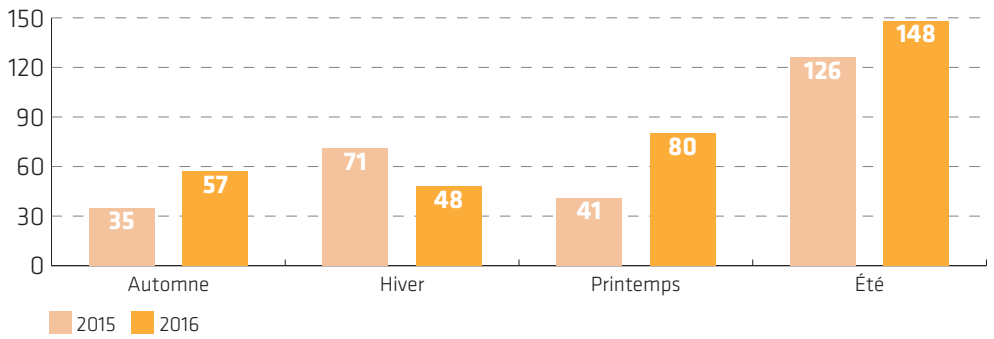
Des berceaux sont également réservés pour les agents de la Fonction Publique d'État via des marchés avec la SRIAS.

2.6. Offres pour les vacances scolaires

À chaque période, hors Noël, le service de l'action sociale produit un catalogue d'offres de stages et de séjours pour les enfants de 6 à 17 ans, et pour les 17/21 ans des stages leur permettant d'obtenir le BAFA (Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur).

Chaque offre est subventionnée de 10 à 90% par l'établissement suivant le revenu fiscal de référence du bénéficiaire. Cette donnée fiscale, qui est différente de celle des prestations sociales (le revenu brut global) est identique à celle de l'attribution des chèques vacances par l'État.

Évolution du nombre d'inscrits par saison



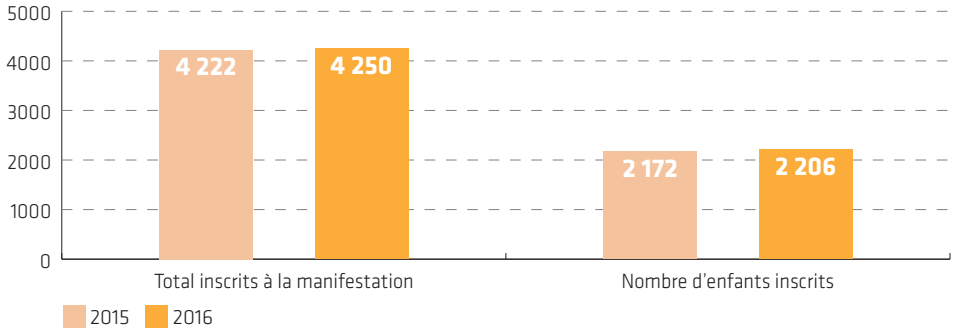
	2015	2016
Dépenses	159 635,45 €	180 376,40 €
Recettes	41 026,95 €	44 048,86 €
Dotation AMU	118 608,50 €	136 327,54 €

2.7. L'arbre de Noël

Les agents et leurs enfants sont invités à assister à un après-midi récréatif suivi d'un spectacle de fin d'année. Un bon cadeau d'une valeur de 20€ est remis à chaque participant.

	2015	2016
Dépenses en €	*128 789,95 €*	144 105,29 €

Évolution du nombre d'inscrits



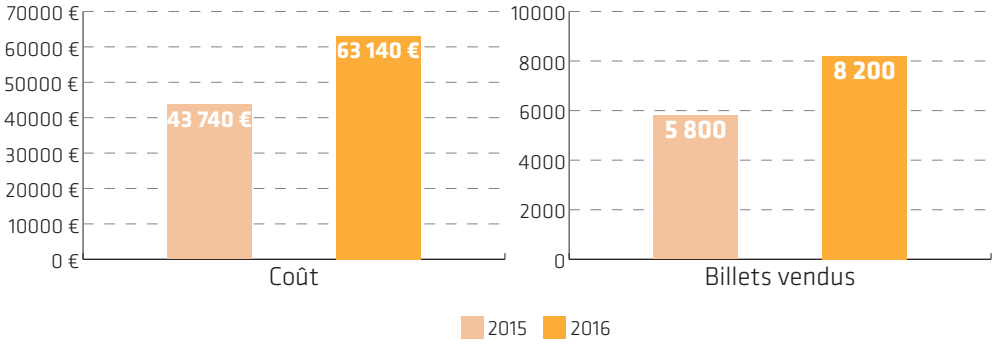
2.8. Spectacles vivants et expositions

Le service de l'action sociale met à disposition des agents des ouvrages dans les bibliothèques de site, et subventionne des places et abonnements de théâtre et de cinéma sous certaines conditions. Il relaye les informations des acteurs culturels de l'université (orchestre OSAMU, chorale du SCASC, les opérateurs de la mission culture). AMU a également signé des accords avec de nombreux partenaires donnant droit à des tarifs réduits (Festival de Marseille, Fondation Vasarely, le MuCEM, le festival Marseille Jazz des cinq continents...).

486 billets subventionnés à 20%
(dans la limite de 20 € par billet)
pour des spectacles vivants

1 176 billets vendus pour les expositions «Turner» et «Maryline»

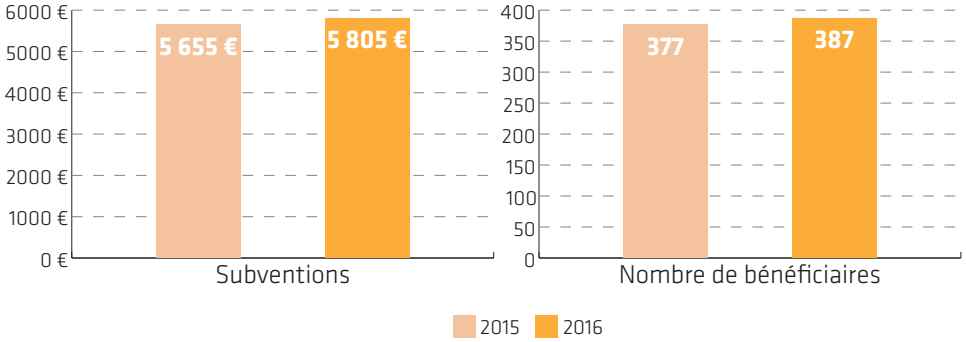
Billetterie cinéma



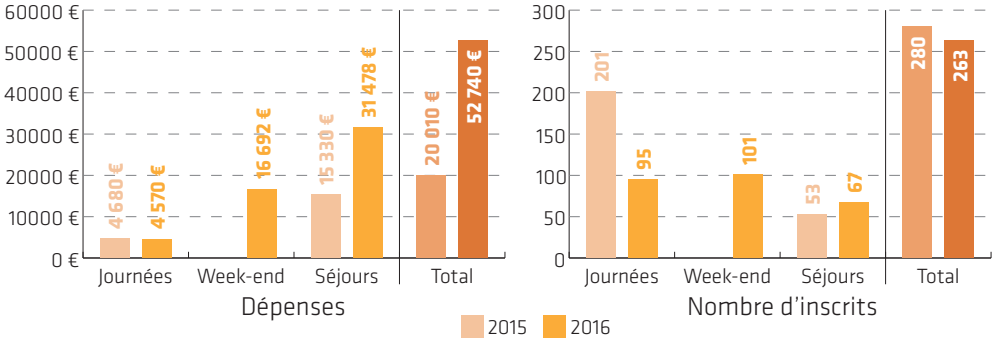
2.9. Sports et loisirs

Le service de l'action sociale subventionne à hauteur de 15 € les activités du SUAPS, des entrées pour le Zoo de « la Barben » et « OK CORRAL », et délivre des chèques vacances. Des conventions pour bénéficier de tarifs privilégiés ont été signées avec des organismes de location de vacances.

Subvention SUAPS



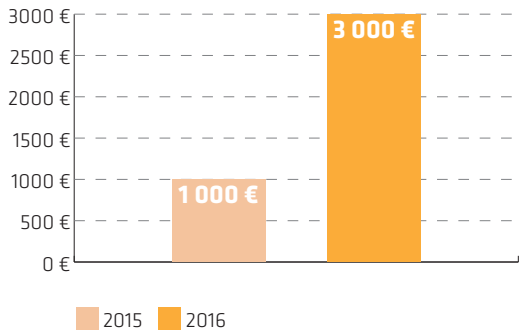
Les loisirs



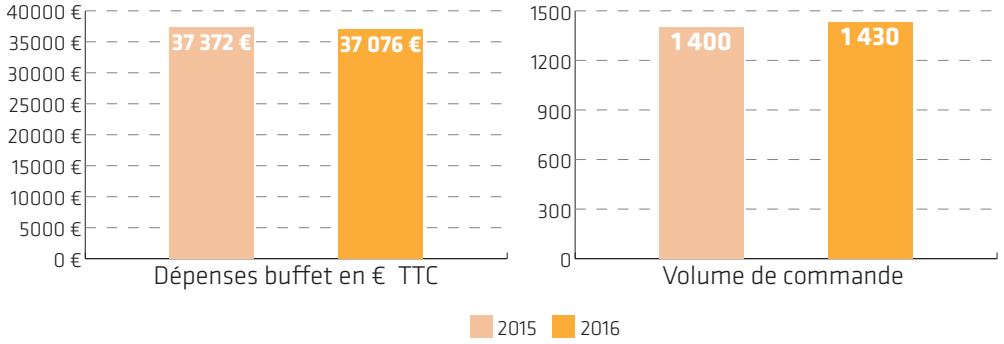
2.10. Animations

Le service de l'action sociale a développé son partenariat avec le SCD afin d'accroître le nombre d'ouvrages de culture générale et l'organisation conjointe des « cafés BU ». Des ateliers thématiques sont également organisés à la demande des agents, les rencontres conviviales, les cérémonies pour les départs en retraite, les cessions de PC et les permanences gratuites avec des avocats, la MGEN et la CASDEN sont maintenues.

Dépenses en euros dans le cadre de partenariats Service de l'action sociale/SCD



Rencontres conviviales



Partie 4 : Dialogue social

1. Le CA, le CT et le CHSCT

CA

Le Conseil d'Administration participe à la gouvernance de l'établissement et détermine la politique de l'établissement de par ses délibérations. À ce titre :

- 1° Il approuve le contrat d'établissement de l'université ;
- 2° Il vote le budget et approuve les comptes ;
- 3° Il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12 du code de l'éducation, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;
- 4° Il adopte le règlement intérieur de l'université ;
- 5° Il fixe, sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- 6° Il autorise le président à engager toute action en justice ;
- 7° Il adopte les règles relatives aux examens ;
- 8° Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le président.

Il peut déléguer certaines de ses attributions au président à l'exception de celles mentionnées aux 1°, 2°, 4° et 8°. Celui-ci rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de cette délégation.

CT

Le comité technique est en place dans toutes les administrations de l'État et les établissements publics de l'État (hors EPIC). Créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation sociale, le Comité Technique concerne l'ensemble des personnels (enseignants et personnels administratifs) et ses avis sont consultatifs. Il est compétent pour les questions collectives en matière :

- d'organisation et de fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- de règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- d'évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et leur incidence sur les personnels ;
- de grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
- d'égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations ;
- d'hygiène, sécurité et conditions de travail en collaboration avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) ;
- de formation et développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- d'insertion professionnelle.

CHSCT

Le CHSCT joue un rôle central dans la démarche de prévention des risques professionnels et participe à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents de l'établissement. Créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010, le décret n°2012- 571 du 24 avril 2012 en a précisé l'organisation et les prérogatives.

Il doit être associé à chacune des étapes de la démarche de prévention, notamment en matière de prévention des RPS (risques psychosociaux).

Les missions du CHSCT sont de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières.
- Il est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des agents.

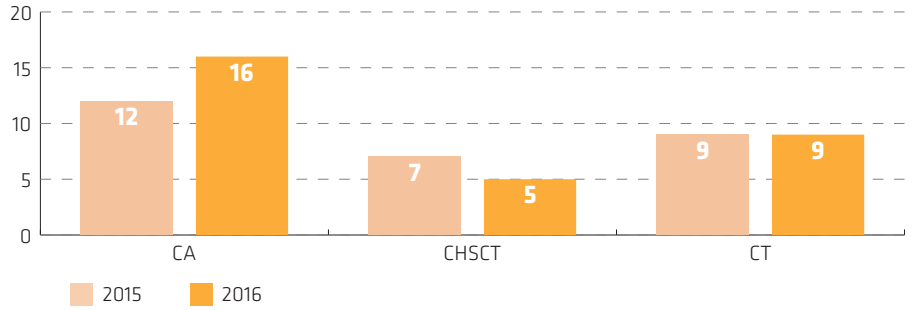
Répartition par sexe des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CA)

	2015						2016					
	Titulaires			Suppléants			Titulaires			Suppléants		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
CA	10	7	17				10	12	22			
CHSCT	7	2	9	6	3	9	8	1	9	6	3	9
CT	7	3	10	4	6	10	7	3	10	5	5	10

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CA)

	2015	2016
CA	12	16
CHSCT	7	5
CT	9	9

Évolution du nombre de réunion des instances représentatives par type - 2015-2016



Nombre et nature des délibérations passées en CA

	2015	2016
Sujets Études et Vie Étudiante	37	27
Affaires Juridiques et Institutionnelles	28	43
Finance et Agence Comptable	20	10
Ressources Humaines	13	10
Patrimoine et Logistique	4	7
Autres	21	17
Présidence		14
Nombre de délibérations passées en CA dans l'année	123	128

Les délibérations pour la présidence sont liées à la politique de site, la nouvelle mandature, au rapport d'activité, etc.

Nombre de reconvocations du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de *quorum* ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel

2015	2016
0	0

2. Droit syndical

Nombre de protections fonctionnelles demandées et nb accordées (BIATSS et EC)

Nombre de demandes	10
Nombre de demandes accordées	6

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 11) précise que l'agent public bénéficie de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions. L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis.

3. Locaux syndicaux

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales et nombre de locaux syndicaux répertoriés par organisation syndicale et localisation (en m²)

2015	2016
678,20 m²	642,47 m²

La variation des surfaces s'explique par les relocalisations momentanées générées par les travaux liés aux opérations du Plan Campus sur les sites d'Aix-en-Provence et Luminy.

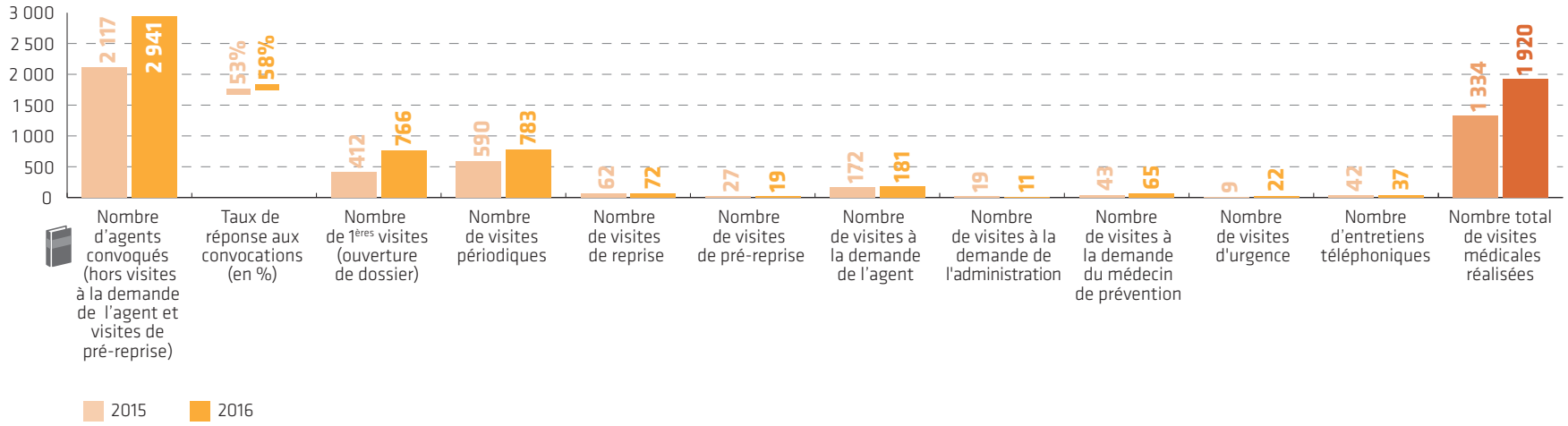
Partie 5 : Médecine de prévention

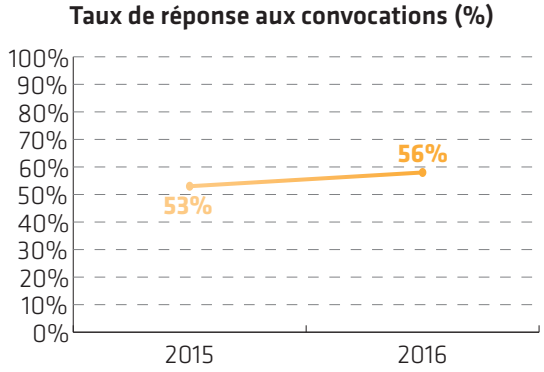
Le service de médecine de prévention en faveur des personnels (SUMPP) s'adresse à tous les personnels d'AMU (fonctionnaires et contractuels) et a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Les médecins de prévention interviennent selon deux axes : l'action sur le milieu professionnel (étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT) et à divers groupes de travail) et la surveillance médicale des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de poste justifiés par l'état de santé. Les visites médicales sont quinquennales ou annuelles/bisannuelles (en fonction de certains risques professionnels ou états pathologiques donnant lieu à une Surveillance Médicale Particulière ou SMP). Mais en dehors de ces visites périodiques, tout agent peut demander à rencontrer son médecin de prévention. L'équipe de santé au travail comporte également une psychologue du travail qui contribue à l'évaluation et à la prévention des risques psycho-sociaux. Elle reçoit en toute confidentialité les personnels souhaitant bénéficier d'une écoute ou d'un accompagnement dans le cadre de leur situation professionnelle.

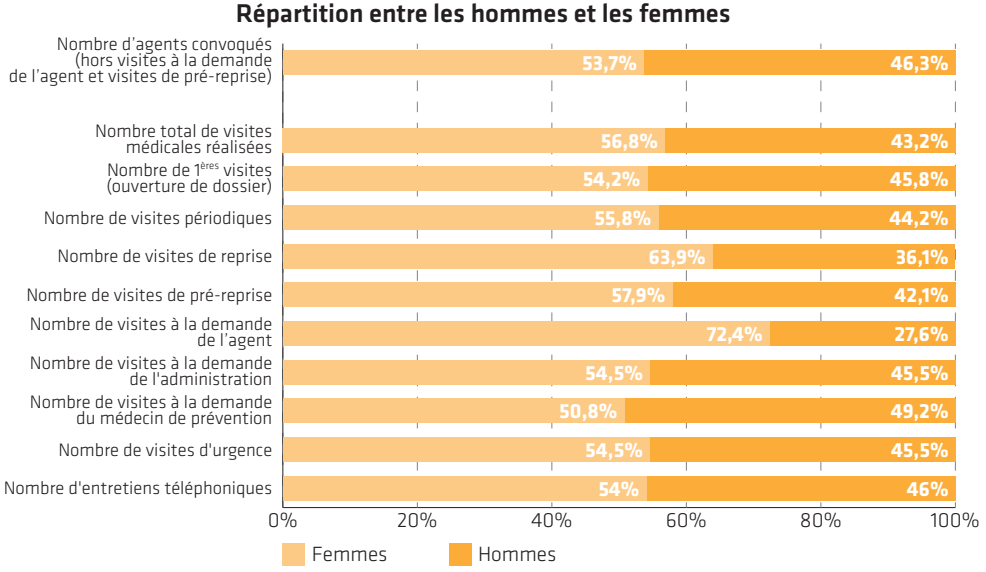
En 2016, le SUMPP a été renforcé par le recrutement d'un médecin supplémentaire (soit au total 4 médecins dont le médecin coordonnateur, enseignant-chercheur en médecine du travail) et d'un infirmier en santé au travail ; de plus, un médecin partant à la retraite a pu être remplacé, en bénéficiant d'une période de tuilage de 3 mois. L'équipe administrative a été également consolidée, par la création du poste de secrétaire sur Aix-en-Provence/Montperrin et par les nouvelles fonctions de responsable administrative confiées à la remplaçante de la secrétaire/gestionnaire polyvalente partie à la retraite fin 2016. Le SUMPP compte donc à présent 4 secrétaires médicales réparties sur les 3 centres médicaux (St-Charles, St-Jérôme et Montperrin). Elles gèrent le planning de consultations des médecins et assurent l'accueil physique et téléphonique des agents.

1. Les visites médicales et les entretiens avec la psychologue du travail

1.1. Les visites médicales





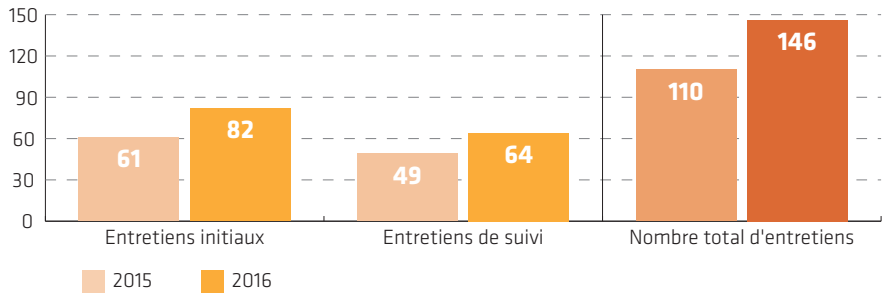


Entre 2015 et 2016, on constate une nette augmentation du nombre d'agents convoqués (+39%) et du nombre de visites médicales réalisées (+44%). Cela peut être rapporté au renforcement de l'équipe médicale et administrative, ainsi qu'à la discrète diminution de l'absentéisme aux visites, lequel reste encore trop élevé (seuls 58% des agents convoqués se présentent à la visite, malgré les relances). En 2016, il a été enregistré 592 absences excusées (20% des convocations) et 651 absences non excusées (22% des convocations), lesquelles aboutissent à une perte de temps médical ; par ailleurs 856 visites ont pu être reportées, les agents faisant part suffisamment tôt de leur indisponibilité.

Les visites sont principalement des visites d'ouverture de dossier (ou 1ères visites) qui comptent pour 40% des visites réalisées et qui sont en nette progression depuis 2015 (+86%, celles de 2015 ayant également augmenté de 87% par rapport à 2014.) Néanmoins ces visites restent encore réalisées trop tardivement par rapport au recrutement (plus de 6 mois, voire plusieurs années). Les visites qui suivent (visites périodiques) représentent également 40% des visites réalisées ; la principale augmentation (+97% par rapport à 2015) porte sur les visites quinquennales alors que les visites dans le cadre d'une SMP (annuelles ou bisannuelles) sont stables. Le nombre de visites médicales à la demande de l'agent, qui constituent le 3e type de visites les plus fréquentes (9% des visites), est également stable entre 2015 et 2016. Viennent ensuite les visites de reprise après congé maladie, accident de travail ou maternité (4% des visites). Ces dernières ne sont pas obligatoires dans la Fonction Publique d'État, mais peuvent être sollicitées quand l'état de santé est susceptible de nécessiter des aménagements de poste. Dans ce cas et notamment si l'arrêt de travail dure plusieurs mois, il peut être très utile que l'agent demande une visite de pré-reprise (durant son arrêt) afin d'anticiper au mieux les aménagements qui seront nécessaires pour accompagner sa reprise.

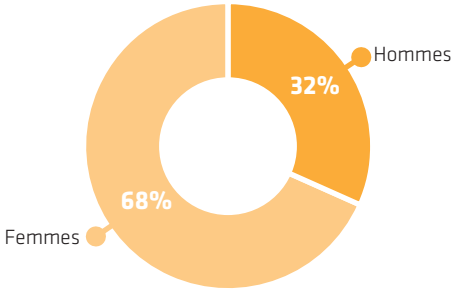
1.2. Les entretiens avec la psychologue du travail

Évolutions du nombre d'entretien entre 2015 et 2016



Les entretiens individuels conduits par la psychologue du travail, ils sont en progression de 33% par rapport à 2015, tant pour les entretiens initiaux que de suivi. Ces derniers, au nombre de 64 en 2016, ont concerné 40 personnels. Parmi les 82 agents reçus pour un entretien initial, 31 ont fait l'objet d'un arrêt de travail ayant pour origine la situation professionnelle pour laquelle ils ont souhaité rencontrer la psychologue du travail, soit un taux de 0,4%.

Répartition hommes-femmes pour les entretien initiaux



2. Surveillance médicale particulière (SMP)

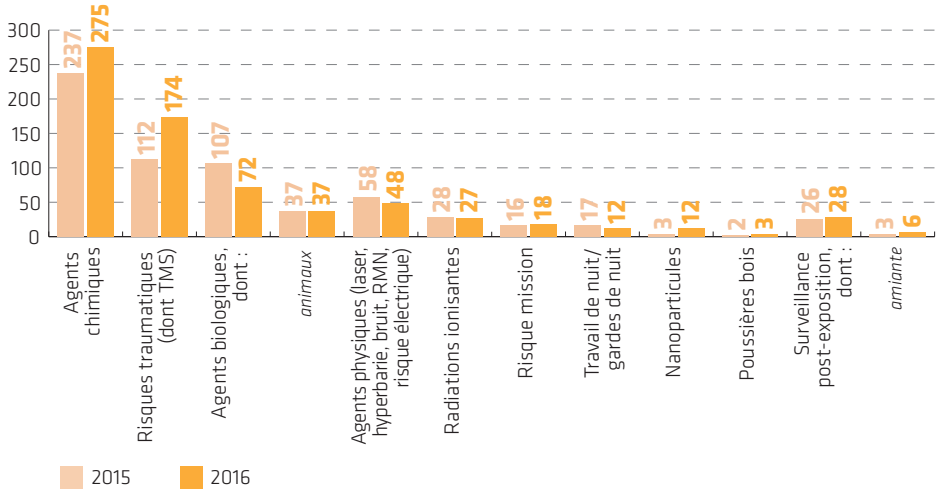
2.1. Répartition des types de SMP pour les visites médicales réalisées dans l'année

En 2016, 430 visites médicales périodiques ont été réalisées au titre de la surveillance médicale particulière (SMP). Les différents motifs, liés à des risques professionnels et/ou des pathologies particulières, handicap ou grossesse, qui ont justifié que le médecin décide d'une SMP figurent dans le tableau ci-contre, un agent pouvant être suivi en SMP pour plusieurs de ces motifs.

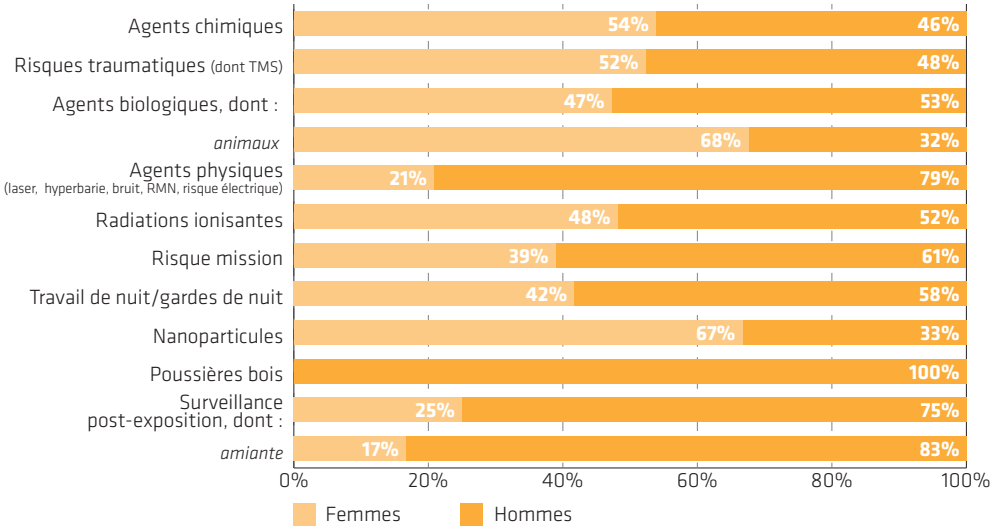
Ces chiffres sont classés par ordre de fréquence. Ainsi les risques professionnels qui justifient le plus souvent une SMP sont les risques chimiques et les risques traumatiques (incluant les risques de troubles musculo-squelettiques). Concernant les affections, ce sont celles en lien avec la santé mentale qui donnent lieu le plus souvent à une SMP. Les médecins ont choisi de regrouper dans cet indicateur non seulement les pathologies mentales, mais aussi les états de souffrance au travail et les situations à risque de souffrance au travail, ce qui rejoint la notion de SMP pour risques professionnels. Ces 2 derniers items (souffrance et risque de souffrance) relèvent d'une appréciation subjective du médecin et peuvent donc varier selon les médecins et les situations.

Enfin, ces chiffres se prêtent mal à une comparaison d'une année à l'autre, car il ne s'agit pas de la totalité des agents placés en SMP pour tel ou tel motif, mais de ceux ayant bénéficié dans l'année d'une visite médicale au titre d'une SMP, d'où la variabilité liée à la variété des personnels se présentant aux visites.

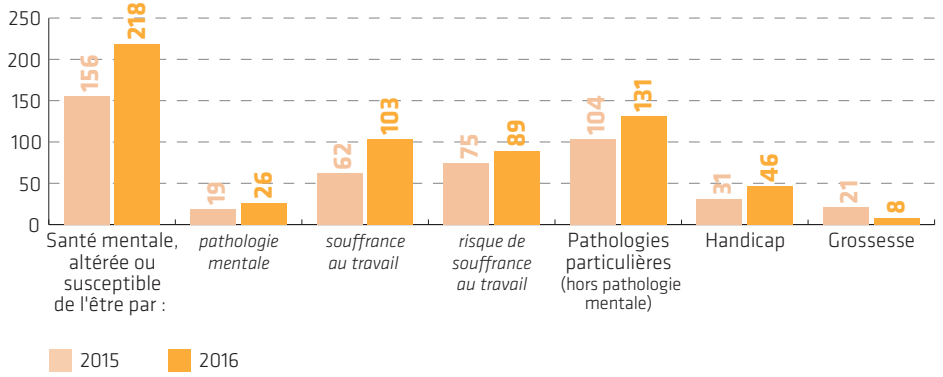
SMP pour risques professionnels



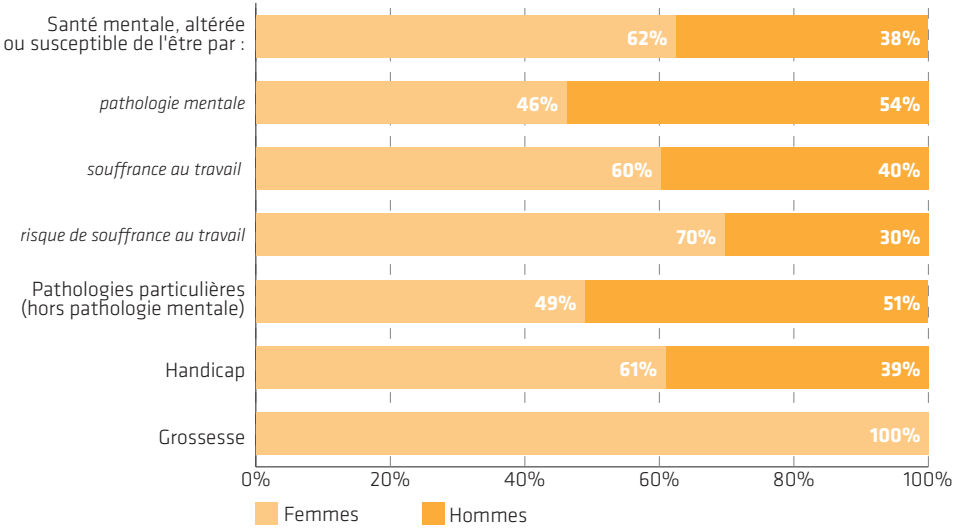
Répartition hommes-femmes



SMP au titre d'un état ou d'une affection



Répartition hommes-femmes



En termes de prévention, se pencher sur les risques psychosociaux implique d'identifier les facteurs de risque qui relèvent de l'organisation du travail, des relations sociales au travail, des conditions d'emploi, et qui exposent ceux qui travaillent, afin d'imaginer des solutions alternatives ou des mesures qui réduisent ou suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre l'apparition de symptômes ou de pathologies.

3. Orientations, prescriptions et conclusions des visites médicales en 2016

En 2016, les visites médicales ont donné lieu à des prescriptions d'examens complémentaires (267 bilans biologiques, 8 radiographies pulmonaires, 8 bilans pour aptitude à la plongée), des orientations vers des médecins (607, principalement vers le médecin traitant et les centres de vaccinations), des orientations vers la Maison Départementale des Personnes Handicapées en vue d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (40 orientations) ou vers des interlocuteurs internes à AMU (psychologue du travail du SUMPP, DRH, médiateur, DHSE ou assistant de prévention).

Les médecins de prévention peuvent être amenés à formuler des propositions concernant le poste de travail : 80 propositions d'aménagement de poste concernant respectivement 52 femmes et 28 hommes (45 temporaires dont 3 pour grossesse et 35 définitifs), 7 propositions de changement de poste définitif (5 femmes et 2 hommes). Enfin, 64 certificats de non contre-indication vis-à-vis de certains risques ont été rédigés (17 concernant les rayonnements ionisants, 7 l'hyperbarie, 14 les laboratoires de confinement biologique, 5 les missions et 28 les habilitations électriques). Pour comparaison, en 2015, 75 propositions d'aménagement de poste avaient été formulées (30 temporaires et 45 définitifs) et 9 propositions de changement définitif de poste.

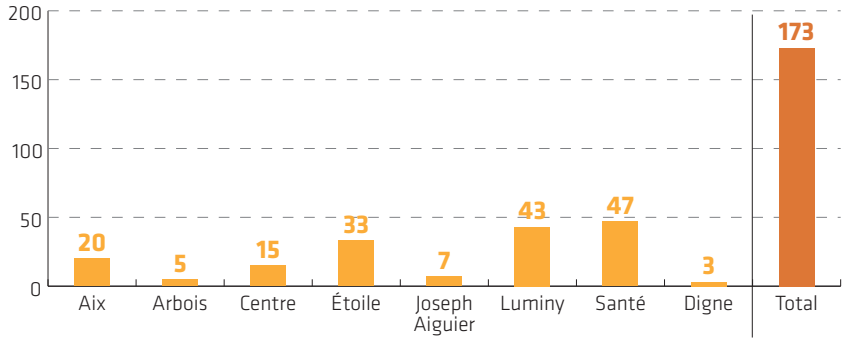
4. Action en milieu de travail (tiers-temps)

En 2016, ces actions ont occupé environ 30% du temps de travail des médecins de prévention. Outre les activités médico-administratives, ce temps permet aux médecins de réaliser des études de postes de travail (29 en 2016 ; 19 en 2015), des visites de locaux (15 en 2016, dont 6 avec le CHSCT ; 24 en 2015, dont 6 avec le CHSCT), de participer au CHSCT, à diverses réunions et groupes de travail, de bénéficier ou dispenser des formations (assistants de prévention, personnels de laboratoire) et de travailler conjointement avec la psychologue du travail pour des interventions collectives dans le domaine des risques psycho-sociaux (RPS). En 2016, une démarche de prévention primaire des RPS a été conduite dans un laboratoire regroupant 250 personnels : 29 volontaires, répartis en groupes, ont contribué à identifier les facteurs de risques et à élaborer les propositions d'actions de prévention ; plus d'une vingtaine de réunions ont été animées dans le cadre de cette action. Deux autres actions collectives ont été menées (analyse de l'activité et pré-diagnostic RPS) dont une se concrétise en action d'évaluation/prévention des RPS en 2017 ; un suivi a été également effectué par rapport à une action conduite en 2015.

Partie 6 : Santé, sécurité et qualité de vie au travail

1. Le réseau des assistants de préventions

Répartition par campus et par composante

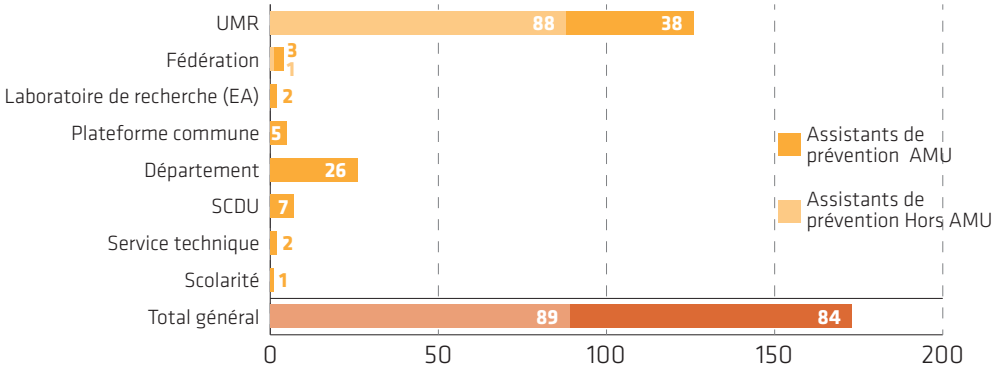


Répartition par employeur

	Assistants de prévention	Dont AMU
UMR	126	38
Fédération	4	3
Laboratoire de recherche (EA)	2	2
Plateforme commune	5	5
Département	26	26
SCDU	7	7
Service technique	2	2
Scolarité	1	1
Total général	**173**	**84**

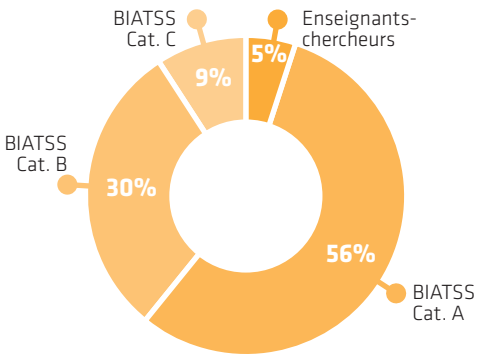
Le nombre d'assistants de prévention a augmenté en 2016 (173 *vs* 157 en 2015). Cette augmentation s'explique par la continuité de la nomination d'assistants de prévention dans les départements de formation ainsi que dans les laboratoires de recherche. La répartition au sein des différents services reste néanmoins inchangée par rapport à 2015 :

- 79% dans les structures de recherche : Unité Mixte de recherche (UMR), fédération, plateforme commune ou laboratoire (EA),
- 15% dans les départements de formation,
- 6% dans les bibliothèques ou services techniques d'UFR.

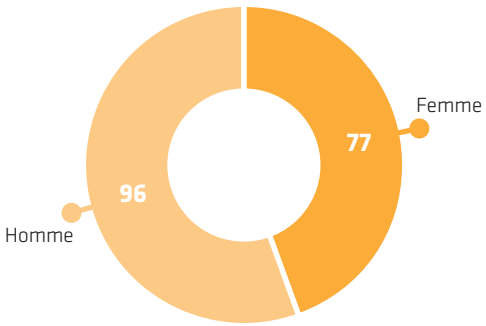


Globalement, la répartition des assistants de prévention entre les différentes tutelles, dans les structures de recherche, est stable avec une légère augmentation de la représentativité des personnels INSERM, suite à la régularisation d'arrêtés de nomination : 49% de personnels universitaires, 40% de personnels CNRS, 9 % de personnels INSERM, 2% de personnels IRD – Collège de France.

Répartition par catégorie



Répartition par sexe



La répartition des assistants de prévention par catégorie montre, comme l'année précédente, qu'une grande majorité d'entre eux est de catégorie A ou B, notamment dans les UMR et les laboratoires de recherche.

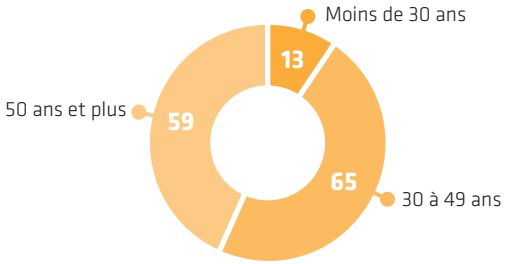
À noter qu'en 2016, 6 enseignants-chercheurs supplémentaires ont été formés et désignés assistants de prévention. Les enseignants-chercheurs représentent désormais 5% des assistants de prévention et se répartissent dans les départements de formation (5) et dans les UMR (4).

La fonction d'assistant de prévention est assurée à 44,5% par des femmes et à 55,5% par des hommes ; l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes, par rapport à 2015, a tendance à se réduire.

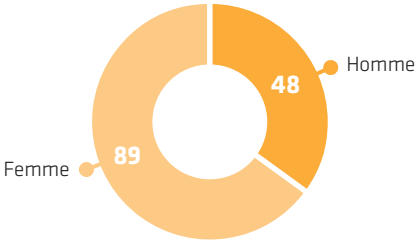
2. Accidents de travail

2.1. Analyse de l'ensemble des accidents

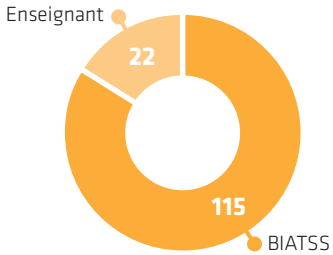
Répartition des accidents de travail par tranche d'âge



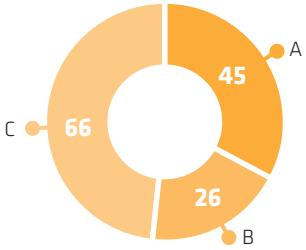
Répartition des accidents de travail par sexe



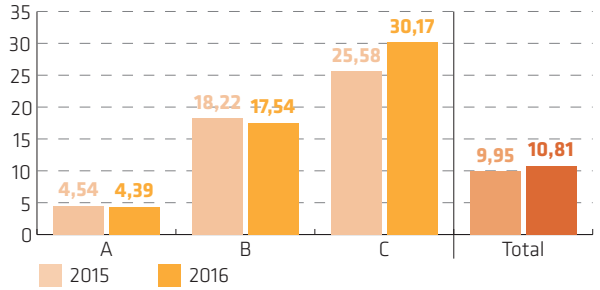
Répartition des accidents de travail par type de personnel



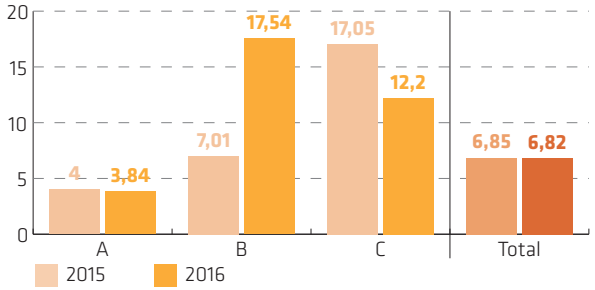
Répartition des accidents de travail par catégorie



Taux de fréquence d'accident de mission-service-travail par catégorie



Taux de fréquence d'accident de trajet par catégorie



En 2015, la tranche d'âge la plus concernée par les accidents de travail était celle de 50 ans et plus. Cette année, la tendance s'inverse avec une baisse de 8% des accidents de travail chez les 50 ans et plus. En 2016, les accidents de travail concernent principalement les 30-49 ans (+23% par rapport à 2015).

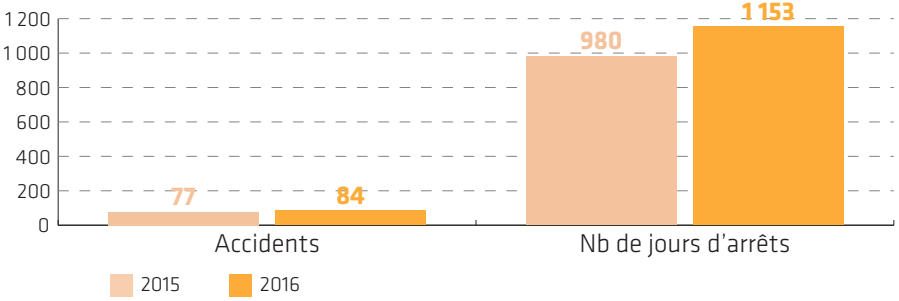
La proportion de personnels techniques (hors BAP J et F) concernée par des accidents reste plus importante que celle des personnels administratifs, même si l'écart est moins significatif qu'en 2015 (47,5% de personnels techniques *vs* 34% de personnels administratifs).

La répartition par catégorie d'agents victimes d'accidents en 2016 est comparable à 2015 avec 48% de catégorie C, 33% de catégorie A et 19% de catégorie B (en légère augmentation de +6% par rapport à 2015).

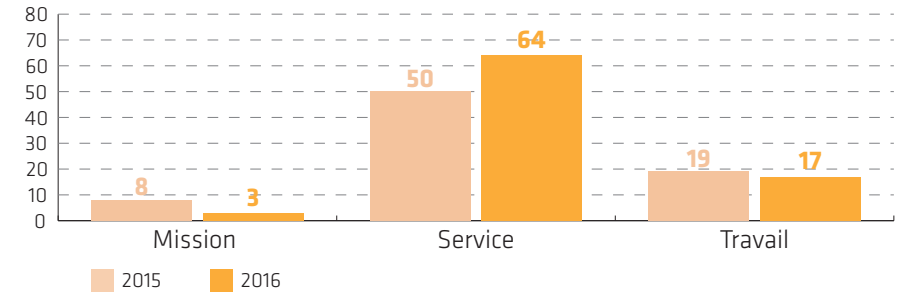
Le taux de fréquence s'entend comme : le nombre d'accidents / nombre d'ETP x 1000. les taux de fréquence des accidents de travail-mission-service sont beaucoup plus élevés pour les catégories B et C que pour les catégories A.

2.2. Accidents de Travail – Service – Mission

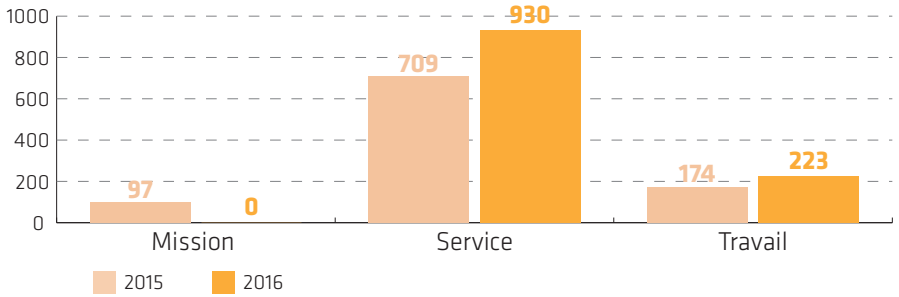
Nombre d'accidents et de jours d'arrêt



Nombre d'accidents par type d'accident

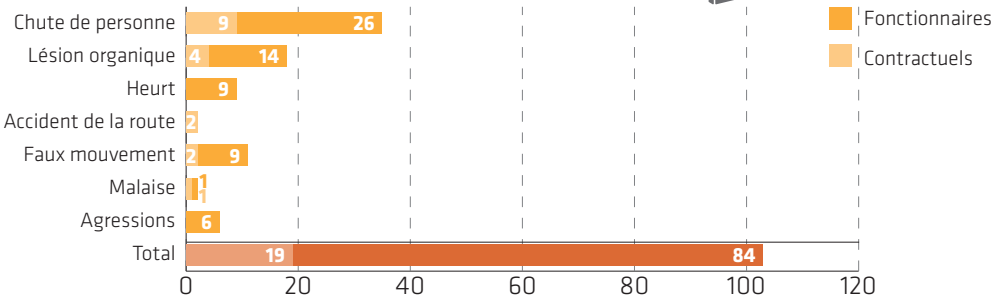


Nombre de jours d'arrêt par type d'accident



Aide à la lecture : les accidents de « travail » concernent les personnels contractuels. Les accidents de « service » concernent les personnels fonctionnaires.

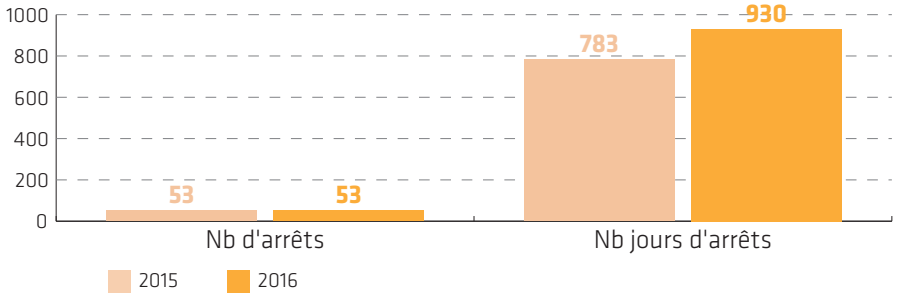
Typologie des accidents par statut



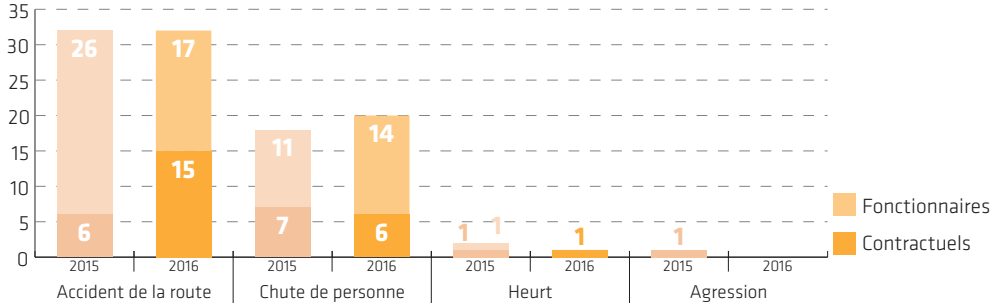
Comme chaque année, les chutes de personnes représentent le plus grand nombre d'accidents déclarés en 2016 (avec 42% des accidents en 2016 contre 44% en 2015).
La deuxième cause d'accidents concerne les lésions organiques. Il s'agit de coupure, foulures ou blessures aux membres inférieurs ou supérieurs lors de manipulations d'outil et/ou de machine.
Le nombre d'agressions est en progression d'une année sur l'autre avec 1 déclaration en 2015 contre 6 déclarations en 2016 (4 concernant des agressions verbales et 2 concernant des agressions physiques).
En 2016, les composantes Sciences et IUT comptabilisent au moins 10 accidents, mais ce chiffre est à relativiser au regard du nombre de personnel. En composante, les fonctionnaires sont les plus touchés, sauf pour Médecine et ALLSH.
Pour les directions centrales et services communs, la DEPIL est la direction qui comptabilise le plus de déclarations d'accident, majoritairement pour des personnels fonctionnaires.

2.3. Accidents de trajet

Nombre d'arrêts et de jours d'arrêts suite à un accident de trajet



Accidents de trajet par typologie



Le nombre d'accidents de trajet est le même qu'en 2015. Le nombre de jours d'arrêt cumulés est en hausse (+147 jours). Cela est dû à deux accidents importants ayant généré un important nombre de jours d'arrêts.

Le nombre de jours d'arrêt moyen par accident est passé de 14,77 jours en 2015 à 17,54 jours en 2016.

Au total, les 53 accidents de trajets ont généré 930 jours d'arrêts de travail ; 66% suite à des accidents de la circulation et 44% suite à des chutes.

Sur les trois dernières années, AMU a enregistré 32 accidents de la circulation et 18 chutes de piétons ou vélo. Comme en 2015, la majorité des accidents de la circulation ont eu lieu dans le sens domicile – travail (71% des accidents en 2016).

Indice de fréquence

	2015	2016	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
Accident de travail - service avec arrêt	*9,95*	10,81	37,7	46,3
Accident de trajet avec arrêt	*6,85*	6,82	4,2	6,6

L'indice de fréquence global permet de comparer et suivre l'évolution de la sinistralité dans le domaine des accidents du travail-service de l'université avec des indicateurs nationaux.

C'est le nombre d'accidents / nombre de personnels X 1000. Les données concernant la fonction publique hospitalières et territoriales sont issues du rapport du Fond National de Prévention de la fonction publique hospitalière et territoriale, réactualisées pour l'année 2012, sont données à titre indicatif.

L'indice de fréquence des accidents de travail-service est en légère augmentation depuis 3 ans mais reste largement inférieur aux données relatives à la fonction publique hospitalière ou territoriale de l'année de référence disponible.

En revanche l'indice de fréquence des accidents de trajets est stable comparé à l'année précédente et en corrélation avec les données de la fonction publique territoriale.

2.4. Enquêtes en matière d'accident et maladie professionnelle

Nombre d'enquêtes pour accidents par type d'accidents et causes identifiées

	Causes organisationnelles	Causes matérielles	Total
Faux mouvement	3		3
Manipulation		3	3
Lésion organique	1	2	3
Chute de personne	1	1	2
Total	5	6	11

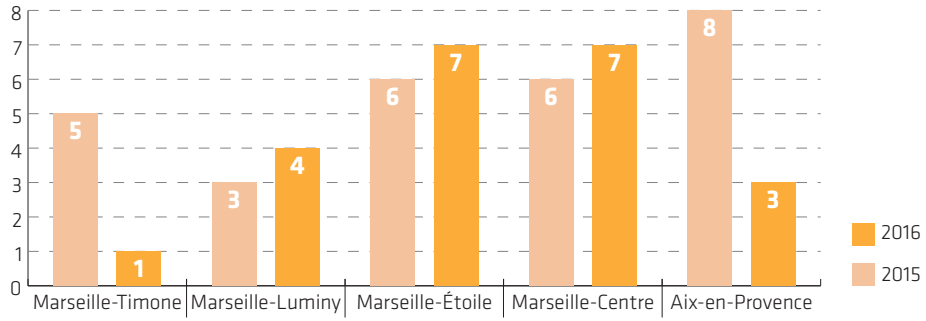
Le nombre d'enquêtes conduites par la DHSE est stable avec 12 enquêtes en 2015 et 11 enquêtes en 2016. Aucune enquête accident n'a été demandée par le CHSCT lors ou suite aux réunions de la commission accident. Trois maladies professionnelles ont été reconnues en 2016, mais aucune d'elles n'a fait l'objet d'une demande d'enquête par le CHSCT suite à la commission accident. Il s'agit d'un personnel d'entretien, d'un personnel technique du service maintenance et d'une technicienne de laboratoire.

3. Actions de prévention

Les actions de prévention présentées ci-dessous concernent les visites réalisées par la DHSE et par le CHSCT. En 2016, la DHSE a effectué des visites de prévention au sein de différentes structures que ce soit dans des laboratoires, animaleries, installations sportives ainsi que dans des services administratifs et techniques.

Les données présentées dans le graphe ci-dessous ne prennent en compte que les visites ayant fait l'objet d'un compte rendu formalisé adressé au responsable du service et/ou UFR et non des interventions de conseil et d'assistance conduites auprès des assistants de préventions, personnels, responsables administratifs et autres services ou directions.

3.1. Visites de prévention par la DHSE par campus



En 2016, la DHSE a effectué 22 visites de prévention au sein de laboratoires, animaleries, installations sportives et services administratifs et techniques.

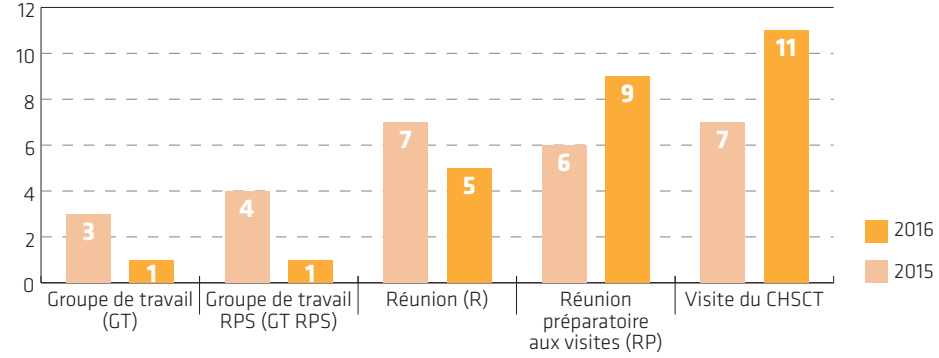
Les données présentées ne prennent en compte que les visites ayant fait l'objet d'un compte rendu formalisé adressé au responsable du service et/ou UFR et non des interventions de conseil et d'assistance conduites auprès des assistants de préventions, personnels, responsables administratifs et autres services ou directions.

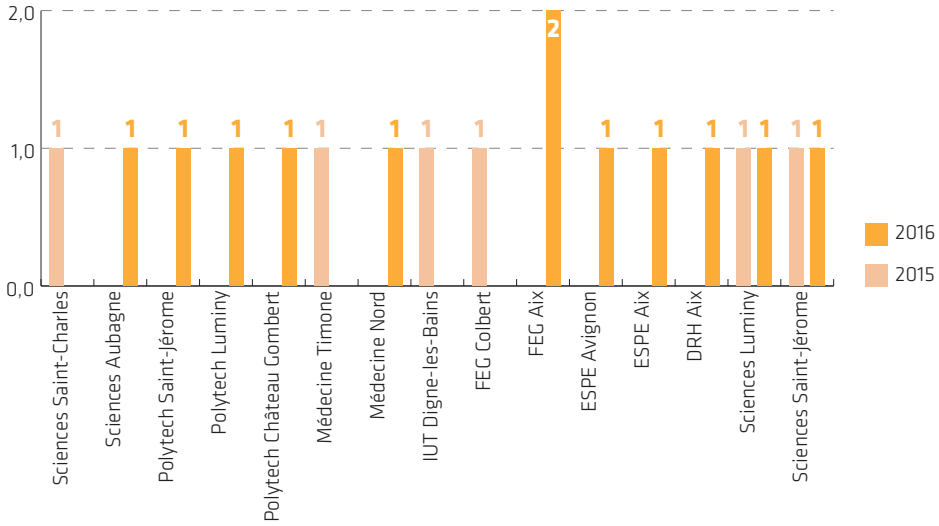
La diminution des visites observée sur le site Timone s'explique par le changement du responsable DHSE de campus en cours d'année et d'autre part par l'implication de celui-ci dans le projet Neurotimone.

Concernant Aix, la diminution s'explique en partie par l'implication de la responsable DHSE de campus dans le pilotage du déploiement d'EvRP.

Les études de postes réalisées par les médecins de prévention du SUMPP, les responsables DHSE des campus d'Aix et d'Étoile ont concerné : 2 postes d'agents d'entretien sur le site de l'IUT d'Aix-en-Provence et 2 postes sur le site de St-Jérôme, dont l'une pour nuisances sonores. La DHSE participe également à la prévention des risques en élaborant et diffusant des retours d'expérience suite à certains incidents et/ou accidents, afin de sensibiliser les acteurs sur les mesures de prévention à mettre en œuvre pour les prévenir.

Actions de prévention par la DHSE par campus et par site





En 2016, le CHSCT s'est réuni 5 fois. Les représentants des personnels ont émis 95 recommandations et avis, pour lesquelles le président de l'université a apporté des réponses sur les suites données par l'établissement, l'UFR et/ou le directeur du laboratoire concerné dans le cas de visites dans des unités de recherche.

Les visites de locaux ayant pour but d'évaluer les conditions de travail des personnels est en hausse de 57% en 2016. Celles-ci sont systématiquement précédées de réunions préparatoires, auxquelles participent les représentants des personnels désignés, la conseillère de prévention et le médecin de prévention s'il le souhaite, qui permettent d'échanger sur le contexte de la visite, et de transmettre les documents nécessaires à la connaissance de l'activité du service (DUER, accidents de travail, remarques du registre santé-sécurité au travail, plans des locaux...).

En 2016, les représentants des personnels ont souhaité visiter et rencontrer les personnels des 3 sites de Polytech. Les autres visites ont concerné des structures variées : 2 laboratoires de recherches, 3 services administratifs et de logistique et 1 département de sciences sur un site délocalisé.

4. Actions de formation

4.1. Formations des membres du CHSCT

Dans la continuité des formations pour les membres du CHSCT, deux journées (dont une journée supplémentaire au programme initial) ont été organisées sur les risques psychosociaux.

Elle a été animée par un enseignant-chercheur avec la participation de la psychologue du travail de l'établissement et conçue en collaboration avec des représentants du CHSCT.

Conformément au programme de formation présenté et validé par le CHSCT en 2015, l'établissement a organisé 7 journées de formation (6 jours réglementaires + 1 jour supplémentaire) pour les représentants des personnels dans le cadre de leur nouveau mandat.

4.2. Formations hygiène et sécurité

Le plan de formation 2016-2017 a été présenté lors du CHSCT du 14 novembre 2016. Les tableaux ci-dessous présentent de manière synthétique la répartition des formations en matière d'hygiène et de sécurité qui ont été proposées et réalisées pour les personnels.

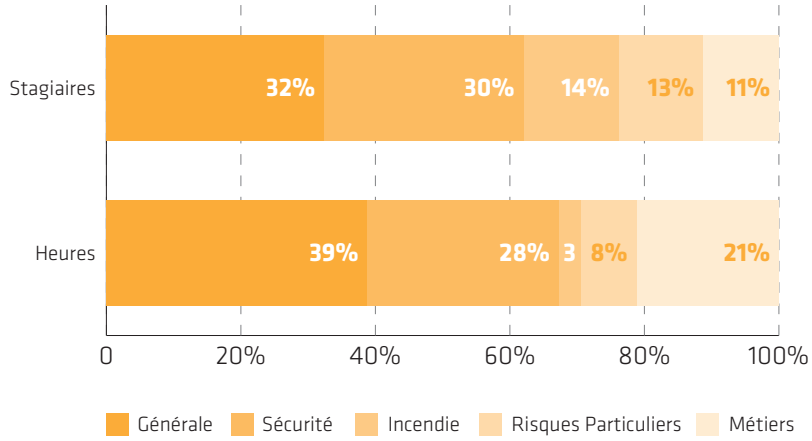
Les formations réalisées en 2016 se répartissent de la manière suivante :

- Générale, avec la formation des nouveaux assistants de prévention, l'application EvRP, la formation PRAP, la prévention des risques psychosociaux,
- Sécurité, avec la formation de chargés d'évacuation, la formation et le recyclage SST, la sensibilisation auprès des personnels d'entretien sur la sécurité,
- Sécurité incendie, avec la formation à la manipulation d'extincteurs,
- Risques particuliers, avec notamment la formation initiale et le recyclage pour les personnes compétentes en radioprotection, le risque Laser, la réglementation sur l'acide Fluorhydrique, la conduite - d'Autoclave, et la gestion des déchets radioactifs et des risques infectieux,
- Métiers, avec la préparation à l'habilitation électrique (majoritairement pour les personnels électriciens), la conduite de CACES-PEMP-Nacelle, le montage et l'utilisation des échafaudages, formation de pontier-élingueur, formation à destination des animaliers.

Stagiaires et heures de formation par type de formation

	Stagiaires	Heures
Générale	178	1 597,50
Sécurité	163	1 171,50
Incendie	78	136
Risques Particuliers	69	339,5
Métiers	62	872,5
Total	**550**	**4 117**

Répartition des stagiaires et des heures de formation par type de formation



Les heures de formations se répartissent majoritairement dans :

- les formations générales, avec notamment plus de 1000 heures pour la formation à la prévention des risques psychosociaux,
- les formations à la sécurité avec la formation initiale et le recyclage des SST.

Les personnels de l'université ont pu suivre de nouvelles formations en fonction des besoins exprimés et recensés en 2016 et continuer à participer aux formations récurrentes proposées chaque année.

En 2016 de nouvelles formations ont été proposées : prévention des risques sociaux pour l'encadrement intermédiaire, la conduite de CACES-PEMP-Nacelle, montage et utilisation des échafaudages, conduite d'une plateforme élévatrice ou d'un pont roulant, formations spécifiques pour les animaliers, les gestes et postures (PRAP).

4.3. Formations des sauveteurs secouristes du travail et chargés évacuations

Pour répondre à la recommandation du CHSCT souhaitant disposer d'une cartographie des acteurs de la prévention SST, chargés d'évacuation, la DHSE a initié le recensement des personnels AMU formés dans les structures. Les tableaux présentés sont en cours de fiabilisation et seront complétés en 2017.

À noter que les personnels des EPST formés présents dans les UMR hébergés par l'université ne sont pas comptabilisés et donc les chiffres sont sous-estimés par rapport à la réalité mais permettent de donner un premier aperçu de la répartition de ces acteurs de la prévention.

SST, formés et à jour de leur recyclage par campus

	Nombre
Timone	44
Aix	31
Centre	26
Luminy	22
Étoile	18
Pharo	8
Gap	8
Digne-les-Bains	3
Nord	2
Arles	1
Arbois	1
Total	**164**

SST, formés et à jour de leur recyclage par composante et service

	Nombre
Sciences	34
Médecine	18
IUT	11
FEG	6
OSU-Pytheas	6
Droit	6
Pôle de Gap	4
FSS	4
Polytech	2
ESPE	1
ALLSH	1
Pharmacie	1
Odontologie	1
DHSE	32
SCD	15
DRH	3
DEPIL	3
DEVE	3
SCASC	3
SUIO	2
DAF	2
DOSI	2
DRV	1
SUFLE	1
DDPI	1
DIRCOM	1
Total	**164**

Le campus Timone compte le plus de SST, ce qui s'explique en grande partie par la prise en compte des agents du PC sécurité de l'IGH de la faculté de pharmacie.

Pour les sites Centre, Luminy et Aix, les agents des PC sécurité sont également SST mais ne sont cette année pas comptabilisés dans le tableau car il ne s'agit pas de personnels AMU.

Hors PC sécurité, la moyenne est d'environ 24 SST pour les 5 grands campus.

À noter la présence significative de 8 SST sur le pôle de Gap et sur le site du Pharo. La répartition par UFR montre une grande disparité mais qui s'explique par la variabilité de l'effectif en personnels, la différence entre les activités et le nombre de laboratoires à risques et la présence ou pas d'un PC sécurité dans le bâtiment, notamment pour la faculté de pharmacie ou dans le bâtiment EGGER de la faculté d'ALLSH.

On note une forte représentativité pour la faculté des sciences et la faculté de médecine, l'IUT et en moindre mesure de la FEG.

Concernant les autres composantes, le nombre de SST est faible et une attention particulière devra être portée sur ces composantes afin d'inciter les personnels administratifs mais également enseignants à se former.

Pour les services centraux, on note la forte représentativité de la DHSE, ce qui est cohérent avec l'activité de cette direction dans la sécurité incendie des IGH et dans la prévention pour le reste des agents.

Le SCD est un service commun très impliqué dans la prévention des risques avec 15 agents formés.

Personnels formés chargés d'évacuation en 2016 par campus

	Nombre
Étoile	56
Luminy	39
Centre	31
Aix	20
Arbois	3
Total	149

	Nombre
Sciences	81
OSU-Pytheas	24
Droit	16
Services centraux	9
STAPS	8
IUT	4
SCD	2
FEG	2
Polytech	2
Services communs	1
Total	149

Dans le cadre de leurs missions, les responsables DHSE assurent la formation des chargés d'évacuation dans les différents ERP de l'établissement. Les données présentées ci-dessous montre la répartition des chargés d'évacuation AMU formés en 2016, par campus et par services.

En 2016, les responsables DHSE de campus ont conduit plusieurs actions de formations de chargés d'évacuation sur les campus. On constate notamment un nombre important d'agents formés sur le site de l'Étoile où les personnels des laboratoires avaient exprimé de fortes demandes en ce sens, ainsi que sur le campus de Luminy.

La répartition par UFR est cohérente avec la répartition par campus.

On note cependant qu'aucune formation n'a pu être réalisée en 2016 pour certaines composantes, notamment du fait des difficultés d'identifier des personnels volontaires à former.

Comme pour les SST, les données restent encore à fiabiliser pour suivre l'évolution et utiliser ces indicateurs pour le pilotage des actions de formation à programmer.

Commentaire : À noter que la création d'une cartographie présentant la répartition des SST et des chargés d'évacuation par bâtiment nécessite de connaître précisément l'affectation des personnels et de vérifier chaque année s'il n'y a pas eu de changement d'affectation. Ce travail est entrepris mais non encore abouti.

5. Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel

5.1. Présentation du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel

La lutte contre les violences et le harcèlement sexuel est un des axes forts de la politique ministérielle en faveur de l'égalité F/H depuis 2014.
Plus précisément, la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel, et plus largement contre les violences sexistes et sexuelles, doivent désormais constituer l'un des objectifs –par ailleurs évalué– de la politique globale des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.
La gouvernance d'AMU s'est donc saisie de cette question et a pris l'initiative de mettre en place un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel qui s'adresse aussi bien aux étudiants qu'à l'ensemble des personnels, **reposant sur une Référente Harcèlement Sexuel, fonctionnaire, et donc soumis au secret professionnel**.

L'objectif est de créer un contact unique pour les victimes et témoins de harcèlement sexuel. Ce travail est conduit en collaboration avec l'ensemble des services et instances de l'université mais également avec un groupe de travail réuni pour la première fois en 2017. Son action sera donc précisée dans le Bilan social 2017.

Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel comprend
- un volet « Prévention du harcèlement sexuel »
- et un volet « Traitement du harcèlement sexuel ».

Références réglementaires

- La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et l'article 222-33 du Code pénal qui définit le délit de harcèlement sexuel.
- La circulaire du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

Elle rappelle les principes en matière d'accompagnement des victimes et présente les mesures de prévention et d'actions dans le champ disciplinaire qui doivent être engagées par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elle est accompagnée par la mise en ligne d'un *vademecum* relatif à la mise en place des dispositifs de prévention et de traitement du HS, qui est produit par les associations partenaires du ministère (ANEF, CPDE, CLASHES).

- Le ministère a également transmis à chaque président d'université une lettre de recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR en date du 20 décembre 2016.

5.2. La prévention du harcèlement sexuel au sein d'amu

5.2.1. L'information

La première mesure de prévention consiste à informer et sensibiliser l'ensemble des personnels et des usagers.
Une stratégie de communication a été élaborée avec le service communication afin de faire connaitre le dispositif AMU et sensibiliser les différents publics. Elle est basée sur un panel de situations à risque déclinées en 6 affiches (6 messages + un article de loi) également éditées sous forme de flyers. La campagne de communication a été lancée en décembre 2016 :
- sur le site internet d'AMU
- dans la newsletter AMU
- sur les réseaux sociaux d'AMU

5.2.2. La formation

Des actions de formation ont été élaborées en lien avec une association spécialisée dans la prévention du harcèlement sexuel et l'accompagnement des victimes.

Une formation a eu lieu en décembre 2016 pour les membres du GT harcèlement sexuel, les personnels de la DAJI et les membres de la section disciplinaire. D'autres sessions de formation seront réalisées en 2017 pour lesquelles seront impliquées des personnes ressources d'AMU, particulièrement les services médico-sociaux et juristes spécialistes de ces questions.

5.3. Le traitement du harcèlement sexuel

La référente en charge du harcèlement sexuel a pour mission de traiter les cas déclarés par les usagers ou les personnels d'AMU. Elle prend en charge les premiers niveaux d'action dictés par le cadre juridique et réglementaire dès lors qu'il y a signalement de harcèlement sexuel. La saisine de la référente se fait de façon anonyme (un numéro de dossier est attribué dès le signalement d'un cas).

Les principales actions consistent à :

- **Recevoir les personnes victimes ou témoins de harcèlement sexuel.**

À ce titre, une ligne téléphonique dédiée et une adresse électronique spécifique ont été mises en service et permettront aux plaignants et/ou aux témoins de requérir, dans le respect de l'anonymat, un RDV avec le référent.

harcelement-sexuel@univ-amu.fr / 04 13 550 550

- **Ecouter, accompagner et orienter les victimes ou témoins**, en leur apportant des conseils juridiques adaptés et en leur proposant des aides adéquates (pédagogique, médicale, psychologique, sociale...) impliquant une réorientation vers les services compétents.

- **Proposer des mesures** visant à faire cesser ces agissements prohibés et préserver la victime d'éventuels nouveaux agissements.

- **Alerter la Présidence de l'université** de la situation portée à sa connaissance afin d'engager éventuellement des poursuites devant la section disciplinaire (pour troubles de nature à porter atteinte au fonctionnement normal de l'Université) et pénale.

En interne, la mise en place d'une procédure disciplinaire est la seule solution à sa disposition.

- **Produire un rapport annuel**, document anonyme, quantifiant et qualifiant les cas traités. Ce bilan sera publié annuellement dès le bilan social 2017 de l'Université. Pour l'année 2016, année de mise en place, la référente a été saisie à 2 reprises pour des faits qui n'ont cependant pas pu être qualifiés de harcèlement sexuel.

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

ANNEXES

Lexique

A

AAE : Attaché d'administration de l'État
AC : Agence comptable
ADJAENES : Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AIP : Aide à l'Installation des personnels de l'État
ALOTRA : Association pour le logement des travailleurs
ANT : Agent non titulaire = contractuel
AP : Assistant de prévention
APAE : Attaché principal d'administration de l'État
AS : Accident de service
ASI : Assistant ingénieur
ASS : Personnels administratifs sociaux et de santé
AT : Accident du travail
ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATI : Allocation temporaire d'invalidité
ATRF : Adjoint technique de recherche et de formation

B

BAP : Branche d'activité professionnelle
BIATSS : Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques
BIB : Bibliothécaire
BIBAS : Bibliothécaire assistant spécialisé
BIEP : Bourse interministérielle de l'emploi public
BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

C

1C : 1ère classe
CA : Conseil d'Administration
CAS : Commission d'action sociale
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CE : Classe exceptionnelle
CET : Compté épargne temps
CH : Chercheur
CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIPE : Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation
CLD : Congé longue durée
CLM : Congé longue maladie
CNU : Conseil national des universités
CONS : Conservateur des bibliothèques
CONS en chef : Conservateur en chef des bibliothèques
CPE : Commission Paritaire d'Établissement
CRCT : Congés pour recherches ou conversions thématiques
CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS : Classe supérieure
CT : Comité technique

D

DACI : Direction de l'Audit et du Contrôle Interne
DAF : Direction des Affaires Financières
DAJI : Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles
DCP : Direction de la Commande Publique
DDD : Direction du Développement Durable
DDPI : Direction du Développement du Patrimoine Immobilier
DEPIL : Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique
DEVE : Direction des Études et de la Vie Étudiante
DFD : Direction de la Formation Doctorale
DIRCOM : Direction de la Communication
DGS : Direction Générale des Services
DHSE : Direction Hygiène Sécurité Environnement
DOCT : Doctorant contractuel
DOSI : Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information
DPCG : Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion
DPMSE : Direction du Partenariat avec le monde Socioéconomique
DRH : Direction des Ressources Humaines
DRI : Direction des Relations Internationales
DRV : Direction de la Recherche et de la Valorisation

E

EC : Enseignant-chercheur
ENS : Enseignant
EJCAM : École de Journalisme et de Communication d'Aix-Marseille
EPSCP : Établissement Public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST : Établissement Public à caractère scientifique et technologique
ERP : Établissement recevant du public
ESPE : École Supérieure du Professorat et de l'Éducation
ETP : Équivalent temps plein
EU3M : École Universitaire de Maïeutique

F

FP : Famille professionnelle
FDSP : Faculté de Droit et de Science Politique
FEG : Faculté d'Économie et de Gestion
FSS : Faculté des Sciences du Sport

I

IAE : Institut d'Administration des Entreprises
IECJ : Institut Inter-universitaire d'Études et de Culture Juives
IFSE : indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise
IGAENR : Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGE : Ingénieur d'étude
IGH : Immeuble de grande hauteur
IGR : Ingénieur de recherche
IMPGT : Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale
IREM : Institut de recherche pour l'enseignement des mathématiques
ITRF : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
IUT : Institut Universitaire de Technologie

L

LA : Liste d'aptitude
LP : Liste principale
LC : Liste complémentaire

M

MAG : Magasinier
MCF : Maître de conférences
MCU-PH : Maître de conférences des universités - praticien hospitalier
MESR : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
MIRREL : Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches En Langues
MMSH : Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme

N

NBI : Nouvelle Bonification Indemnitaire
NON TIT : Non Titulaire

O

OS : Organisations Syndicales

P

P1 : Principal 1ère classe
P2 : Principal 2e classe
PACTE : parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'État
PAST : professeur associé
PCA : Prime pour charge administrative
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PES : Prime d'enseignement supérieur
PFI : Prime de fonctions informatiques
PP : Personnes physiques
PR : Professeur
PRAG : Professeur agrégé
PRCE : Professeur certifié
PRP : Prime de responsabilité pédagogique
PU-PH : Professeur des universités - praticien hospitalier

Q

QF : Quotient Familial

R

RCE : responsabilités et compétences élargies
REFERENS : référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RP : Ressources propres
RPS : Risques psycho-sociaux

S

SAENES : Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SCASC : Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles
SCD : Service Commun de Documentation
SCPU : Service Commun des Presses Universitaires
SFT : supplément familial de traitement
SIUMPP : Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
SMP : Surveillance médicale particulière
SRIAS : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale
SSIAP3 : Formation chef de service de sécurité incendie
SST : Sauveteur secouriste du travail
SUAPS : Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SUFA : Service Universitaire de Formation tout Au long de la vie
SUFLE : Service Universitaire de Français Langue Étrangère
SUMPP : Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels
SUIO : Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation

T

TA : Tableau d'avancement
TECH : Technicien
TIT : Titulaire
TMS : Troubles musculo-squelettiques
TP : Temps partiel

U

UFR : Unité de formation et de recherche
UTL : Université du Temps Libre

Glossaire

A

Accident de service : Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés, suivis parfois d'une période de temps partiel thérapeutique, à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité.

Accident de trajet : Est considéré comme accident de trajet, l'accident qui survient lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile et entre le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle, du trajet vers le lieu où est habituellement pris le repas et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. Des dérogations sont admises pour les actes effectués sur le trajet pour des nécessités de la vie courante.

Accident de travail : Il s'applique aux agents contractuels ayant déclaré auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 heures, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés.

Agent contractuel : Agent non titulaire de la fonction publique recruté sous contrat de travail.

Agent fonctionnaire : Agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

Associé : À temps plein ou mi-temps, personnel enseignant contractuel recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur. Il exercice une activité d'enseignement et de recherche dans les mêmes conditions de service que les enseignants-chercheurs.

ATER (attaché temporaire d'enseignement et de recherche) : Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont identiques à celles des enseignants-chercheurs (192 HETD d'enseignement pour un temps plein et 96 HETD pour un mi-temps, ainsi qu'une mission de recherche). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

Avancement : Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels Administratifs Techniques et Bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

B

BAP : Les métiers ITRF sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (BAP), ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

> BAP A : Science du vivant
> BAP B : Sciences chimiques, sciences des matériaux
> BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
> BAP D : Sciences humaines et sociales
> BAP E : Informatique, statistique et calcul scientifique
> BAP F : Information, documentation, culture, communication, édition, TICE
> BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
> BAP J : Gestion et pilotage

BIATSS : Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques assurent des missions de soutien et support aux activités cœur de métiers de l'université. Présents dans l'ensemble des structures de l'établissement (composantes, unités de recherche, services centraux et communs) ils exercent selon les métiers des missions administratives, techniques, scientifiques.

BIATSS financés sur contrats de recherche : Personnel BIATSS recruté pour une mission spécifique à durée déterminée et rémunéré grâce aux crédits générés par le contrat de recherche.

BOE : Pour être considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les agents doivent remplir l'une des conditions suivantes :

> travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
> victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente ;
> titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ;
> anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
> sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service ;
> titulaires de la carte d'invalidité ;
> titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Sont assimilés aux travailleurs handicapés en raison de leur situation familiale :

> veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
> veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire ou assimilé décédé, et ayant obtenu ou étant en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
> orphelins de guerre de moins de 21 ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
> mères veuves non remariées ou mères célibataires dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
> femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre.

C

CAS Pension : Le compte d'affectation spécial a été prévu par l'article 21 de la LOLF et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006. Le CAS Pensions a été créé dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

Catégorie fonction publique : Les emplois des trois fonctions publiques (État, collectivités locales et hôpitaux publics) sont classés en trois grandes catégories hiérarchiques : la catégorie A, la catégorie B et la catégorie C.
> La catégorie A correspond à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement, ainsi qu'aux emplois de l'enseignement.
> La catégorie B concerne des postes d'encadrement intermédiaire et d'application.
> La catégorie C regroupe surtout des postes d'exécution.

Chevron : Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

CGM : L'agent contractuel peut être placé en congé de grave maladie, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

CLD : Un congé de longue durée (CLD) est attribué, après avis du comité médical, si l'agent est atteint d'une maladie grave si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD. Des examens médicaux réguliers permettent de vérifier s'il remplit toujours les conditions ouvrant droit au CLD.

CLM : Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. L'agent est rémunéré pendant le CLM.

CNU : Conseil National des Universités. C'est l'instance nationale qui se prononce sur les mesures relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des enseignants chercheurs (professeurs et maîtres de conférences) de l'université française. Il est composé de groupes, eux-mêmes divisés en sections, chaque section correspondant à une discipline

Commission administrative paritaire (CAP) : C'est une instance de représentation et de dialogue, composée en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Les CAP sont en charge de l'examen des situations individuelles des personnels de la Fonction publique. Les décisions des CAP ont un caractère consultatif.

Composante : Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, Titre 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel. Elle assure en règle générale des missions d'enseignement (par le biais de départements de formation) et de recherche (par le biais d'unités de recherche). Le synonyme Unité de formation et de recherche (UFR) est souvent employé.

Concours : Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égale admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

Congé de formation professionnelle : Les agents peuvent bénéficier, en vue d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle, du congé de formation professionnelle (CFP) pour une durée maximale de trois ans sur l'ensemble de la carrière. Le CFP concerne les enseignants-chercheurs, les enseignants du premier et second degré et les personnels BIATSS, titulaires et contractuels en position d'activité.
En effet, L'agent perçoit durant le CFP une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut (ne peut excéder l'indice brut 650), du SFT et de l'indemnité de résidence afférent à l'indice détenu au moment de la mise en congé. Toutes les indemnités autres sont exclues et son versement est limité à douze mois dans la carrière.

Congé parental : Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents contractuels, cette appellation correspond effectivement à un congé.

Congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) : Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

Congés bonifiés : Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale,) dans un DOM qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

Conseil national des astronomes et physiciens : Le Conseil national des astronomes et physiciens (CNAP) est un corps d'État dont les missions se répartissent entre recherche scientifique, services d'observation, et enseignement. Le CNAP est composé de trois sections : la section Astronomie, la section Terre Interne, la section Surfaces continentales-Océan-Atmosphère.

Contractuel : Agent lié à l'établissement par un contrat d'engagement. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés.

Contrat de travail : Document précisant le lien de subordination entre d'une part un agent et d'autre part l'établissement public. Il contient un certain nombre de mentions obligatoires fixées par la réglementation (disposition législative base légale du recrutement, missions, durée, conditions de rémunération, droits et obligations s'ils ne relèvent pas d'un texte à portée générale, etc.).

Corps : Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

D

Délégation : Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, CSERD ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

Détachement : Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

Disponibilité : Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité

est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

Doctorant contractuel : Les doctorants contractuels sont des étudiants inscrits en thèse. Ils sont intégrés au sein d'une équipe de recherche et bénéficient d'un contrat doctoral. Le contrat doctoral est un contrat à durée déterminée de droit public, d'une durée de 3 ans (des prolongations sont possibles mais la durée totale du contrat doctoral ne peut excéder 6 ans).
Outre une mission de recherche, ils peuvent assurer des missions d'enseignement, de diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche, ou des missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation.

E

Échelon : Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

Effectif : Nombre de personnes physiques.

Emploi : Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

Emploi-type : Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

Équivalent temps plein (ETP) : La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

Équivalent temps plein travaillés (ETPT) : Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP. À titre d'exemple :

> un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT ;
> un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80 % sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé ;
> un agent à temps partiel à 80 % recruté le 16 mai et qui part le 1er novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuel ;
> un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80 %, correspond à 0,8 x 3/12 = 0,2 ETPT.

L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères. L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.

Écoles supérieures du professorat et de l'éducation : Les ESPE proposent une formation des enseignants renouvelée, innovante et favorisant la réussite pour tous, quels que soient les territoires, l'origine culturelle ou sociale. Ces écoles forment à des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), des formations de haut niveau, alliant enseignements, stages et formation en alternance. Ce master comporte notamment une initiation à la recherche, une ouverture sur l'international et un volet numérique.

Emploi fonctionnel : Les emplois fonctionnels sont des postes de responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

Enseignant-chercheur : Enseignant du supérieur (Professeur des Universités: PU et Maîtres de Conférences : MCF). Il a une double mission d'enseignement et de recherche. Son temps de travail est constitué pour moitié par les services d'enseignement d'une durée annuelle de 192 heures équivalent TD (Travaux Dirigés) et pour moitié par une activité de recherche. Par convenance un enseignant-chercheur est dit "mono-appartenant" quand son service ne concerne que l'université, un enseignant-chercheur est dit "bi-appartenant" quand son service est partagé entre l'université et un service hospitalier : il s'agit des praticiens hospitaliers et de quelques pharmaciens.

Enseignant contractuel : Enseignant non permanent recruté par contrat à durée déterminée (ATER, doctorant contractuel, PAST...).

Enseignant du premier degré : Instituteur ou professeur des écoles.

Enseignant du second degré : Enseignant professeur certifié (PRCE) ou agrégé (PRAG), en collège ou en lycée, professeur de lycée professionnel, professeur d'EPS, Inspecteur, COP, professeur de l'ENSAM. Il a une obligation de service de 384 heures équivalent TD.

Enseignant invité : Personnalité extérieure de nationalité française ou étrangère qui exerce des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. L'enseignant invité est recruté pour une durée de 1 à 12 mois maximum.

Enseignant fonctionnaire : enseignant-chercheur, enseignant hospitalo-universitaire et enseignant du 1er ou du 2nd degré.

Établissement : Structure créée par décret et immatriculée dans RAMSESE (ex-Répertoire National des Établissements, RNE) ; l'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

Examen professionnel : Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité. Certains recrutements de fonctionnaires réservés à des agents contractuels peuvent se faire sur examen professionnel.

F

Famille professionnelle : Elle regroupe l'ensemble des emplois-types entre lesquels existe une proximité de compétences professionnelles. Elle détermine une zone naturelle de mobilité et d'évolution de carrière.

Fonction : Il existe trois types de fonctions pour un agent :

> les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement) ;
> les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres)
> les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail).

Fonctions support : Les fonctions de support sont constituées de l'ensemble des compétences qui fournissent des services aux fonctions métier de l'université – formation et recherche – mais sans être en lien direct avec le cœur de métier. Peuvent être identifiées comme fonctions de support les fonctions ressources humaines, système d'information, achat, la fonction financière, patrimoniale, juridique, la fonction communication, les services généraux, le support aux fonctions électives et aux associations. (source IGAENR)

Les fonctions support se distinguent des fonctions de soutien.

Fonctions soutien : Peuvent être identifiées comme fonctions de soutien, la gestion de la scolarité et de la formation, l'assistance technique et administrative de la recherche, les ressources documentaires, l'informatique scientifique et pédagogique ou encore la médecine préventive. Ces fonctions dépendent directement de l'activité de production des composantes, des départements de formation et des laboratoires. Source IGEANR

Fonctionnaire : Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corp de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

G

GIPA : Instaurée en 2008, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. La GIPA ou Garantie individuelle du pouvoir d'achat du traitement indiciaire des fonctionnaires concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, des trois versants de la fonction publique, les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à HEB (hors échelle B), et les agents contractuels employés de manière continue. Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique. Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

Grade : Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

GVT : Glissement vieillesse technicité. C'est la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle). Il est calculé à effectifs constants et ramené à des effectifs temps plein.

H

Hébergé : Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement.

Heure équivalent travaux dirigés (HETD) : Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

Heures complémentaires : Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

I

Indice brut : Indice de classement hiérarchique. Il correspond à un corps / grade échelon-chevron donné à une date donnée.

Indice nouveau majoré (INM) : À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

Instance : Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

Institut universitaire de technologie : Les Instituts universitaires de technologie assurent la formation de techniciens supérieurs partout sur le territoire. Les IUT préparent leurs étudiants à la fois à une insertion professionnelle immédiate, à Bac+2 ou à Bac+3, et à la poursuite d'études longues, en France ou à l'étranger. Avec des diplômes construits à la fois par des universitaires et par des professionnels, les IUT offrent aux étudiants des connaissances pluridisciplinaires solides et des compétences professionnelles précises pour réussir intelligemment dans l'enseignement supérieur et répondre efficacement aux besoins des entreprises.

Investissement d'avenir : Le programme des Investissements d'avenir a été prévu dans la loi de finances rectificative du 9 mars 2010. L'objectif est d'investir :

> Dans l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, dans la recherche, dans l'industrie et les PME,
> Dans le développement durable enfin et dans tous les secteurs d'avenir comme le numérique, les biotechnologies ou le nucléaire.
> De profiter pleinement de la reprise économique et de retrouver le chemin d'une croissance forte et durable en encourageant la recherche et l'innovation et en faisant basculer la France dans la société de la connaissance.

L

Lecteur de langue étrangère : Enseignant contractuel en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

Liste d'aptitude : Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

M

Masse salariale : Crédits destinés au financement des rémunérations rattachées au plafond d'emplois. Ces crédits comprennent l'ensemble des rémunérations (cotisations patronales, cotisations salariales et primes).

Modalité de service : Les différentes modalités de service sont :

> le temps partiel, la cessation progressive d'activité ;
> le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants) ;
> la mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).

Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation « enseignante ».

Mutation/mobilité : Changement d'établissement d'affectation.

Mutation/mobilité interne : Changement de service au sein du même établissement.

N

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) : Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en oeuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

O

Obligations de service : Les enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MC et assistants ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1er septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

Occupation : Lien, sur une période, entre un agent et un poste, pour une quotité donnée qui détermine la part des moyens du poste qui est consommée.

P

Plafond établissement : Le « Plafond établissement », voté au Conseil d'Administration, détermine le nombre maximum des emplois rémunérés par l'établissement.

Plafond État : Le « Plafond État » intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à être rémunérés à partir de la subvention pour charge de service public (SCSP) qu'il verse à AMU. Des moyens budgétaires, permanents ou temporaires, permettent à AMU de créer des postes, supports budgétaires nécessaires à la rémunération des agents. Le poste correspond au support issu d'un emploi (budget État) ou de crédits sur ressources contractuelles destiné à être occupé par au moins un agent.

Position : Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des quatre positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, congé parental.

Promotion : Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

Q

Quotité d'affectation : Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

R

RCE : Responsabilités et compétences élargies en référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

Recrutement : Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. À l'exception des autres corps de la fonction publique, les enseignants-chercheurs ne sont pas recrutés par concours, mais sur titres et travaux.

Recrutement endogène et exogène : L'endo-recrutement des MCF désigne le recrutement de MCF dans l'établissement où ils ont obtenu leur doctorat. Inversement, les MCF exo-recrutés ont obtenu leur doctorat dans un établissement distinct de celui où ils ont été recrutés.
L'endo-recrutement des PR désigne le recrutement de PR dans l'établissement où ils étaient préalablement MCF. Inversement, les PR exo-recrutés n'étaient préalablement pas MCF ou l'étaient dans un établissement distinct de celui où ils ont été recrutés.

REFERENS : Recueil des emplois-types répertoriés et ordonnés par famille professionnelle et branche d'activité professionnelle. Il a pour objectif d'aider au processus de recrutement, d'accompagner les mobilités et de faciliter les parcours professionnels. Il est destiné aux candidats au recrutement, à la formation et à l'évolution de carrière, aux personnels RH, aux équipes d'encadrement et aux partenaires sociaux.

Responsabilité structurelle : Type de responsabilité exercée par des personnes ayant une activité au sein de l'établissement. Une responsabilité structurelle se définit comme une charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement.

S

Section CNU : Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale. La liste des sections CNU est disponible sur www.cpcnu.fr/listes-des-sections-cnu.

Statut : Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

Structures : Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

T

Tableau d'avancement : Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

Temps incomplet : Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100 %.

Temps partiel : Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail peut être de 50, 60, 70, 80 ou 90%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

Temps partiel thérapeutique : Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée, de grave maladie ou après un congé pour accident de service ou de travail ou maladie professionnelle. L'intéressé doit présenter une demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique, accompagnée d'un certificat médical favorable établi par le médecin traitant. Le temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur

au mi-temps ; toute quotité comprise entre 50% et 90 % peut être octroyée. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration.
À défaut, le comité médical ou la commission de réforme est saisi. Les agents perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. En revanche, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée

Temps plein : Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100 %.

Titulaire : Qualité du fonctionnaire ayant accompli avec succès son stage. Le stage revêt la forme, soit d'une période probatoire destinée à vérifier l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions, soit d'une période de formation. Certains fonctionnaires sont nommés directement titulaires (lauréats d'un concours interne, nomination des professeurs des universités).

V

Vacataire : Il s'agit d'une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, enseignement ponctuel, etc.) et qui l'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative.

Vacataire d'enseignement : Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'éducation nationale peuvent faire appel pour des fonctions d'enseignement, dans les disciplines autres que médicales et odontologiques, à des chargés d'enseignement vacataires et, dans toutes les disciplines, à des agents temporaires vacataires. Les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale.
Les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur ou être âgés de moins de soixante-sept ans, ou bénéficier d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement.

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

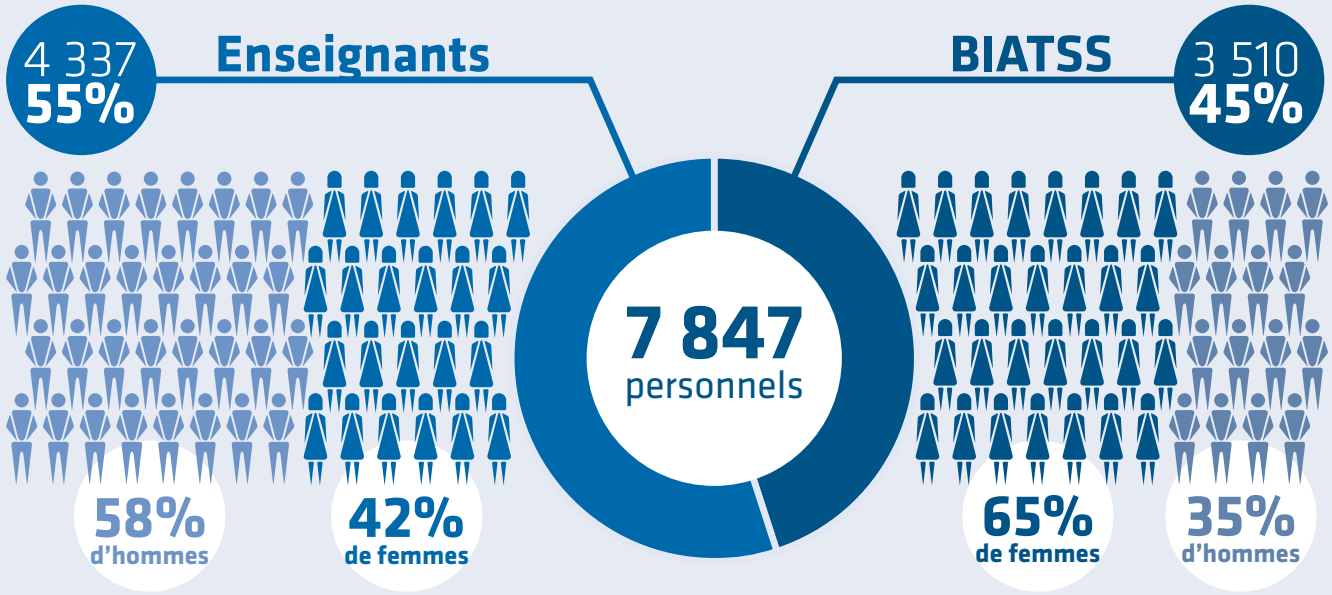
Conception graphique : DIRCOM AMU | Septembre 2017

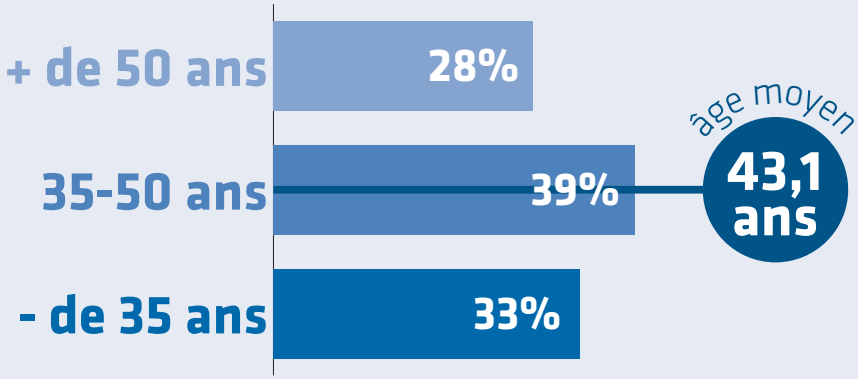
Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

CHIFFRES-CLÉS

BILAN SOCIAL 2016

Le capital humain au service de l'enseignement et la recherche



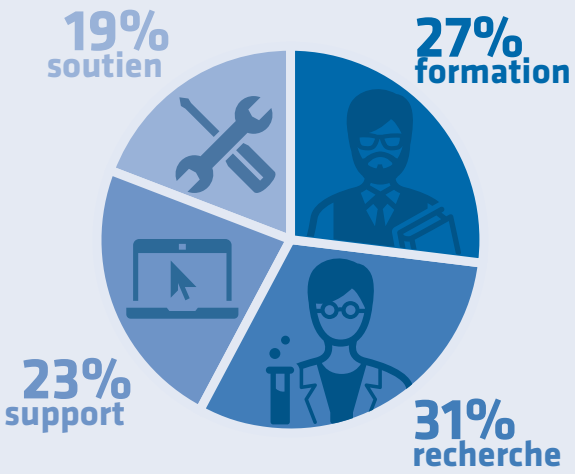


Emplois et effectifs | Chiffres-clés

Aix-Marseille Université

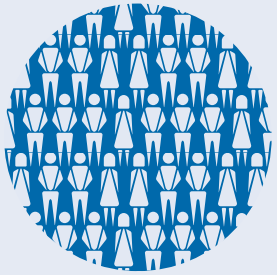
Le capital humain au service de l'enseignement et la recherche

Répartition des personnels **par activité**



Zoom sur la répartition des activités **des BIATSS non financés sur contrats de recherche**

Zoom sur les personnels **d'enseignement et/ ou de recherche**

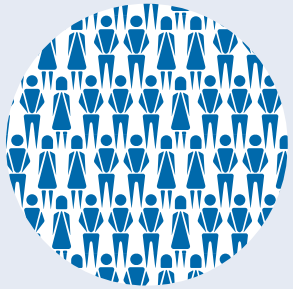


2 840 fonctionnaires

1 497 contractuels

dont **840** doctorants contractuels

+



4 811 vacataires d'enseignement

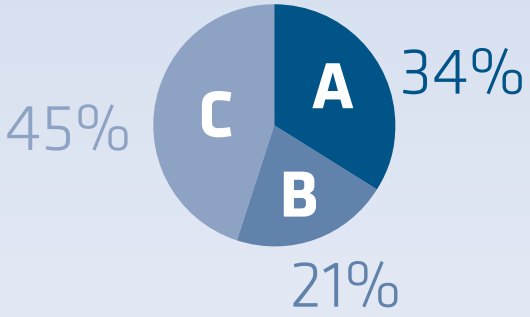
Zoom sur les personnels **BIATSS**

2 260 fonctionnaires (64%)

1 247 contractuels (36%)

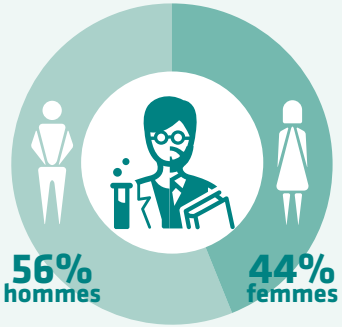
dont **416** financés sur contrats de recherche

Répartition par catégorie

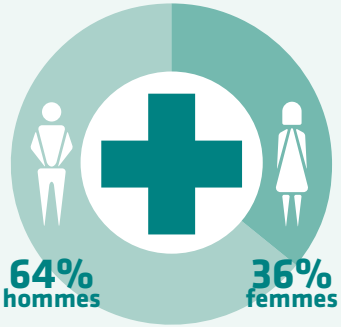


L'université recrute de nouveaux talents

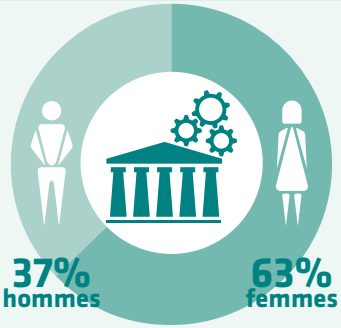
165 postes pourvus **par concours**



77 postes
d'enseignants-chercheurs

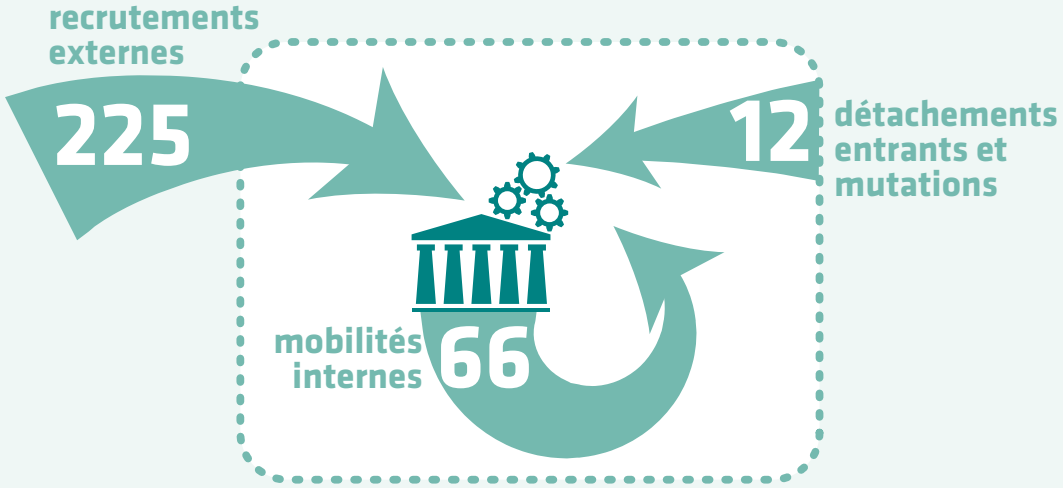


22 postes
hospitalo-universitaires



66 postes
BIATSS

314 recrutements **BIATSS**



Carrière et parcours professionnels | Chiffres-clés

Aix-Marseille Université

Masse salariale

249 M€
rémunération principale

Masse salariale
établissement
497 M€

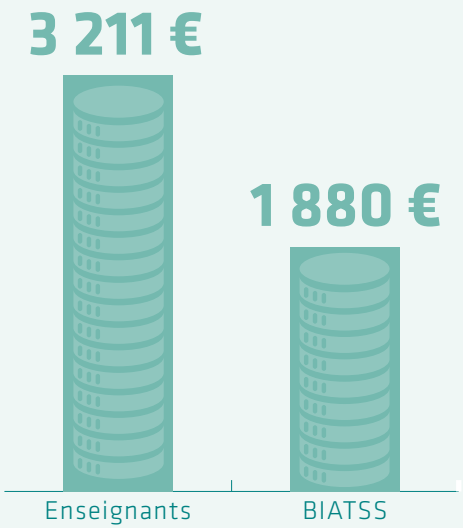
6,5 M€
indemnités de résidence

37,5 M€
primes et indemnités

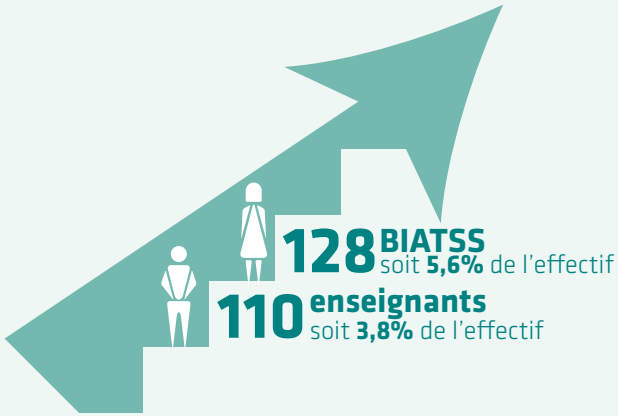
204 M€
cotisations

Rémunération et promotion

Rémunération
mensuelles moyennes

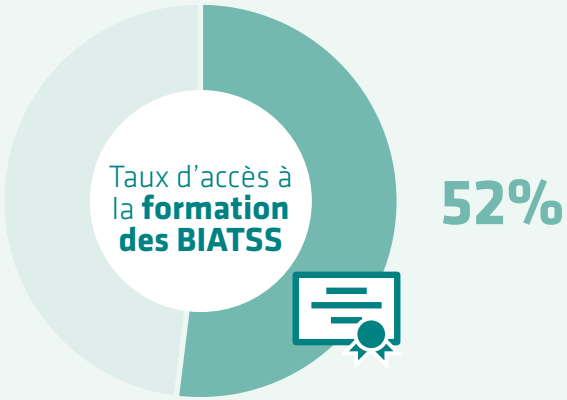


Promotion
des fonctionnaires



Politique de développement des compétences

Budget formation
formations déployées par la DRH
450 000 €



524
stagiaires formés
à la pédagogie

Temps de travail

Personnels à temps partiels

19%
des personnels AMU

70%
des fonctionnaires à temps partiel sont à 80%

14%
des femmes

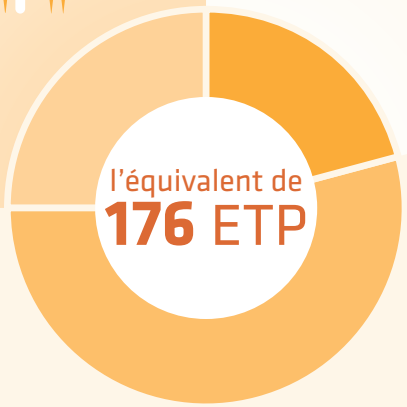
5%
des hommes

Absences

Près de **82 000**
jours d'absences
(hors congés annuels),
soit **2,2%** du potentiel de travail

25%
de congés pour longue durée ou longue maladie

21%
de congés pour raison familiale



54%
de congés pour maladie ordinaire

Vie des personnels | Chiffres-clés

Aix-Marseille Université

Santé sécurité

145
personnels
en situation
de handicap

173
assistants de
prévention

137
accidents de travail,
mission, trajet

1920
visites médicales

430
visites médicales
au titre de la surveillance
médicale particulière

Action sociale

1 M€
de dotation

166 000 €
de prise en charge
des repas

42 000 €
dédiés à l'action sociale

2 200
enfants à
l'arbre de Noël

826
entretiens avec les
assistantes sociales

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

Conception graphique : DIRCOM AMU | Septembre 2017

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

ANNEXES
BILAN SOCIAL 2016

Évolution des effectifs 2016 par type de population, statut, catégorie et sexe (personnes physiques)

Catégorie A

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	*366*	299	-67	-18%	*316*	283	-33	-10%	***682***	**582**	-100	-15%
	Fonctionnaires	*343*	342	-1	0%	*258*	269	11	4%	***601***	**611**	10	2%
	Total	***709***	**641**	**-68**	**-10%**	***574***	**552**	**-22**	**-4%**	***1283***	**1193**	**-90**	**-7%**
Enseignants	Contractuels	*720*	730	10	1%	*744*	767	23	3%	***1464***	**1497**	33	2%
	Fonctionnaires	*1097*	1099	2	0%	*1772*	1741	-31	-2%	***2869***	**2840**	-29	-1%
	Total	***1817***	**1829**	**12**	**1%**	***2516***	**2508**	**-8**	**0%**	***4333***	**4337**	**4**	**0%**
Total général		***2526***	**2470**	**-56**	**-2%**	***3090***	**3060**	**-30**	**-1%**	***5616***	**5530**	**-86**	**-2%**

Catégorie B

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	*152*	143	-9	-6%	*49*	59	10	20%	***201***	**202**	1	0%
	Fonctionnaires	*363*	368	5	1%	*180*	182	2	1%	***543***	**550**	7	1%
	Total	***515***	**511**	**-4**	**-1%**	***229***	**241**	**12**	**5%**	***744***	**752**	**8**	**1%**
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	Total												
Total général		***515***	**511**	**-4**	**-1%**	***229***	**241**	**12**	**5%**	***744***	**752**	**8**	**1%**

Catégorie C

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	*362*	361	-1	0%	*110*	105	-5	-5%	***472***	**466**	-6	-1%
	Fonctionnaires	*781*	765	-16	-2%	*347*	334	-13	-4%	***1128***	**1099**	-29	-3%
	Total	***1143***	**1126**	**-17**	**-1%**	***457***	**439**	**-18**	**-4%**	***1600***	**1565**	**-35**	**-2%**
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	Total												
Total général		***1143***	**1126**	**-17**	**-1%**	***457***	**439**	**-18**	**-4%**	***1600***	**1565**	**-35**	**-2%**

Total

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	*880*	803	-77	-9%	*475*	447	-28	-6%	***1355***	**1250**	-105	-8%
	Fonctionnaires	*1487*	1475	-12	-1%	*785*	785	0	0%	***2272***	**2260**	-12	-1%
	Total	***2367***	**2278**	**-89**	**-4%**	***1260***	**1232**	**-28**	**-2%**	***3627***	**3510**	**-117**	**-3%**
Enseignants	Contractuels	*720*	730	10	1%	*744*	767	23	3%	***1464***	**1497**	33	2%
	Fonctionnaires	*1097*	1099	2	0%	*1772*	1741	-31	-2%	***2869***	**2840**	-29	-1%
	Total	***1817***	**1829**	**12**	**1%**	***2516***	**2508**	**-8**	**0%**	***4333***	**4337**	**4**	**0%**
Total général		***4184***	**4107**	**-77**	**-2%**	***3776***	**3740**	**-36**	**-1%**	***7960***	**7847**	**-113**	**-1%**

Évolution des effectifs 2016 par type de population, statut, catégorie et sexe (Equivalent temps plein)

Catégorie A

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	*354*	287	-67	-19%	*312*	278	-34	-11%	***666***	**565**	-101	-15%
	Fonctionnaires	*331*	329	-2	-1%	*255*	266	10	4%	***586***	**594**	8	1%
	Total	***685***	**616**	**-69**	**-10%**	***567***	**544**	**-23**	**-4%**	***1252***	**1160**	**-92**	**-7%**
Enseignants	Contractuels	*699*	704	5	1%	*695*	712	18	3%	***1393***	**1416**	23	2%
	Fonctionnaires	*1089*	1090	0	0%	*1769*	1736	-33	-2%	***2858***	**2826**	-33	-1%
	Total	***1788***	**1793**	**5**	**0%**	***2464***	**2448**	**-15**	**-1%**	***4251***	**4242**	**-10**	**0%**
Total général		***2473***	**2410**	**-64**	**-3%**	***3030***	**2992**	**-38**	**-1%**	***5503***	**5401**	**-102**	**-2%**

Catégorie B

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	*145*	137	-8	-5%	*48*	58	10	20%	***193***	**195**	2	1%
	Fonctionnaires	*343*	348	5	2%	*177*	178	1	1%	***520***	**527**	7	1%
	Total	***488***	**486**	**-2**	**0%**	***225***	**236**	**11**	**5%**	***713***	**722**	**9**	**1%**
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	Total												
Total général		***488***	**486**	**-2**	**0%**	***225***	**236**	**11**	**5%**	***713***	**722**	**9**	**1%**

Catégorie C

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	*340*	339	-1	0%	*109*	103	-6	-5%	***449***	**442**	-7	-2%
	Fonctionnaires	*735*	720	-14	-2%	*341*	328	-13	-4%	***1076***	**1049**	-27	-3%
	Total	***1075***	**1060**	**-15**	**-1%**	***450***	**431**	**-19**	**-4%**	***1525***	**1491**	**-34**	**-2%**
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	Total												
Total général		***1075***	**1060**	**-15**	**-1%**	***450***	**431**	**-19**	**-4%**	***1525***	**1491**	**-34**	**-2%**

Total

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	*840*	764	-76	-9%	*468*	439	-30	-6%	***1308***	**1203**	-105	-8%
	Fonctionnaires	*1409*	1397	-11	-1%	*773*	772	-1	0%	***2182***	**2170**	-12	-1%
	Total	***2248***	**2161**	**-87**	**-4%**	***1242***	**1211**	**-31**	**-2%**	***3490***	**3372**	**-118**	**-3%**
Enseignants	Contractuels	*699*	704	5	1%	*695*	712	18	3%	***1393***	**1416**	23	2%
	Fonctionnaires	*1089*	1090	0	0%	*1769*	1736	-33	-2%	***2858***	**2826**	-33	-1%
	Total	***1788***	**1793**	**5**	**0%**	***2464***	**2448**	**-15**	**-1%**	***4251***	**4242**	**-10**	**0%**
Total général		***4036***	**3955**	**-81**	**-2%**	***3705***	**3659**	**-46**	**-1%**	***7741***	**7614**	**-128**	**-2%**

Répartition de l'effectif contractuel et fonctionnaire

		Femmes				Hommes				Total			
		2015	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	*2015*	2016	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Apprentissage	*0*	1	1	100%	*1*	2	1	100%	***1***	**3**	2	200%
	CDD	*727*	629	-98	-13%	*414*	389	-25	-6%	***1141***	**1018**	-123	-11%
	CDI	*153*	173	20	13%	*60*	56	-4	-7%	***213***	**229**	16	8%
	Fonctionnaires	*1487*	1475	-12	-1%	*785*	785	0	0%	***2272***	**2260**	-12	-1%
	Total	***2367***	**2278**	**-89**	**-4%**	***1260***	**1232**	**-28**	**-2%**	***3627***	**3510**	**-117**	**-3%**
Enseignants	CDD	*707*	715	8	1%	*736*	759	23	3%	***1443***	**1474**	31	2%
	CDI	*13*	15	2	15%	*8*	8	0	0%	***21***	**23**	2	10%
	Fonctionnaires	*1097*	1099	2	0%	*1772*	1741	-31	-2%	***2869***	**2840**	-29	-1%
	Total	***1817***	**1829**	**12**	**1%**	***2516***	**2508**	**-8**	**0%**	***4333***	**4337**	**4**	**0%**
Total général		***4184***	**4107**	**-77**	**0**	***3776***	**3740**	**-36**	**0**	***7960***	**7847**	**-113**	**0**

Répartition des enseignants fonctionnaires du second degré par discipline (en personnes physiques)

	Professeurs agrégés								Professeurs certifiés								Professeurs des lycées professionnels								Professeurs d'EPS								Total								% évolution
	2015				2016				2015				2016				2015				2016				2015				2016				2015				2016				
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	
2ND_DEG 0080									6	1	7	86%	4	1	5	80%																	6	1	7	86%	4	1	5	80%	-29%
2ND_DEG 0200	1		1	100%						1	1	0%																					1	1	2	50%					-100%
2ND_DEG 0201	2		2	100%	2		2	100%																									2		2	100%	2		2	100%	0%
2ND_DEG 0202	9	2	11	82%	9	3	12	75%	12	3	15	80%	14	2	16	88%																	21	5	26	81%	23	5	28	82%	8%
2ND_DEG 0210																					2		2	100%													2		2	100%	
2ND_DEG 0211	1		1	100%						1	1	0%		1	1	0%																	1	1	2	50%		1	1	0%	-50%
2ND_DEG 0222									1		1	100%	1		1	100%																	1		1	100%	1		1	100%	0%
2ND_DEG 0274																	1		1	100%													1		1	100%					-100%
2ND_DEG 0275																	1		1	100%													1		1	100%					-100%
2ND_DEG 0421	2		2	100%	2		2	100%																									2		2	100%	2		2	100%	0%
2ND_DEG 0422	29	5	34	85%	27	5	32	84%	23	13	36	64%	24	12	36	67%					1		1	100%									52	18	70	74%	52	17	69	75%	-1%
2ND_DEG 0424									1		1	100%	1		1	100%																	1		1	100%	1		1	100%	0%
2ND_DEG 0426	7		7	100%	7		7	100%	3		3	100%	2		2	100%																	10		10	100%	9		9	100%	-10%
2ND_DEG 0429		1	1	0%		1	1	0%	1	1	2	50%	1	1	2	50%																	1	2	3	33%	1	2	3	33%	0%
2ND_DEG 0430	1		1	100%	1		1	100%																									1		1	100%	1		1	100%	0%
2ND_DEG 1000		4	4	0%		4	4	0%	1	3	4	25%	1	4	5	20%																	1	7	8	13%	1	8	9	11%	13%
2ND_DEG 1100	1	3	4	25%	1	2	3	33%	2	1	3	67%	1	1	2	50%																	3	4	7	43%	2	3	5	40%	-29%
2ND_DEG 1300	9	6	15	60%	9	6	15	60%	4	6	10	40%	5	6	11	45%	1		1	100%	1		1	100%									14	12	26	54%	15	12	27	56%	4%
2ND_DEG 1400									1	4	5	20%	1	3	4	25%																	1	4	5	20%	1	3	4	25%	-20%
2ND_DEG 1414	1	4	5	20%	1	11	12	8%						1	1	0%																	1	4	5	20%	1	12	13	8%	160%
2ND_DEG 1415					1	2	3	33%																													1	2	3	33%	
2ND_DEG 1416						1	1	0%																														1	1	0%	
2ND_DEG 1500	6	6	12	50%	6	5	11	55%		4	4	0%		4	4	0%																	6	10	16	38%	6	9	15	40%	-6%
2ND_DEG 1510	2	6	8	25%	1	6	7	14%		1	1	0%		1	1	0%																	2	7	9	22%	1	7	8	13%	-11%
2ND_DEG 1600	4	3	7	57%	4	4	8	50%	3		3	100%	3		3	100%																	7	3	10	70%	7	4	11	64%	10%
2ND_DEG 1700	2	3	5	40%	1	3	4	25%		1	1	0%		1	1	0%																	2	4	6	33%	1	4	5	20%	-17%
2ND_DEG 1800	2	5	7	29%	3	6	9	33%																									2	5	7	29%	3	6	9	33%	29%
2ND_DEG 1900	6	19	25	24%	6	19	25	24%																	7	23	30	23%	7	22	29	24%	13	42	55	24%	13	41	54	24%	-2%
2ND_DEG 2000	1	2	3	33%																													1	2	3	33%					-100%
2ND_DEG 2006																	1		1	100%													1		1	100%					-100%
2ND_DEG 2007		7	7	0%						1	1	0%																						8	8	0%					-100%
2ND_DEG 2080						1	1	0%																														1	1	0%	
2ND_DEG 2600																		1	1	0%		1	1	0%										1	1	0%		1	1	0%	0%
2ND_DEG 3000		1	1	0%		1	1	0%		1	1	0%		1	1	0%																		2	2	0%		2	2	0%	0%
2ND_DEG 3020		1	1	0%		1	1	0%																										1	1	0%		1	1	0%	0%
2ND_DEG 4100		8	8	0%		7	7	0%																										8	8	0%		7	7	0%	-13%
2ND_DEG 5100	1	6	7	14%	1	6	7	14%																									1	6	7	14%	1	6	7	14%	0%
2ND_DEG 5101		1	1	0%		1	1	0%										1	1	0%		1	1	0%										2	2	0%		2	2	0%	0%
2ND_DEG 6500									1		1	100%	1		1	100%																	1		1	100%	1		1	100%	0%
2ND_DEG 6690	1		1	100%	1		1	100%																									1		1	100%	1		1	100%	0%
2ND_DEG 6980									1		1	100%	1		1	100%																	1		1	100%	1		1	100%	0%
2ND_DEG 7100																	1		1	100%													1		1	100%					-100%
2ND_DEG 7200																					1		1	100%													1		1	100%	
2ND_DEG 7202	1		1	100%	1		1	100%					1		1	100%																	1		1	100%	2		2	100%	100%
2ND_DEG 7300									1		1	100%	1		1	100%																	1		1	100%	1		1	100%	0%
2ND_DEG 8010	11	18	29	38%	11	17	28	39%	2	4	6	33%	2	5	7	29%																	13	22	35	37%	13	22	35	37%	0%

	Professeurs agrégés								Professeurs certifiés								Professeurs des lycées professionnels								Professeurs d'EPS								Total								% évolution
	2015				2016				2015				2016				2015				2016				2015				2016				2015				2016				
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	
2ND_DEG 8011	1		1	100%	1		1	100%																									1		1	100%	1		1	100%	0%
2ND_DEG 8013																	1		1	100%													1		1	100%					-100%
2ND_DEG 8030									1	1	2	50%	1	1	2	50%																	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0%
2ND_DEG 8031									1	1	2	50%	1	1	2	50%																	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0%
2ND_DEG 8036										1	1	0%		1	1	0%																		1	1	0%		1	1	0%	0%
2ND_DEG 8051									1		1	100%																					1		1	100%					-100%
(vide)						1	1	0%																														1	1	0%	
Total général	101	111	212	48%	96	113	209	46%	66	49	115	57%	66	47	113	58%	6	2	8	75%	5	2	7	71%	7	23	30	23%	7	22	29	24%	180	185	365	49%	174	184	358	49%	-2%

Répartition des enseignants-chercheurs fonctionnaires par section CNU (en personnes physiques)

	Maîtres de conférences								Professeurs des universités								Total								% évolution
	2015				2016				2015				2016				2015				2016				
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	
CNU 01	29	21	50	58%	29	22	51	57%	11	17	28	39%	11	15	26	42%	40	38	78	51%	40	37	77	52%	-1%
CNU 02	12	14	26	46%	10	15	25	40%	7	21	28	25%	9	21	30	30%	19	35	54	35%	19	36	55	35%	2%
CNU 03	1	4	5	20%	1	4	5	20%		5	5	0%		4	4	0%	1	9	10	10%	1	8	9	11%	-10%
CNU 04		3	3	0%		3	3	0%	1		1	100%	1		1	100%	1	3	4	25%	1	3	4	25%	0%
CNU 05	22	22	44	50%	21	19	40	53%	4	28	32	13%	6	28	34	18%	26	50	76	34%	27	47	74	36%	-3%
CNU 06	47	22	69	68%	47	23	70	67%	10	17	27	37%	13	19	32	41%	57	39	96	59%	60	42	102	59%	6%
CNU 07	19	4	23	83%	19	5	24	79%	4	6	10	40%	6	5	11	55%	23	10	33	70%	25	10	35	71%	6%
CNU 08	3	4	7	43%	3	4	7	43%	3	1	4	75%	3	1	4	75%	6	5	11	55%	6	5	11	55%	0%
CNU 09	14	11	25	56%	13	11	24	54%	4	8	12	33%	4	8	12	33%	18	19	37	49%	17	19	36	47%	-3%
CNU 10	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	4	2	6	67%	4	2	6	67%	0%
CNU 11	19	16	35	54%	20	15	35	57%	10	5	15	67%	10	5	15	67%	29	21	50	58%	30	20	50	60%	0%
CNU 12	7	1	8	88%	7	1	8	88%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	9	2	11	82%	9	2	11	82%	0%
CNU 13	3		3	100%	3		3	100%		2	2	0%		2	2	0%	3	2	5	60%	3	2	5	60%	0%
CNU 14	21	6	27	78%	20	6	26	77%	6	9	15	40%	5	9	14	36%	27	15	42	64%	25	15	40	63%	-5%
CNU 15	7	9	16	44%	8	7	15	53%	1	8	9	11%	1	6	7	14%	8	17	25	32%	9	13	22	41%	-12%
CNU 16	24	17	41	59%	25	17	42	60%	10	13	23	43%	9	14	23	39%	34	30	64	53%	34	31	65	52%	2%
CNU 17	4	6	10	40%	5	7	12	42%	2	5	7	29%	2	4	6	33%	6	11	17	35%	7	11	18	39%	6%
CNU 18	7	18	25	28%	7	18	25	28%	2	7	9	22%	3	5	8	38%	9	25	34	26%	10	23	33	30%	-3%
CNU 19	14	10	24	58%	17	10	27	63%	2	3	5	40%	2	3	5	40%	16	13	29	55%	19	13	32	59%	10%
CNU 20	7	5	12	58%	7	5	12	58%	1	3	4	25%	1	4	5	20%	8	8	16	50%	8	9	17	47%	6%
CNU 21	6	12	18	33%	7	11	18	39%	4	8	12	33%	4	8	12	33%	10	20	30	33%	11	19	30	37%	0%
CNU 22	14	9	23	61%	14	10	24	58%	7	6	13	54%	7	7	14	50%	21	15	36	58%	21	17	38	55%	6%
CNU 23	5	14	19	26%	5	13	18	28%	2	5	7	29%	3	5	8	38%	7	19	26	27%	8	18	26	31%	0%
CNU 24	5	1	6	83%	4	2	6	67%	3	2	5	60%	3	1	4	75%	8	3	11	73%	7	3	10	70%	-9%
CNU 25	9	33	42	21%	9	33	42	21%	3	27	30	10%	2	28	30	7%	12	60	72	17%	11	61	72	15%	0%
CNU 26	13	24	37	35%	13	22	35	37%	6	15	21	29%	7	14	21	33%	19	39	58	33%	20	36	56	36%	-3%
CNU 27	14	69	83	17%	14	67	81	17%	5	29	34	15%	5	29	34	15%	19	98	117	16%	19	96	115	17%	-2%
CNU 28	21	32	53	40%	21	31	52	40%	5	24	29	17%	5	23	28	18%	26	56	82	32%	26	54	80	33%	-2%
CNU 29	4	6	10	40%	4	6	10	40%		20	20	0%		19	19	0%	4	26	30	13%	4	25	29	14%	-3%
CNU 30	8	26	34	24%	8	26	34	24%	3	11	14	21%	3	11	14	21%	11	37	48	23%	11	37	48	23%	0%
CNU 31	24	27	51	47%	26	27	53	49%	5	15	20	25%	6	15	21	29%	29	42	71	41%	32	42	74	43%	4%
CNU 32	12	27	39	31%	12	27	39	31%	3	15	18	17%	2	14	16	13%	15	42	57	26%	14	41	55	25%	-4%
CNU 33	10	6	16	63%	10	6	16	63%	1	5	6	17%	1	6	7	14%	11	11	22	50%	11	12	23	48%	5%
CNU 34	5	10	15	33%	4	10	14	29%	5	9	14	36%	4	8	12	33%	10	19	29	34%	8	18	26	31%	-10%
CNU 35	6	12	18	33%	7	12	19	37%	3	7	10	30%	3	7	10	30%	9	19	28	32%	10	19	29	34%	4%
CNU 36	3	5	8	38%	3	5	8	38%		3	3	0%		2	2	0%	3	8	11	27%	3	7	10	30%	-9%
CNU 37	3	3	6	50%	2	3	5	40%		3	3	0%	1	3	4	25%	3	6	9	33%	3	6	9	33%	0%
CNU 39	9	7	16	56%						5	5	0%					9	12	21	43%					-100%
CNU 40	8	8	16	50%					2	2	4	50%					10	10	20	50%					-100%
CNU 41	13	6	19	68%					1	2	3	33%					14	8	22	64%					-100%
CNU 44 02	5	6	11	45%													5	6	11	45%					-100%
CNU 60	3	35	38	8%	4	35	39	10%		26	26	0%		25	25	0%	3	61	64	5%	4	60	64	6%	0%
CNU 61	8	18	26	31%	8	19	27	30%	1	7	8	13%	1	7	8	13%	9	25	34	26%	9	26	35	26%	3%
CNU 62	12	25	37	32%	12	24	36	33%	2	15	17	12%	2	13	15	13%	14	40	54	26%	14	37	51	27%	-6%
CNU 63	11	33	44	25%	11	33	44	25%		18	18	0%		19	19	0%	11	51	62	18%	11	52	63	17%	2%
CNU 64	20	15	35	57%	20	15	35	57%	1	12	13	8%	1	12	13	8%	21	27	48	44%	21	27	48	44%	0%

	Maîtres de conférences								Professeurs des universités								Total								% évolution
	2015				2016				2015				2016				2015				2016				
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	
CNU 65	26	15	41	63%	23	17	40	58%	5	14	19	26%	5	14	19	26%	31	29	60	52%	28	31	59	47%	-2%
CNU 66					5	6	11	45%									0	0	0		5	6	11	45%	
CNU 67	29	30	59	49%	29	30	59	49%	3	9	12	25%	4	9	13	31%	32	39	71	45%	33	39	72	46%	1%
CNU 68	5	4	9	56%	5	4	9	56%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	6	6	12	50%	6	6	12	50%	0%
CNU 69	15	20	35	43%	16	19	35	46%	2	11	13	15%	2	11	13	15%	17	31	48	35%	18	30	48	38%	0%
CNU 70	17	9	26	65%	15	10	25	60%	4	4	8	50%	5	4	9	56%	21	13	34	62%	20	14	34	59%	0%
CNU 71	8	14	22	36%	9	14	23	39%	5	1	6	83%	5	1	6	83%	13	15	28	46%	14	15	29	48%	4%
CNU 72	1		1	100%	1		1	100%									1	0	1	100%	1		1	100%	0%
CNU 73		1	1	0%		1	1	0%		1	1	0%		1	1	0%	0	2	2	0%	0	2	2	0%	0%
CNU 74	15	14	29	52%	15	15	30	50%		12	12	0%		11	11	0%	15	26	41	37%	15	26	41	37%	0%
CNU 85					8	7	15	53%						4	4	0%	0	0	0		8	11	19	42%	
CNU 86					8	7	15	53%					2	2	4	50%	0	0	0		10	9	19	53%	
CNU 87					13	7	20	65%					1	2	3	33%	0	0	0		14	9	23	61%	
Total général	629	770	1399	45%	629	767	1396	45%	164	505	669	25%	175	492	667	26%	793	1275	2068	38%	804	1259	2063	39%	0%

Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires fonctionnaires (bi-appartenants)

	Maîtres de conférences								Professeurs des universités								Total								% évolution
	2015				2016				2015				2016				2015				2016				
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	
CNU 39		1	1	0%													0	1	1	0%					-100%
CNU 40		2	2	0%						2	2	0%					0	4	4	0%					-100%
CNU 41	2	1	3	67%						2	2	0%					2	3	5	40%					-100%
CNU 42 01	1		1	100%						5	5	0%		3	3	0%	1	5	6	17%		3	3	0%	-50%
CNU 42 02	2	1	3	67%	1	1	2	50%		2	2	0%		2	2	0%	2	3	5	40%	1	3	4	25%	-20%
CNU 42 03	3	2	5	60%	3	1	4	75%	2	3	5	40%	2	3	5	40%	5	5	10	50%	5	4	9	56%	-10%
CNU 43 01		2	2	0%		1	1	0%		3	3	0%		4	4	0%	0	5	5	0%		5	5	0%	0%
CNU 43 02									2	8	10	20%	2	8	10	20%	2	8	10	20%	2	8	10	20%	0%
CNU 44 01	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	4	5	20%	1	4	5	20%	2	6	8	25%	2	6	8	25%	0%
CNU 44 02	5	3	8	63%	4	3	7	57%	2	3	5	40%	2	2	4	50%	7	6	13	54%	6	5	11	55%	-15%
CNU 44 03	4		4	100%	4		4	100%		3	3	0%		1	1	0%	4	3	7	57%	4	1	5	80%	-29%
CNU 44 04										4	4	0%		3	3	0%	0	4	4	0%		3	3	0%	-25%
CNU 45 01	2	1	3	67%	2	2	4	50%	1	6	7	14%	1	6	7	14%	3	7	10	30%	3	8	11	27%	10%
CNU 45 02	3	2	5	60%	3	2	5	60%		2	2	0%		2	2	0%	3	4	7	43%	3	4	7	43%	0%
CNU 45 03		2	2	0%		2	2	0%		3	3	0%		3	3	0%	0	5	5	0%		5	5	0%	0%
CNU 46 01	2	1	3	67%	2		2	100%	1	4	5	20%	1	5	6	17%	3	5	8	38%	3	5	8	38%	0%
CNU 46 02	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	0%
CNU 46 03		1	1	0%		1	1	0%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	0%
CNU 46 04		6	6	0%		5	5	0%		2	2	0%		3	3	0%	0	8	8	0%		8	8	0%	0%
CNU 47 01	6		6	100%	6		6	100%	1	6	7	14%	1	5	6	17%	7	6	13	54%	7	5	12	58%	-8%
CNU 47 02						1	1	0%	1	7	8	13%	1	8	9	11%	1	7	8	13%	1	9	10	10%	25%
CNU 47 03	2	3	5	40%	2	3	5	40%		5	5	0%		4	4	0%	2	8	10	20%	2	7	9	22%	-10%
CNU 47 04	3	1	4	75%	3	1	4	75%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	5	3	8	63%	5	3	8	63%	0%
CNU 48 00	1		1	100%													1	0	1	100%					-100%
CNU 48 01	1	1	2	50%	1	1	2	50%		9	9	0%		9	9	0%	1	10	11	9%	1	10	11	9%	0%
CNU 48 02		1	1	0%		1	1	0%		4	4	0%		4	4	0%	0	5	5	0%		5	5	0%	0%
CNU 48 03	2	2	4	50%	1	1	2	50%		3	3	0%	1	4	5	20%	2	5	7	29%	2	5	7	29%	0%
CNU 48 04					1		1	100%		1	1	0%		1	1	0%	0	1	1	0%	1	1	2	50%	100%
CNU 49 01										7	7	0%		8	8	0%	0	7	7	0%		8	8	0%	14%
CNU 49 02		1	1	0%		2	2	0%		5	5	0%		5	5	0%	0	6	6	0%		7	7	0%	17%
CNU 49 03		1	1	0%		1	1	0%		4	4	0%		4	4	0%	0	5	5	0%		5	5	0%	0%
CNU 49 04										2	2	0%		2	2	0%	0	2	2	0%		2	2	0%	0%
CNU 49 05										3	3	0%		3	3	0%	0	3	3	0%		3	3	0%	0%
CNU 50 01									2	2	4	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	0%
CNU 50 02		1	1	0%						7	7	0%		7	7	0%	0	8	8	0%		7	7	0%	-13%
CNU 50 03	1		1	100%	1		1	100%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	0%
CNU 50 04	1		1	100%	1		1	100%		3	3	0%		2	2	0%	1	3	4	25%	1	2	3	33%	-25%
CNU 51 01	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	4	5	20%	1	4	5	20%	2	5	7	29%	2	5	7	29%	0%
CNU 51 02		1	1	0%						8	8	0%		9	9	0%	0	9	9	0%		9	9	0%	0%
CNU 51 03	2	1	3	67%	2	1	3	67%		6	6	0%		6	6	0%	2	7	9	22%	2	7	9	22%	0%
CNU 51 04	1		1	100%	1		1	100%		5	5	0%		5	5	0%	1	5	6	17%	1	5	6	17%	0%
CNU 52 01									3	6	9	33%	3	6	9	33%	3	6	9	33%	3	6	9	33%	0%
CNU 52 02		1	1	0%	1		1	100%		6	6	0%		6	6	0%	0	7	7	0%	1	6	7	14%	0%
CNU 52 03	1		1	100%	1		1	100%	1	5	6	17%	1	4	5	20%	2	5	7	29%	2	4	6	33%	-14%
CNU 52 04										4	4	0%		4	4	0%	0	4	4	0%		4	4	0%	0%
CNU 53 00		2	2	0%													0	2	2	0%					-100%

	Maîtres de conférences								Professeurs des universités								Total								% évolution
	2015				2016				2015				2016				2015				2016				
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	
CNU 53 01						1	1	0%	2	8	10	20%	2	8	10	20%	2	8	10	20%	2	9	11	18%	10%
CNU 53 02		1	1	0%		1	1	0%		3	3	0%		3	3	0%	0	4	4	0%		4	4	0%	0%
CNU 53 03						1	1	0%									0	0	0			1	1	0%	
CNU 54 00										1	1	0%					0	1	1	0%					-100%
CNU 54 01	2	2	4	50%	3	2	5	60%	2	7	9	22%	2	6	8	25%	4	9	13	31%	5	8	13	38%	0%
CNU 54 02									1	7	8	13%	1	5	6	17%	1	7	8	13%	1	5	6	17%	-25%
CNU 54 03	1		1	100%					1	4	5	20%	2	5	7	29%	2	4	6	33%	2	5	7	29%	17%
CNU 54 04	1	1	2	50%	1		1	100%	1	1	2	50%	1	2	3	33%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	0%
CNU 54 05	2		2	100%	1		1	100%					1		1	100%	2	0	2	100%	2		2	100%	0%
CNU 55 01										7	7	0%		6	6	0%	0	7	7	0%		6	6	0%	-14%
CNU 55 02		1	1	0%					1	2	3	33%	1	3	4	25%	1	3	4	25%	1	3	4	25%	0%
CNU 55 03										3	3	0%		2	2	0%	0	3	3	0%		2	2	0%	-33%
CNU 56 01		2	2	0%		2	2	0%	1		1	100%	1		1	100%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	0%
CNU 56 02	3	3	6	50%	2	3	5	40%									3	3	6	50%	2	3	5	40%	-17%
CNU 56 03	1		1	100%	1		1	100%		1	1	0%		1	1	0%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0%
CNU 57 01									1		1	100%	1		1	100%	1	0	1	100%	1		1	100%	0%
CNU 57 02		3	3	0%		3	3	0%									0	3	3	0%		3	3	0%	0%
CNU 57 03		1	1	0%		1	1	0%									0	1	1	0%		1	1	0%	0%
CNU 58 01	1	6	7	14%	1	4	5	20%		1	1	0%		1	1	0%	1	7	8	13%	1	5	6	17%	-25%
CNU 58 02		8	8	0%		7	7	0%						1	1	0%	0	8	8	0%		8	8	0%	0%
CNU 58 03	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	2	4	6	33%	2	4	6	33%	0%
CNU 80						1	1	0%									0	0	0			1	1	0%	
CNU 80 008	1		1	100%	1		1	100%		1	1	0%		1	1	0%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0%
CNU 81					1	3	4	25%						2	2	0%	0	0	0		1	5	6	17%	
CNU 81 012	6	2	8	75%	6	2	8	75%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	7	4	11	64%	7	4	11	64%	0%
CNU 82					2	1	3	67%						2	2	0%	0	0	0		2	3	5	40%	
CNU 82 030	4		4	100%	2		2	100%	4	1	5	80%	5	1	6	83%	8	1	9	89%	7	1	8	88%	-11%
Total général	71	77	148	48%	65	68	133	49%	40	225	265	15%	44	220	264	17%	111	302	413	27%	109	288	397	27%	-4%

Répartition des BIATSS fonctionnaires

		A sciences du vivant			B sciences chimiques et sciences des matériaux			C sciences de l'ingénieur instrumentation			D sciences humaines et sociales			E informatique stat. Et calc. Scientifique			F info, doc, culture, édition, comm, TICE			G patrimoine, logistique, prévention			J gestion et pilotage			Non renseigné			Total 2015			Total 2016		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	Administrateurs														1	1							2	4	6				3	4	7	2	5	7
	Agent comptable																						1		1				1		1	1		1
	Attachés d'administration de l'État																						33	18	51				34	19	53	33	18	51
	Infirmiers																			14		14							15		15	14		14
	DGS																						1		1				1		1	1		1
	Directeur de service																						2		2				2		2	2		2
	Total	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	1	**1**	0	0	**0**	14	0	**14**	39	22	**61**	0	0	**0**	56	23	**79**	**53**	**23**	**76**
B	Assistants de Service Social																						1		1				1		1	1		1
	Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)																1		1		1	1	64	10	74				70	10	80	**65**	**11**	**76**
	Total	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**	0	1	**1**	65	10	**75**	0	0	**0**	71	10	**81**	**66**	**11**	**77**
C	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)																2		2	2	1	3	163	12	175				180	14	194	**167**	**13**	**180**
	Total	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	2	0	**2**	2	1	**3**	163	12	**175**	0	0	**0**	180	14	**194**	**167**	**13**	**180**
	Total ASS	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**3**	**0**	**3**	**16**	**2**	**18**	**267**	**44**	**311**	**0**	**0**	**0**	**307**	**47**	**354**	**286**	**47**	**333**
A	Bibliothécaire																12	3	15										12	3	15	**12**	**3**	**15**
	Conservateur des bibliothèques																14	11	25										17	11	28	**14**	**11**	**25**
	Conservateur général des bibliothèques																1		1										1		1	**1**		**1**
	Total	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	27	14	**41**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	30	14	**44**	**27**	**14**	**41**
B	Bibliothécaire Assistant																35	7	42										35	9	44	**35**	**7**	**42**
	Total	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	35	7	**42**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	35	9	**44**	**35**	**7**	**42**
C	Magasiniers																44	19	63										46	19	65	**44**	**19**	**63**
	Total	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	44	19	**63**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	46	19	**65**	**44**	**19**	**63**
	Total BIB	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**106**	**40**	**146**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**111**	**42**	**153**	**106**	**40**	**146**
A	Assistants ingénieurs	14	4	18	3	6	9	2	13	15	2		2	4	16	20	5	5	10		19	19	52	5	57				80	65	145	**82**	**68**	**150**
	Ingénieurs de recherche	10	11	21	2	8	10	3	12	15	1	2	3	4	16	20		1	1	4	6	10	21	2	23				44	56	100	**45**	**58**	**103**
	Ingénieurs d'études	24	5	29	11	6	17	2	15	17	3	2	5	14	39	53	10	7	17	3	13	16	67	18	85	1	1	2	133	100	233	**135**	**106**	**241**
	Total	48	20	**68**	16	20	**36**	7	40	**47**	6	4	**10**	22	71	**93**	15	13	**28**	7	38	**45**	140	25	**165**	1	1	**2**	257	221	**478**	**262**	**232**	**494**
B	Techniciens	31	13	44	7	6	13	1	26	27	1	2	3	5	35	40	10	12	22	4	50	54	207	20	227	1		1	256	161	417	**267**	**164**	**431**
	Total	31	13	**44**	7	6	**13**	1	26	**27**	1	2	**3**	5	35	**40**	10	12	**22**	4	50	**54**	207	20	**227**	1	0	**1**	256	161	**417**	**267**	**164**	**431**
C	Adjoints technique	15	22	37	7	3	10		14	14					5	5	10	17	27	162	221	383	359	18	377	1	2	3	556	314	870	**554**	**302**	**856**
	Total	15	22	**37**	7	3	**10**	0	14	**14**	0	0	**0**	0	5	**5**	10	17	**27**	162	221	**383**	359	18	**377**	1	2	**3**	556	314	**870**	**554**	**302**	**856**
	Total ITRF	**94**	**55**	**149**	**30**	**29**	**59**	**8**	**80**	**88**	**7**	**6**	**13**	**27**	**111**	**138**	**35**	**42**	**77**	**173**	**309**	**482**	**706**	**63**	**769**	**3**	**3**	**6**	**1069**	**696**	**1765**	**1083**	**698**	**1781**
	Total	**94**	**55**	**149**	**30**	**29**	**59**	**8**	**80**	**88**	**7**	**6**	**13**	**27**	**112**	**139**	**144**	**82**	**226**	**189**	**311**	**500**	**973**	**107**	**1080**	**3**	**3**	**6**	**1487**	**785**	**2272**	**1475**	**785**	**2260**

Pyramide des âges

	Contractuels			Fonctionnaires		
	A	B	C	A	B	C
18			1			
19		1	1			
20	2		4			
21	1					
22	14	1	7			
23	73	2	5			2
24	133	5	7		1	3
25	194	4	13	1		2
26	199	7	16	2	1	5
27	172	14	15	3	5	6
28	152	11	23	3	5	5
29	153	9	20	18	5	9
30	133	15	23	21	7	12
31	131	6	13	21	3	11
32	84	8	16	26	12	10
33	80	3	11	45	11	20
34	65	5	11	60	3	16
35	46	11	8	83	4	15
36	47	7	8	82	11	17
37	25	3	12	113	14	23
38	29	7	11	115	9	14
39	28	5	9	113	15	15
40	20	3	20	86	15	28
41	23	4	11	89	13	30
42	20	5	13	124	13	28
43	22	3	19	117	25	26
44	14	4	13	130	19	40
45	25	3	11	119	28	52
46	10	6	9	169	25	49
47	17	7	11	139	28	46
48	16	6	9	122	16	52
49	13	6	4	117	12	43
50	13		11	121	25	40
51	11	7	16	118	17	39
52	10	4	8	109	25	38
53	10	1	5	115	16	43
54	10	5	7	109	10	30
55	11	2	7	101	20	42
56	9	5	10	117	24	39
57	7	1	6	136	25	45
58	11	4	7	84	12	35
59	7	1	8	99	17	39
60	10		7	65	12	37
61	10		7	79	14	25
62	8		2	69	9	23
63	7		4	59	9	23
64	3		3	50	9	7
65			3	39	5	6
66	1		1	25	1	9
67		1		24		
68				11		
69				3		
Total général	**2 079**	**202**	**466**	**3 451**	**550**	**1 099**

Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)

	Âge moyen			Âge médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	45	43	**44**	45	43	**45**
A	42	41	**41**	42	38	**39**
B	46	44	**45**	47	44	**46**
C	46	46	**46**	47	47	**47**
Enseignants	41	45	**43**	40	44	**43**

Mobilité générale des BIATSS par affectation, catégorie fonction publique et sexe

	Composante / service	Mobilités internes							Recrutements externes							Détachements entrants et mutations							Total
	Catégorie	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Sexe	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H		
Directions centrales	Direction Hygiène Sécurité Environnement							0	2				1		3							0	3
	Direction de la Commande Publique							0			1				1				1			1	2
	Direction de la Communication							0		1					1							0	1
	Direction de la Formation Doctorale		1					1						1	1							0	2
	Direction de la Recherche et de la Valorisation		1	1				2			1			1	2							0	4
	Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique				1			1		1		1	8	5	15							0	16
	Direction de l'Audit et du Contrôle Interne		2					2							0							0	2
	Direction des Affaires Financières		3	1	2			6	4	1		1		1	7							0	13
	Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles							0							0							0	0
	Direction des Études et de la Vie Étudiante					1	1	2		3				3	6							0	8
	Direction du Partenariat avec le Monde Socio-économique						1	1						1	1							0	2
	Direction des Ressources Humaines		3	1	2	1	1	8	1	3			1	9	14	1	1				2	4	26
	Direction du Développement du Patrimoine Immobilier							0		1	1				2							0	2
	Direction du Développement Durable							0							0							0	0
	Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion							0	1						1		1					1	2
	Total	**0**	**10**	**3**	**5**	**2**	**3**	**23**	**8**	**10**	**3**	**2**	**10**	**21**	**54**	**1**	**2**	**0**	**1**	**0**	**2**	**6**	**83**
Gouvernance	Direction Générale des Services							0		1		2			3							0	3
	Agence comptable				1	2	4	7				1			1	1			1			2	10
	Présidence							0							0							0	0
	Total	**0**	**0**	**0**	**1**	**2**	**4**	**7**	**0**	**1**	**0**	**3**	**0**	**0**	**4**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**2**	**13**
Services communs	Direction des Relations Internationales		1		1		2	4	1	1	1	4			7							0	11
	Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information	1						1	1		8	1		1	11							0	12
	Iméra - Institut d'Études Avancées							0	1					1	2								2
	Institut de Recherche pour l'Enseignement des Mathématiques							0							0							0	0
	Institut Inter-universitaire d'Études et de Cultures Juives							0					1	1	2							0	2
	Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles						1	1					1		1			1				1	3
	Service Commun de Documentation							0	1	2			2	7	12							0	12
	Service Commun des Presses Universitaires		1					1							0							0	1
	Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	1						1	1						1							0	2
	Service Universitaire de Formation Tout Au long de la vie							0				1		1	2							0	2
	Service Universitaire de Français Langue Étrangère							0							0							0	0
	Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels							0	1	2				1	4						1	1	5
	Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation				1			1		3					3							0	4
	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives							0							0							0	0
	Université du Temps Libre							0							0							0	0
	Total	**2**	**2**	**0**	**2**	**0**	**3**	**9**	**6**	**8**	**9**	**6**	**4**	**12**	**45**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**2**	**56**

	Composante / service	Mobilités internes							Recrutements externes							Détachements entrants et mutations							Total
	Catégorie	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Sexe	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H		
Composantes	Centre de Formation des Musiciens Intervenants							0			1				1							0	1
	École de Journalisme et de Communication d'Aix-Marseille							0							0							0	0
	École Supérieure du Professorat et de l'Éducation				1	1		2			1		1	3	5						1	1	8
	École Universitaire de Maïeutique Marseille Méditerranée							0							0							0	0
	Faculté de Droit et de Science Politique				2			2				4		8	12							0	14
	Faculté de Médecine			1	1	1	3	6	2	4	2	4	1	5	18		1		1			2	26
	Faculté de Pharmacie							0		1				2	3							0	3
	Faculté d'Économie et de Gestion				1		4	5	1	1		1		8	11					1		1	17
	Faculté des Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines				2			2				1	1	10	12						8	8	22
	Faculté des Sciences							0	2	2	2	2	5	8	21					1		1	22
	Faculté des Sciences du Sport					1		1					2	1	3							0	4
	Faculté d'Odontologie					1		1						1	1							0	2
	Institut d'Administration des Entreprises				2			2			1	4		2	7								9
	Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale							0		1			1		2							0	2
	Institut Universitaire de Technologie				1	1		2	1				6	3	10							0	12
	Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme							0							0							0	0
	Observatoire des Sciences de l'Univers - Institut PYTHEAS				1			1	1						1							0	2
	Pôle de Gap							0					1		1							0	1
	Polytech Marseille					1		1					1	1	2							0	3
	Total	**0**	**0**	**1**	**11**	**6**	**7**	**25**	**7**	**9**	**7**	**16**	**19**	**52**	**110**	**0**	**1**	**0**	**1**	**2**	**9**	**13**	**148**
Autres structures	A*Midex (1)				2			2		1		3		7	11							0	13
	Collège doctoral							0							0							0	0
	Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)							0		1					1							0	1
	École Doctorale							0							0							0	0
	Total	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**2**	**0**	**2**	**0**	**3**	**0**	**7**	**12**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**14**
Total		**2**	**12**	**4**	**21**	**10**	**17**		**21**	**30**	**19**	**30**	**33**	**92**		**2**	**3**	**1**	**3**	**2**	**12**		**314**
		66							**225**							**23**							

(1) Les « effectifs A*Midex » sont composés d'agents de type support affectés dans les directions métiers (AC/DAF/DRH, etc.).

Évolution de la mobilité générale des BIATSS par affectation, catégorie fonction publique et sexe

		Mobilités internes		Recrutements externes		Détachements entrants et mutations		Total		Part des mobilités de la structure concernée sur l'ensemble des mobilités	Part des BIATSS concernés par une mobilité sur le nombre total de BIATSS au sein de la structure (Recherche + hors BIATSS Recherche)	Nombre de BIATSS HR dans la structure	Nombre de BIATSS R dans la structure
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016				
Directions centrales	Direction Hygiène Sécurité Environnement	1	0	1	3		0	2	3	1%	8%	37	37
	Direction de la Commande Publique		0		1	1	1	1	2	1%	15%	13	13
	Direction de la Communication		0	1	1		0	1	1	0%	7%	13	14
	Direction de la Formation Doctorale		1		1		0	0	2	1%	40%	5	5
	Direction de la Recherche et de la Valorisation		2	2	2	2	0	4	4	1%	9%	41	45
	Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique	3	1	5	15		0	8	16	5%	8%	205	205
	Direction de l'Audit et du Contrôle Interne		2		0		0	0	2	1%	40%	5	5
	Direction des Affaires Financières	1	6	6	7		0	7	13	4%	18%	66	72
	Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles		0	1	0		0	1	0	0%	0%	9	9
	Direction des Études et de la Vie Étudiante	4	2	8	6	1	0	13	8	3%	11%	72	72
	Direction du Partenariat avec le Monde Socio-économique		1		1		0	0	2	1%	33%	6	6
	Direction des Ressources Humaines	5	8	16	14	4	4	25	26	8%	17%	149	151
	Direction du Développement du Patrimoine Immobilier		0	3	2		0	3	2	1%	10%	20	20
	Direction du Développement Durable		0		0		0	0	0	0%	0%	4	4
	Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion		0		1		1	0	2	1%	67%	3	3
	Total	14	23	43	54	8	6	65	83		**pas de total disponible***		
Gouvernance	Direction Générale des Services		0		3		0	0	3	1%	38%	8	8
	Agence comptable	1	7	3	1		2	4	10	3%	15%	65	67
	Présidence		0	1	0		0	1	0	0%	0%	7	7
	Total	1	7	4	4	0	2	5	13		**pas de total disponible***		
Services communs	Direction des Relations Internationales	4	4	2	7		0	6	11	4%	25%	44	44
	Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information	3	1	10	11		0	13	12	4%	7%	162	162
	Iméra - Institut d'Études Avancées		0		2		0	0	2	1%	40%	5	5
	Institut de Recherche pour l'Enseignement des Mathématiques	1	0		0		0	1	0	0%	0%	3	3
	Institut Inter-universitaire d'Études et de Cultures Juives		0		2		0	0	2	1%	100%	2	2
	Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles		1	3	1		1	3	3	1%	17%	18	18
	Service Commun de Documentation	5	0	8	12		0	13	12	4%	6%	194	195
	Service Commun des Presses Universitaires		1	1	0		0	1	1	0%	8%	13	13
	Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé		1	1	1		0	1	2	1%	6%	35	35
	Service Universitaire de Formation Tout Au long de la vie		0	1	2		0	1	2	1%	7%	29	29
	Service Universitaire de Français Langue Étrangère	1	0		0		0	1	0	0%	0%	8	8
	Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels		0	1	4		1	1	5	2%	56%	9	9
	Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation	2	1	3	3		0	5	4	1%	11%	38	38
	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives		0		0		0	0	0	0%	0%	14	14
	Université du Temps Libre		0	2	0		0	2	0	0%	0%	8	8
	Total	16	9	32	45	0	2	48	56		**pas de total disponible***		

		Mobilités internes		Recrutements externes		Détachements entrants et mutations		Total		Part des mobilités de la structure concernée sur l'ensemble des mobilités	Part des BIATSS concernés par une mobilité sur le nombre total de BIATSS au sein de la structure (Recherche + hors BIATSS Recherche)	Nombre de BIATSS HR dans la structure	Nombre de BIATSS R dans la structure
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016				
Composantes	Centre de Formation des Musiciens Intervenants		0		1		0	0	1	0%	33%	3	3
	École de Journalisme et de Communication d'Aix-Marseille		0	1	0		0	1	0	0%	0%	24	13
	École Supérieure du Professorat et de l'Éducation	5	2	6	5	1	1	12	8	3%	7%	107	107
	École Universitaire de Maïeutique Marseille Méditerranée		0		0		0	0	0	0%	0%	4	4
	Faculté de Droit et de Science Politique	2	2	5	12	1	0	8	14	4%	14%	102	102
	Faculté de Médecine	4	6	15	18		2	19	26	8%	15%	178	179
	Faculté de Pharmacie	1	0	4	3		0	5	3	1%	6%	52	52
	Faculté d'Économie et de Gestion		5	11	11		1	11	17	5%	18%	95	95
	Faculté des Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines	4	2	19	12		8	23	22	7%	15%	142	142
	Faculté des Sciences	8	0	16	21	1	1	25	22	7%	8%	276	277
	Faculté des Sciences du Sport	1	1		3	1	0	2	4	1%	11%	36	36
	Faculté d'Odontologie		1	1	1		0	1	2	1%	10%	20	20
	Institut d'Administration des Entreprises	3	2		7			3	9	3%	20%	42	46
	Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale		0	1	2		0	1	2	1%	15%	13	13
	Institut Universitaire de Technologie	2	2	8	10		0	10	12	4%	8%	156	156
	Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme		0	4	0	1	0	5	0	0%	0%	12	12
	Observatoire des Sciences de l'Univers - Institut PYTHEAS		1	2	1		0	2	2	1%	4%	50	52
	Pôle de Gap		0	1	1		0	1	1	0%	17%	6	6
	Polytech Marseille	3	1	4	2	3	0	10	3	1%	6%	53	53
	Total	**33**	**25**	**98**	**110**	**8**	**13**	**139**	**148**	**pas de total disponible***			
Autres structures	A*Midex (1)		2	9	11		0	9	13	4%	260%	4	5
	Collège doctoral		0	2	0		0	2	0	0%	0%	2	2
	Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)		0	2	1		0	2	1	0%	20%	5	5
	École Doctorale		0		0		0	0	0	0%	0%	5	6
	Total	**0**	**2**	**13**	**12**	**0**	**0**	**13**	**14**	**pas de total disponible***			
Total		**64**	**66**	**190**	**225**	**16**	**23**	**270**	**314**	**pas de total disponible***			

(1) Les « effectifs A*Midex » sont composés d'agents de type support affectés dans les directions métiers (AC/DAF/DRH, etc.).

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

Conception graphique : DIRCOM AMU | Septembre 2017

Liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice d'une prime de charges administratives et taux maximum d'attribution (Réf. Décret n°90-50 du 12 janvier 1990 modifié)

Fonctions exercées	Proposition de montants maxi. 2017/2018 (en euros)	Commentaires
Vice Président statutaire	10 350,00	
Vice Président fonctionnels	de 9 200,00 à 10 350,00	en fonction de la charge, en tenant compte de l'évolution réglementaire concernant les VP Recherche et Formation
Vice Président délégué	de 5 750,00 à 8 050,00	en fonction de la charge
Président de Directoire	2 600,00	
Conseiller du Président	10 350,00	
Chargé de mission auprès du président ou d'un vice-président	de 1 300,00 à 2 600,00	en fonction de la charge
Coordonnateur de pôle de recherche interdisciplinaire et intersectoriel (PR2I) de l'Université	3 000,00	
Responsable de Groupement Interdisciplinaire de Formations Thématiques (GIFT)	3 000,00	
Directeur de service commun	de 2 600,00 à 5000,00	en fonction de la charge
Directeur adjoint de service commun	2 600,00	en fonction de la charge
Directeur de composante	de 4 600,00 à 8 050,00	en fonction du nombre d'étudiants, des effectifs de personnels et du nombre de sites
Directeur adjoint de composante	de 2 600,00 à 4 000,00	en fonction du nombre d'étudiants, des effectifs de personnels et du nombre de sites
Chef de département d'IUT	3 975,36	soit 96 hetd (ajustement du montant en fonction du taux ministériel de rémunération des HETD)
Directeur de département de formation		
Directeur de pôle		
Assesseur ou chargé de mission auprès du directeur de composante	2 600	
Responsable de site		
Directeur scientifique éditorial aux presses universitaires	1 987,68	soit 48 hetd (ajustement du montant en fonction du taux ministériel de rémunération des HETD)
Directeur d'Ecole Doctorale	1 500	
Directeur du Collège Doctoral	3 975,36	soit 96 hetd (ajustement du montant en fonction du taux ministériel de rémunération des HETD)
Directeurs unités - catégorie 1 (effectif < 10)	496,92	soit 12 hetd (ajustement du montant en fonction du taux ministériel de rémunération des HETD)
Directeurs unités - catégorie 2 (10≤ effectif< 50)	1 987,68	soit 48 hetd (ajustement du montant en fonction du taux ministériel de rémunération des HETD)
Directeurs unités - catégorie 3 (50≤ effectif≤100)	3 975,36	soit 96 hetd (ajustement du montant en fonction du taux ministériel de rémunération des HETD)
Directeurs d'unités et directeurs adjoints d'unités - catégorie 4 (effectifs de personnels permanents > 100)	6 625,60	soit 160 hetd à répartir entre le directeur et le(s) directeur(s) adjoint(s) (ajustement du montant en fonction du taux ministériel de rémunération des HETD)
Président de la fondation A*MIDEX	10 000,00	Sur crédits du Programme Investissements d'Avenir
Directeur exécutif de la fondation universitaire A*MIDEX	7 000,00	
Porteur de projet LABEX	4 000,00	
Porteur de projet Académie d'Excellence	2 000,00	

PROGRAMME D'INSERTION

ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

DES PERSONNELS EN SITUATION DE

HANDICAP

Convention entre l'Université d'Aix-Marseille
et le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées
dans la Fonction Publique pour la période 2018 – 2020

PROJET

Sommaire

EDITO DU PRESIDENT …… p.3-4

INTRODUCTION …… p.5-7

PARTIE I – AIX MARSEILLE UNIVERSITE ET HANDICAP(S) –BILAN ET DIAGNOSTIC p.8

I-1 Vue générale …… p.8-15

I-2. Les effectifs …… p.16-23
A / Données générales
B / Présentation des populations présentes au sein d'AMU
C / Evolution des effectifs à venir

I-3 Les processus de recrutement au sein d'un Etablissement public d'Enseignement Supérieur et de Recherche …… p.24-28
A / Le recrutement des personnels BIATSS BOE
B / Les spécificités des universités en matière de recrutement : le métier Et la carrière des enseignants et enseignants chercheurs

I-4 Une politique d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap, fruit de la consolidation des actions menées dans le cadre des anciens périmètres …… p.29-41
A / La situation d'AMU au regard de l'obligation d'emploi
B / La création du Bureau Handicap en 2014, au sein de la DRH

PARTIE II – LES PRIORITES ET LES OBJECTIFS : L'ENGAGEMENT D'AIX MARSEILLE UNIVERSITE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION FIPHFP…… p.42

AXE 1 - Piloter : impulser, animer, conduire, évaluer, rendre compte …… p.42-45

AXE 2 – Recruter, insérer, inclure …… p.45-47

AXE 3 – Maintenir, former, accompagner dans le parcours professionnel …… p.47-48

AXE 4 – Mener une politique affirmée de prévention du handicap au travail …… p.48-49

AXE 5 – Recourir au secteur adapté …… p.49

SYNTHESE DES OBJECTIFS ET DES ENGAGEMENTS …… p.50

PARTIE III – PRESENTATION DU PLAN D'ACTIONS …… p.51

FICHE ACTION N° 1 …… p.52-54
FICHE ACTION N° 2 …… p.55-58
FICHE ACTION N° 3 …… p.59-61
FICHE ACTION N° 4 …… p.62-64
FICHE ACTION N° 5 …… p.65-66

PROJET

Edito du Président :

La position, le statut de première université de France par son nombre d'étudiants, ses effectifs de personnels et son budget, confère à Aix-Marseille Université, plus que des droits, des devoirs, au premier rang desquels celui d'exemplarité.

Ce devoir d'exemplarité s'exerce en premier lieu dans la mise en œuvre de sa stratégie et l'affichage de ses ambitions pour remplir ses missions de service public. Elle se traduit en particulier par la volonté assumée d'excellence, tant en matière de formation que de recherche, consacrée en 2016 au niveau national, par la pérennisation de l'initiative d'excellence, A*MIDEX, qui figure parmi les trois sites remarquables confirmé par un jury international, aux côtés des universités de Bordeaux et de Strasbourg.

Être exemplaire, pour un établissement qui accueille et accompagne quotidiennement plus de 77 000 étudiants, qui compte près de 8 000 personnels et représente ainsi une force incontournable du territoire métropolitain et régional, c'est également être un acteur responsable, fort et engagé pour porter les grands enjeux sociétaux actuels.

Parfaitement consciente de ces enjeux, l'université s'est engagée en 2016, dès le début de la nouvelle mandature, dans l'élaboration de son Schéma Directeur du Handicap, avec pour objectif principal, là aussi, d'être exemplaire dans l'accompagnement et l'inclusion des personnes en situation de handicap, étudiants comme personnels de l'établissement.

Ce travail de fond s'achève. Pilotée par Laurent Bensoussan, chargé de mission Handicap de l'université, cette démarche collégiale et concertée qui a mobilisé durant une année, au travers de plus de quarante-cinq réunions de travail, plus d'une centaine de membres de notre communauté, étudiants comme personnels, a permis :

- de répertorier et d'évaluer toutes les actions existantes et déjà engagées, afin d'en consolider la portée et de les rendre plus lisibles,
- de fixer les priorités et objectifs à atteindre en matière d'accompagnement et d'intégration des publics en situation de handicap,
- de les inscrire dans un schéma d'ensemble coordonné, dynamique et interactif,
- de compléter les actions par de nouvelles propositions en regard des besoins repérés.

Le projet de convention pluriannuelle avec le Fonds d'Insertion pour les personnes handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) reprend l'ensemble du programme d'actions élaborées dans le cadre du Schéma Directeur du Handicap, sur le volet « Personnels ». Chacune d'entre elles est inscrite dans un plan d'ensemble cohérent, autour d'axes stratégiques qui répondent aux objectifs et priorités fixées, et fait l'objet d'une description pratique au travers d'une fiche technique précise de mise en œuvre, comprenant également les modalités de son évaluation afin d'en mesurer régulièrement la portée.

Mais ce programme détaillé d'actions en faveur des personnels de notre université ne pourra atteindre ses objectifs que s'il est porté par chacun d'entre nous. Il revient en effet à chacun d'entre

PROJET

nous d'incarner cette exemplarité dans nos missions et fonctions respectives, dans chacun de nos actes quotidiens.

La bienveillance, l'acceptation de la différence, l'accompagnement et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les différents collectifs de notre université sont bien l'affaire de tous, et de chacun. C'est à cette condition qu'une différence devient une richesse pour celles et ceux qui la côtoient, celles et ceux qui l'incarnent, pour la structure, l'organisation qui la prend en compte et lui « fait une place », toute sa place.

Yvon Berland
Président d'Aix-Marseille Université

PROJET

Introduction

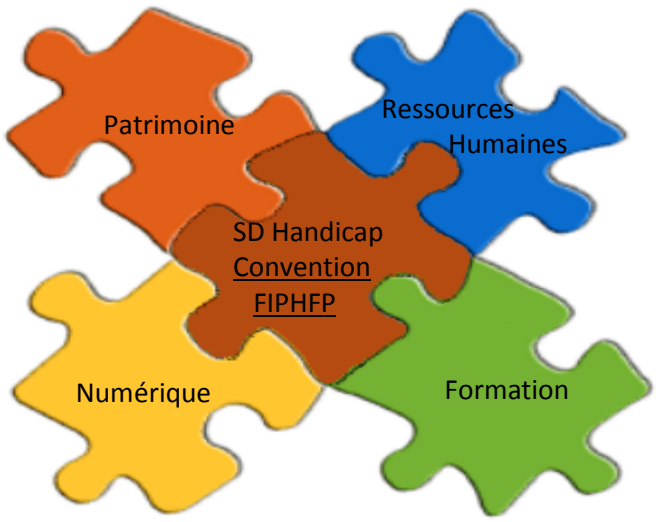
Née en 2012 de la fusion des trois ex-universités de la métropole d'Aix-Marseille, Aix-Marseille Université (AMU) est encore un jeune établissement public d'enseignement supérieur et de recherche. Après une période consacrée à sa construction et à son organisation, elle peut désormais se projeter dans l'avenir et définir sa stratégie et ses priorités de moyen terme. Elle s'engage ainsi dans une démarche volontariste de construction de schémas directeurs : schéma directeur de l'offre de formation, schéma directeur du numérique, schéma directeur du patrimoine, schéma directeur des ressources humaines. Une politique responsable d'accompagnement et d'inclusion des personnes en situation de handicap trouve naturellement sa place dans cette perspective de construction en tant qu'objectif majeur.

L'élaboration de son schéma directeur du handicap (SDH), au-delà de la seule obligation réglementaire, doit permettre à AMU de répondre à cette volonté de responsabilité sociétale, à la fois en tant qu'établissement d'enseignement supérieur, de recherche et en tant qu'établissement employeur. Dans ce cadre, la convention avec le FIPHFP porte le programme d'actions pluriannuel en faveur des personnels, que l'université s'engage à mettre en œuvre, dans un tout cohérent.

Le périmètre du projet

Le schéma directeur du handicap d'AMU s'inscrit dans la ligne définie par les textes réglementaires et notamment par la charte de 2012. Son volet « Personnels » repris dans la convention FIPHFP, répond à ses attendus : ***Accueil, intégration, accompagnement des personnels en situation de handicap, en visant la constitution de viviers de recrutement, l'adaptation des postes de travail permettant le maintien dans l'emploi, la capacité à accompagner les changements de fonction*** ».

Le Schéma Directeur du Handicap constituant un des éléments du projet stratégique de moyen terme que se fixe l'université, l'accent a été mis durant toute la démarche d'élaboration sur le respect d'une totale cohérence avec les autres schémas directeurs, dont il constitue pour une partie une « pièce du puzzle ». L'attention portée à la transversalité sera en effet cruciale pour la réussite opérationnelle de chacune des actions programmées dans les différents schémas directeurs, comme de l'ensemble.



PROJET

La méthode et les acteurs

L'élaboration du programme d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap qui constitue le corps du projet de convention avec le FIPHFP s'est effectuée en interne, en mode projet, sous forme d'une co-construction par une large représentation de la communauté universitaire, gage d'appropriation de ce projet et de partage de ses objectifs et de ses valeurs. A cet égard, un soin tout particulier a été porté à la composition du groupe de travail qui s'est réuni pendant plus d'une année, durant toute la démarche, afin que cette large diversité de l'université soit représentée au travers des femmes et des hommes qui l'incarnent.

Le projet a été placé sous la responsabilité et le pilotage du chargé de mission handicap, enseignant-chercheur spécialiste du domaine nommé par le Président de l'université. Sa mission, durant toute la durée de l'élaboration a consisté à assurer :

- la coordination et l'animation du groupe de travail, ce qui a représenté la tenue de plus de 10 réunions sur un an,
- l'interface avec la gouvernance de l'université, pour assurer les points d'avancement et le portage des demandes éventuelles d'arbitrage,
- la communication du projet au sein de la communauté et la présentation devant les instances,
- Le travail de synthèse et de rédaction du présent document.

Pour chacune de ces missions, il a été assisté par un dDrecteur Général des Services Adjoint de l'établissement, tant pour assurer un appui logistique et administratif que pour l'accompagner dans la mobilisation des services et des structures de l'université autour du projet.

Les étapes de la démarche

Sur le déploiement du projet, trois grandes étapes peuvent être identifiées :

- l'état des lieux,
- la définition des objectifs de l'établissement et leur priorisation,
- la construction d'un plan de mise en œuvre, positionnant dans le temps leur réalisation. Ce plan intègre l'analyse de la soutenabilité financière par l'établissement des propositions établies, et prend en compte sa « soutenabilité opérationnelle », c'est-à-dire la capacité des services de l'établissement à réaliser les actions contenues dans le plan pluriannuel, dans le temps imparti et avec les moyens envisagés.

Le calendrier

Le lancement de la démarche a été initié à l'automne 2015.
Le groupe de travail s'est mis en place en janvier 2016 ;
Etat des lieux : janvier 2016 – juin 2016 ;
Définition des priorités : septembre à décembre 2016 ;
Elaboration du plan d'action et rédaction du document : janvier à juin 2017.

Chaque étape a fait l'objet d'un examen par les instances suivantes :
CHSCT (pour avis),
Conseil académique plénier (pour avis),

PROJET

Conseil d'administration plénier (pour approbation).

Les textes de référence

Code de l'Education, article 712-6. 1 :

« III.-Le conseil académique en formation plénière … propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du comité technique mentionné à l'article L. 951-1-1 du présent code, ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation instituée par l'article L. 323-2 du code du travail. »

Code du travail, article L323-2

« L'Etat et, lorsqu'ils occupent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux, La Poste jusqu'au 31 décembre 2011, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autre qu'industriels et commerciaux, y compris ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont assujettis, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, à l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1[1]. »

Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cette loi prévoit que l'université, dans un délai de dix ans, doit rendre accessibles ses locaux pour toute personne handicapée, notamment dans les parties ouvertes au public.

Elle prévoit également les modalités de l'accueil des étudiants handicapés dans les établissements d'enseignement supérieur, avec, si besoin, les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études. Cette loi instaure l'accès « à tout pour tous » et un « droit à compensation ».

Deux circulaires relatives à la médecine préventive (4 mars 2010 et 27 décembre 2011) sont venues préciser les aménagements d'examens et de concours.

Charte Université/handicap de 2007

Ce texte élaboré par le Ministère de tutelle avait pour objectif de faciliter l'accès des lycéens à l'université par la mise en place de structures handicap dans les universités.

Charte université-handicap de 2012 (Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, ministère du travail de l'emploi et de la santé, ministère des cohésions sociales et de la solidarité, Conférence des Présidents d'Université).

Cette charte, d'une validité de quatre ans, a pour objectifs de consolider les dispositifs handicap, de développer la politique de ressources humaines en matière de handicap, de rendre plus lisible la recherche sur le handicap et de permettre l'accessibilité des services.

[1] Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de la présente section dans la proportion de 6 pour 100 de l'effectif total de ses salariés.

PROJET

PARTIE I - Aix-Marseille Université et handicap(s) – Bilan et diagnostic

I-1 Vue générale : Aix-Marseille Université (AMU) : première université de France

AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ

Une université d'excellence ancrée dans son territoire à l'ambition internationale

Aix-Marseille Université, c'est :

- La plus grande université francophone
- Une offre de formation large, pluridisciplinaire et interdisciplinaire regroupant 5 secteurs disciplinaires et un secteur pluridisciplinaire
- Une recherche d'excellence reconnue
- Une position internationale renforcée par une initiative d'excellence A*Midex pérennisée en avril 2016
- Des campus rénovés et des conditions de vie améliorées pour les étudiants sur Aix et Marseille grâce à l'Opération campus
- Une fondation universitaire
- Un institut d'étude avancées
- 750 M€ de budget

- **+ de 76 000** étudiants dont **10 000** étudiants internationaux
- **3 300** doctorants dont 39% internationaux (108 pays)
- **8 000** personnels dont **4 400** enseignants-chercheurs
- **19** facultés, écoles ou instituts
- **130** structures de recherche
  dont **117** unités de recherche et **13** structures fédératives
- **12** écoles doctorales
- **820 000 m²** SHON – **5** grands campus
- **720** millions d'euros de budget
- **1** idex pérennisée (**26 M€/an**)

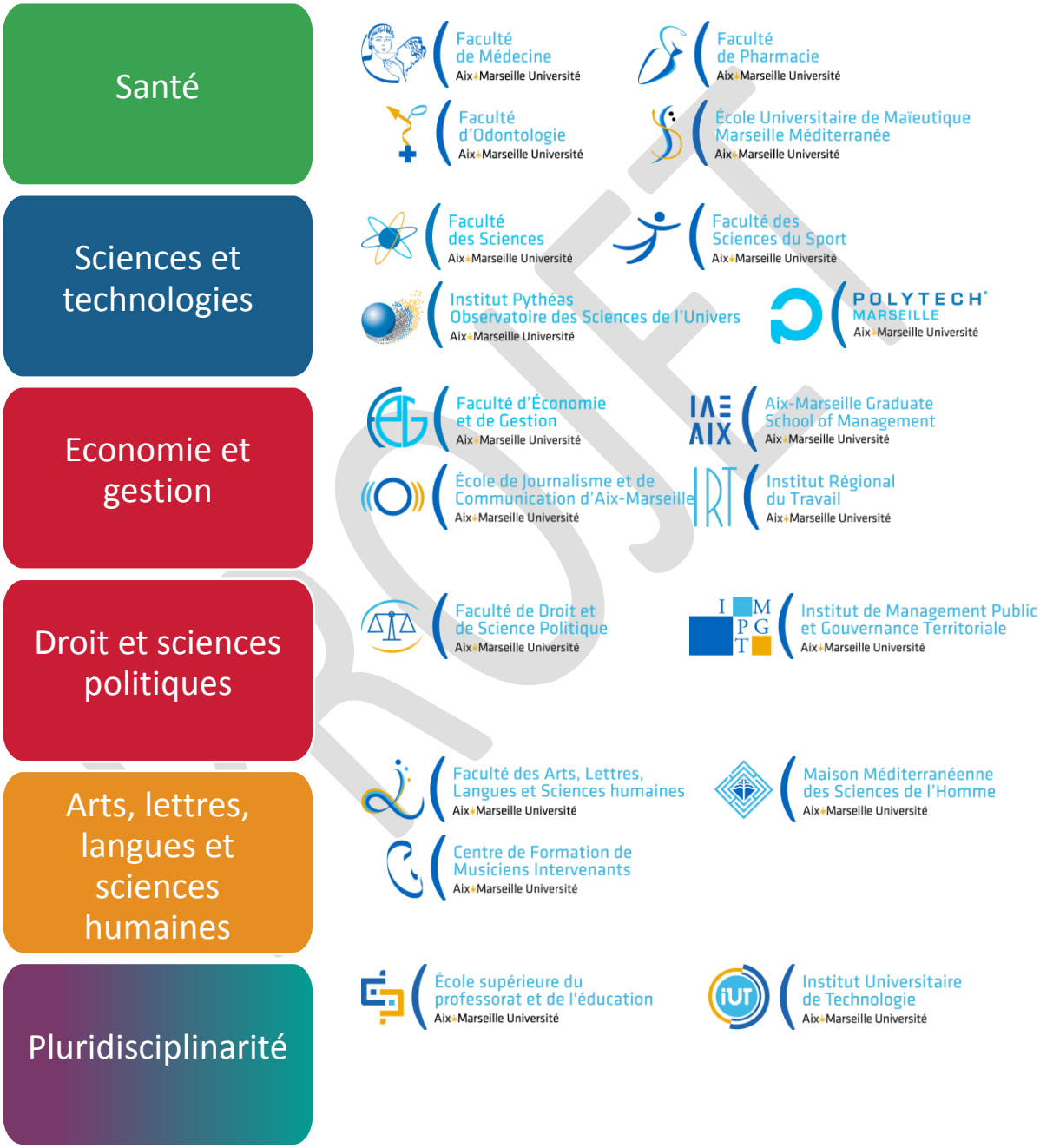
ACADEMIC RANKING OF WORLD UNIVERSITIES SINCE 2003

115e au classement de Shanghai en 2017

1ère université euro-méditerranéenne de la rive nord

PROJET

6 secteurs disciplinaires (dont 1 secteur pluridisciplinaire), 19 composantes



PROJET

L'université sur son territoire :

- 5 grands campus
- 58 sites
- 286 bâtiments
- 820 000 m2 de shon

Le tout réparti sur 4 départements de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA)

Une offre de formation vaste et pluridisciplinaire

Aix-Marseille Université délivre des diplômes nationaux et d'université dans tous les champs disciplinaires universitaires :

- 35 mentions de licence et 134 spécialités
- 72 spécialités de licence professionnelle
- 79 mentions de master et 304 spécialités
- 4 diplômes d'État de santé : médecine, pharmacie, odontologie et maïeutique
- 3 diplômes d'Etat paramédical
- 8 diplômes d'ingénieurs
- 19 DUT
- 369 diplômes d'université
- 79 mentions/spécialités de doctorats
- Une ESPE

Des campus dynamiques

Une vie étudiante accompagnée par les Bureaux de la Vie Etudiante (BVE), véritable interface entre l'étudiant et l'université

=> Une mission handicap pour des mesures adaptées à chaque étudiant

- L'orientation et l'insertion professionnelle assurée par le SUIO
- Le sport pour tous et de haut niveau avec plus de 50 disciplines proposées
- Diversités culturelles :
    - La mission culture aide et impulse les projets culturels et artistiques
    - La diffusion de la culture et du patrimoine scientifique auprès des plus jeunes
- Un soutien à la formation et à la recherche 79 bibliothèques universitaires réparties sur le territoire.

L'Opération campus : modernisation du patrimoine et des équipements universitaires

500 millions d'euros de capital alloués à Aix-Marseille Université
Programme de 2011 à 2017 (sur Aix-en-Provence et Marseille Luminy)
Objectif : soutenir l'excellence et de visibilité internationale grâce à :

- La mise au standard international des sites universitaires et des équipements de recherche
- L'amélioration de la vie étudiante

Avec des impacts importants en termes d'aménagement du territoire (BHNS par exemple), AMU dessine la métropole universitaire.

PROJET

Une recherche d'excellence reconnue

Aix-Marseille Université est composée de 130 structures de recherche - 117 unités de recherche et 13 structures fédératives - en lien avec les plus grands organismes (CNRS, INSERM, IRD, INRA, CEA et IFSTTAR)

5 grands domaines sont principalement investis :

- l'énergie ;
- les sciences de l'environnement et de l'univers ;
- les sciences de la vie et de la santé ;
- les sciences et technologies avancées ;
- les sciences humaines et sociales

INVESTISSEMENTS D'AVENIR

La convention de financement d'A*Midex a été officiellement entérinée par l'État le 5 avril 2012. Ce résultat place AMU parmi les 3 sites d'excellence français reconnus par un jury international. En 2016, l'état a pérennisé la dotation de 750 M € (26 Md'€/an).

La fondation Aix-Marseille Université : A*MIdex

Objets

- Soutien et la promotion d'une recherche d'excellence
- Soutien et l'accompagnement de l'étudiant
- Renforcement des liens avec le monde économique
- Participation à l'attractivité internationale d'AMU et le développement de ses liens avec l'espace euro-méditerranéen

Cette fondation universitaire soutient des actions:

- En matière de formation notamment professionnelle
- En matière de recherche fondamentale et appliquée

Elle témoigne de l'ouverture de l'université sur la société et sur le monde socio-économique

La fondation Aix-Marseille Université

Objets

- Soutien et la promotion d'une recherche d'excellence
- Soutien et l'accompagnement de l'étudiant
- Renforcement des liens avec le monde économique
- Participation à l'attractivité internationale d'AMU et le développement de ses liens avec l'espace euro-méditerranéen

PROJET

Cette fondation universitaire soutient des actions:

- En matière de formation notamment professionnelle
- En matière de recherche notamment appliquée

Elle témoigne de l'ouverture de l'université sur la société et sur le monde socio-économique

L'IMéRa : une fondation universitaire dédiée à l'attractivité du site

Institut d'études avancées exploratoire méditerranéen de l'interdisciplinarité

Membre du Réseau français des instituts d 'études avancées (Labex RFIEA+), du Réseau Eurias et du Réseau européen des instituts « University Based »

Objet :

- Contribuer à l'émergence et au développement de démarches interdisciplinaires de recherche de haut niveau
- Préparer des jeunes chercheurs à ces démarches, sur le territoire d'Aix-Marseille Université
- Accueillir des projets portant sur des territoires méditerranéens ou soumis par des chercheurs de Méditerranée
- L'IMéRA accueille des chercheurs et des artistes en résidence (entre 3 et 12 mois), ainsi que quelques équipes multidisciplinaires porteuses d'un projet collectif pour des séjours de courte durée (2 à 4 semaines)

AMU : un acteur économique du territoire

Un employeur régional conséquent : près de 8000 personnels
Budget global 700 M€
80 M€ d'achats annuels
Opération Campus
5 M€ en 2013 de travaux sécurité, accessibilité, gros entretien

Les partenariats avec le monde socio-économique

L'ancrage de l'université dans la vie économique suit 5 axes stratégiques :

- Valorisation de la recherche et innovation
- Formation par alternance et apprentissage
- Professionnalisation des formations initiales
- Formation continue et validation des acquis de l'expérience
- Insertion professionnelle

La condition essentielle de la réussite de ces cinq axes repose sur la capacité des universités et des entreprises à travailler ensemble

PROJET

- Accords-cadres et conventions en 2013
    - CMA-CGM
    - SOGETI High Tech
    - Bull
    - Capgemini
    - Cepac
    - Edf
    - Eurocopter
    - ITER
    - + en cours de signature: Orange, Veolia, Afep

- Conseils de perfectionnement des formations
- Une plateforme d'insertion professionnelle: IPRO
- Pôle PEPITE PACA OUEST
- Semaine AMU-entreprises: plus de 120 partenaires publics et privés

Une envergure et une reconnaissance internationales : 10 000 étudiants internationaux (14% du nombre total d'étudiants)

Une politique internationale valorisante et dynamique

- 354 accords de coopération
- + de 600 établissements partenaires dans 45 pays
- 407 programmes Erasmus dans 33 pays
- 33 diplômes internationaux dont 5 Erasmus Mundus
- Doctorats internationaux avec 74 pays
- Fondateur du Consortium Téthys, 81 universités euro-méditerranéennes

AMU est la plus grande université francophone

=> Classement de Shanghai 2017 : AMU figure parmi les 150 premières universités mondiales (sur 500 universités classées) et est classée 3e des universités françaises (première des universités de province).

PROJET

Les 4 valeurs d'Aix-Marseille Université

I-2 Les effectifs

A/ Données générales

Aix-Marseille Université comptabilise, au 31/12/2015, 7 960 personnels répartis en deux grandes populations :

- les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs qui représentent 4 333 agents, soit 54,4 %,
- les personnels BIATSS (Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé) qui sont 3 627 soit 45,6 % du total.

L'effectif est caractérisé par une majorité d'agents fonctionnaires (5 141 soit 64,58 %). Les femmes représentent 52,6 % de l'effectif global (65,2 % chez les BIATSS et 41,9 % chez les enseignants).

Les personnels d'Aix-Marseille Université sont majoritairement issus de la catégorie A (70,5 %), du fait du poids des effectifs enseignants. Les personnels BIATSS relèvent en majorité de la catégorie C (44,1 % de la population totale BIATSS).

Les BIATSS contractuels comprennent les « BIATSS recherche » (recrutés et rémunérés sur contrat de recherche). Cette population est quasi exclusivement composée d'agents en CDD de niveau catégorie A (92 %). Les BIATSS recherche représentent 6,7 % de l'effectif total de l'établissement (532 agents au 31/12/2015).

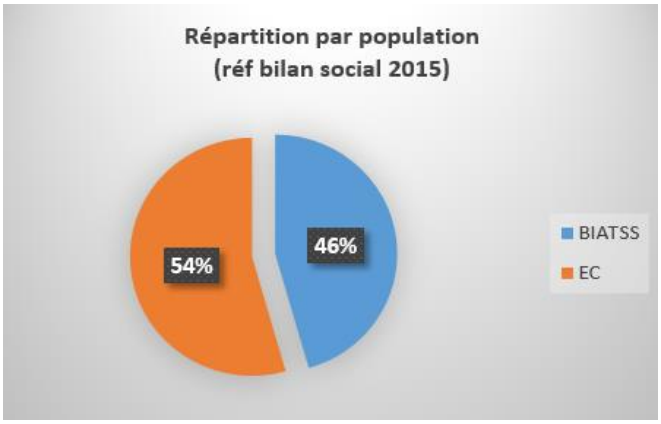
Les agents contractuels issus de la population « Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants » sont majoritairement des doctorants contractuels qui composent 60 % de cette population, des ATER (14 %) et des contractuels hospitalo-universitaires (12 %).

B/ Présentation des populations présentes au sein d'AMU

Les personnels BIATSS sont répartis en quatre types de population :
- les personnels Administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) ;
- les personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF) ;
- les personnels des Bibliothèques ;
- les personnels Sociaux et de Santé.

Les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs se répartissent en cinq types de population :
- les personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ;
- les personnels enseignants-chercheurs ;
- les personnels enseignants du second degré ;
- les post-doctorants ;
- les doctorants.

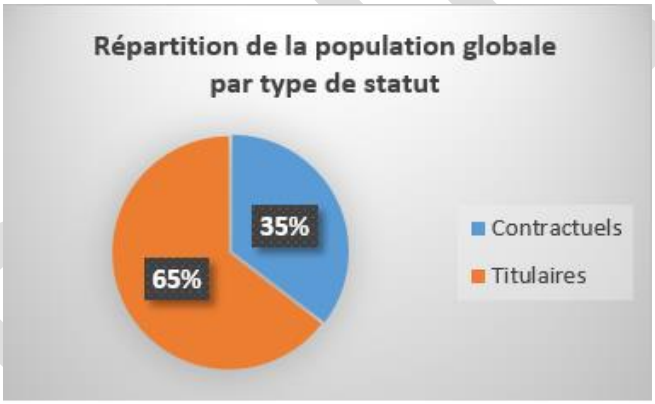
PROJET



La mise en relation des différents ratios BIATSS / ENSEIGNANTS / ETUDIANTS s'établit ainsi :

- 0,83 BIATSS pour 1 enseignant
- 1 BIATSS pour 1,2 enseignant
- 1 enseignant pour 17 étudiants
- 1 BIATSS pour 20 étudiants

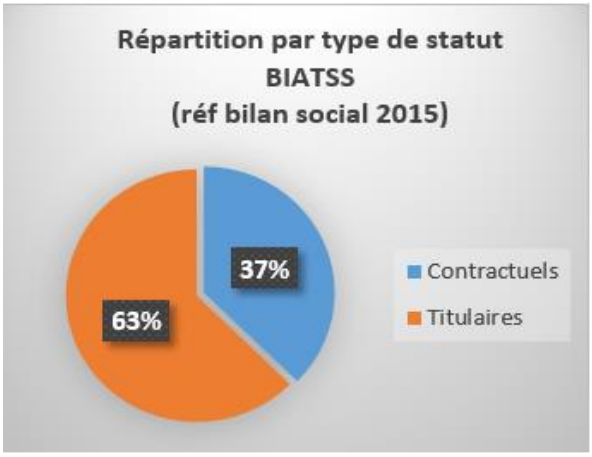
Répartition par catégorie et statut :

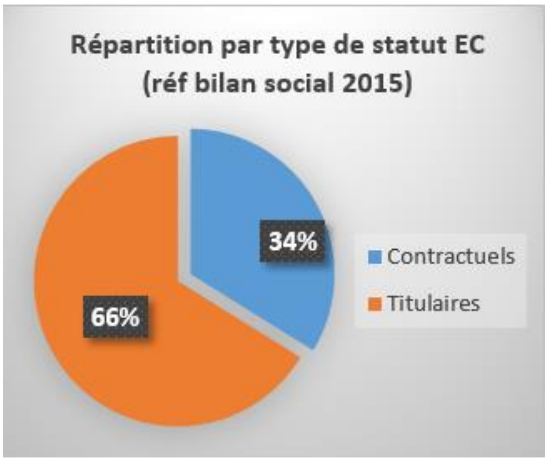


La répartition entre titulaires et non titulaires se fait globalement dans un rapport 2/3 et 1/3.

Sur les 1/3 de non titulaires, la représentation des femmes est plus importante dans la mesure où elles représentent 55 % des non titulaires.
La représentation homme-femme dans les titulaires est paritaire.

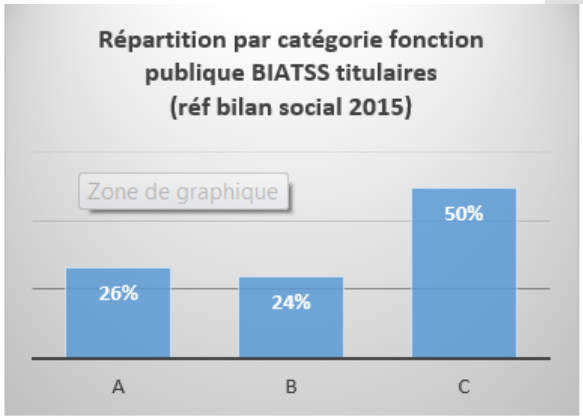
PROJET

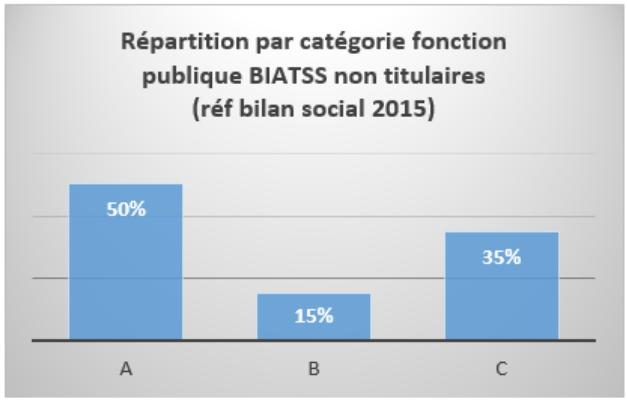


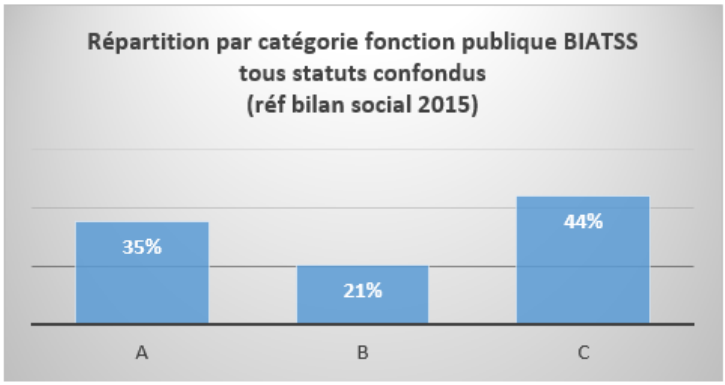


Pour l'ensemble de la population BIATSS, les non titulaires représentent 37 % de cette population (qui est de 1 355 non titulaires sur une population totale de 3 627 BIATSS).

Sur une population totale de 4 333 Enseignants, 1 464 sont non titulaires. Le rapport est donc globalement de 1/3 de non titulaires pour 2/3 de titulaires.

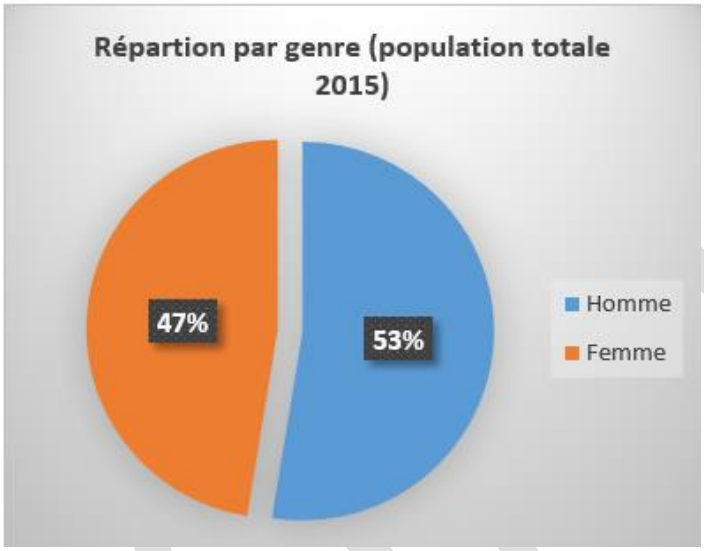


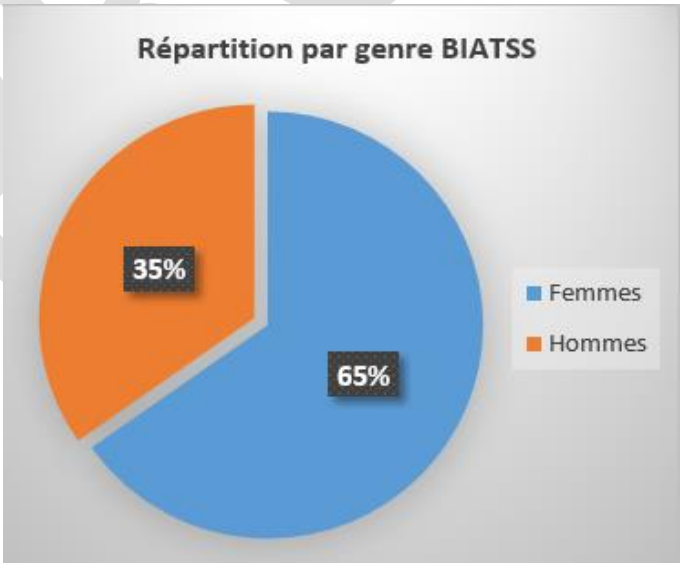




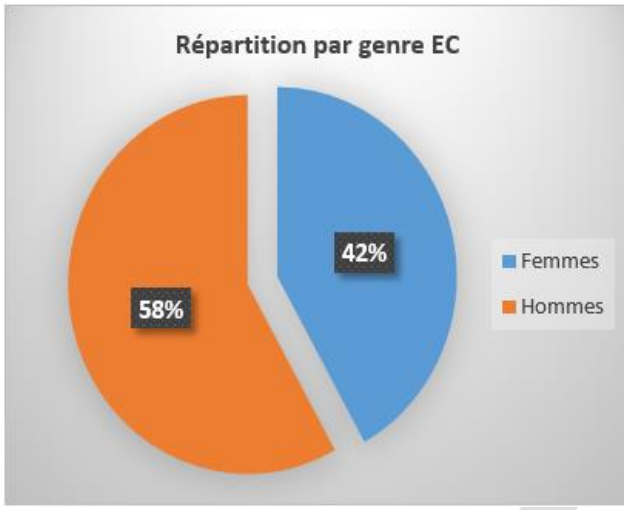
Répartition par genre

La part des hommes dans la catégorie A est supérieure à celle des femmes puisque les hommes représentent 53 % de cette catégorie. Cet indicateur agrège deux données : celle relative à la part des femmes dans la catégorie des enseignants qui s'établit à 41.93 % (1 817 femmes enseignantes pour 2 516 hommes enseignants) et celle relative à la part des femmes dans les BIATSS de catégorie A qui s'établit à 55 % (709 femmes BIATSS A pour 574 hommes BIATSS A).



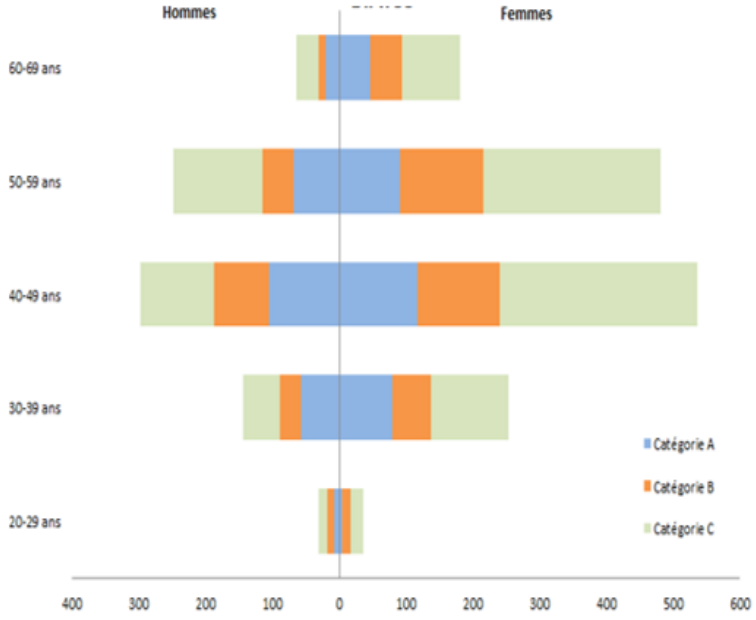


PROJET

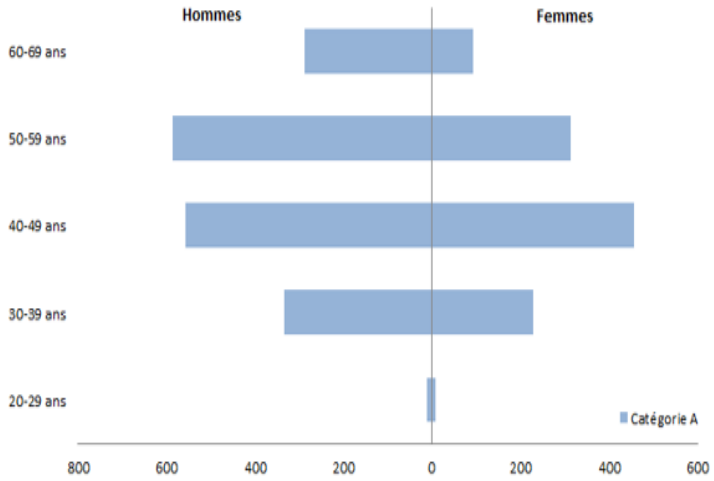


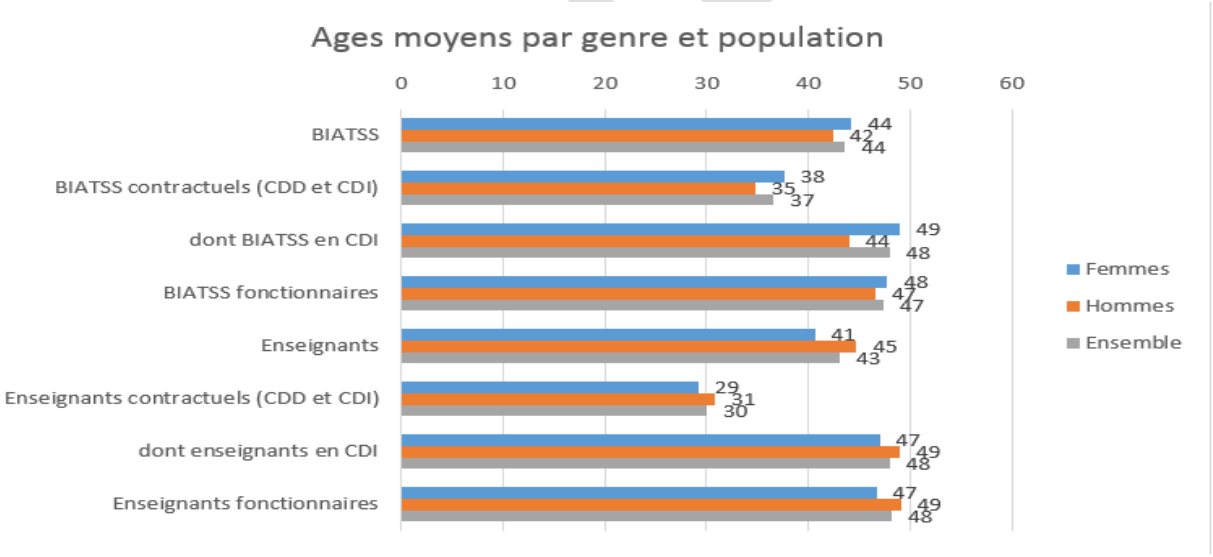
Répartition par âge

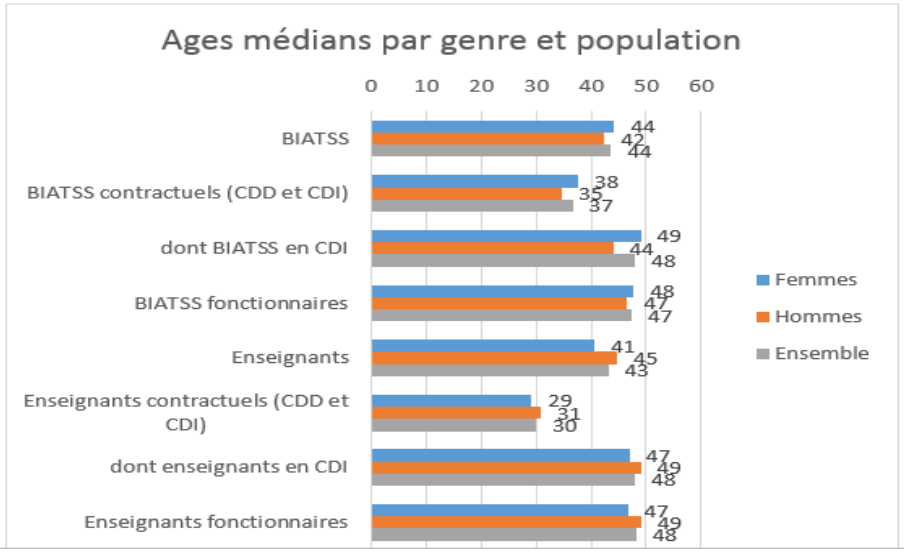
Répartition des BIATSS fonctionnaires par genre et par tranche d'âge
(réf. bilan social 2015)



Répartition des enseignants fonctionnaires par genre et par tranche d'âge
(réf. bilan social 2015)







Les moins de 26 ans représentent en 2015 6,7 % de l'effectif global (533 agents). Parmi eux, seuls 2 % sont fonctionnaires, et 24 % sont des BIATSS. Au regard du nombre d'années d'études nécessaires, il est normal de ne pas avoir (ou très peu) d'enseignants fonctionnaires de moins de 30 ans ou de BIATSS fonctionnaires de catégorie A.

Chez les BIATSS, plus de la moitié des CDD ont entre 25 et 34 ans. Chez les enseignants, 50 % des contractuels en CDD ont entre 25 et 29 ans, 65 % ont moins de 29 ans, et 85 % ont moins de 34 ans.
L'âge pivot auquel les enseignants fonctionnaires sont plus nombreux que les contractuels est de 33 ans. Pour les BIATSS, il est de 35 ans : 41 ans pour les agents en catégories A, 31 ans pour les agents en catégorie B, et 32 ans pour les agents en catégorie C. Que ce soit pour les BIATSS ou pour les enseignants, on ne constate aucune différence entre les hommes et les femmes.

En ce qui concerne les passages de CDD en CDI, l'âge pivot pour les BIATSS est de 53 ans.

Au sein d'AMU, les agents de plus de 45 ans représentent 46,3 % de l'effectif (48 % BIATSS et 45 % des enseignants ont plus de 45 ans).

Chez les BIATSS : 70 % des BIATSS de plus de 45 ans sont des femmes et 53 % des BIATSS de plus de 45 ans sont de catégorie C.

Chez les enseignants : 35 % des enseignants de plus de 45 ans sont des femmes.

Les plus de 60 ans représentent 9 % de l'effectif global (dont 2 % ont de plus de 65 ans). La proportion BIATSS/Enseignants (42/58) reste proche de la répartition globale. À partir de 65 ans, la part des enseignants augmente pour atteindre 84 %.

Les plus de 60 ans sont fonctionnaires à 90 %.

C/ Evolution des effectifs à venir

Chaque année, après un dialogue de gestion au cours duquel le Président porte auprès des directeurs de composantes et de services centraux et communs la politique de l'établissement, sont énoncés via lettre de cadrage, les principes relatifs à l'élaboration de la campagne emplois. Celle-ci est établie en conformité avec le contrat d'établissement. Chaque structure procède à l'analyse de ses besoins en termes d'utilisation de ses supports vacants, ou susceptibles de le devenir, pour divers motifs : retraite, mutation, réussite d'un concours…

Focus sur les BIATSS
Les moyens vacants peuvent être ouverts aux concours (internes et externes), proposés à la mobilité interne au fil de l'eau afin de favoriser l'évolution des parcours professionnels des personnels, ou publiés par voie de recrutement externe via la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (notamment pour les postes ouverts au détachement, à la mutation…), l'Apec ou Pôle emploi.

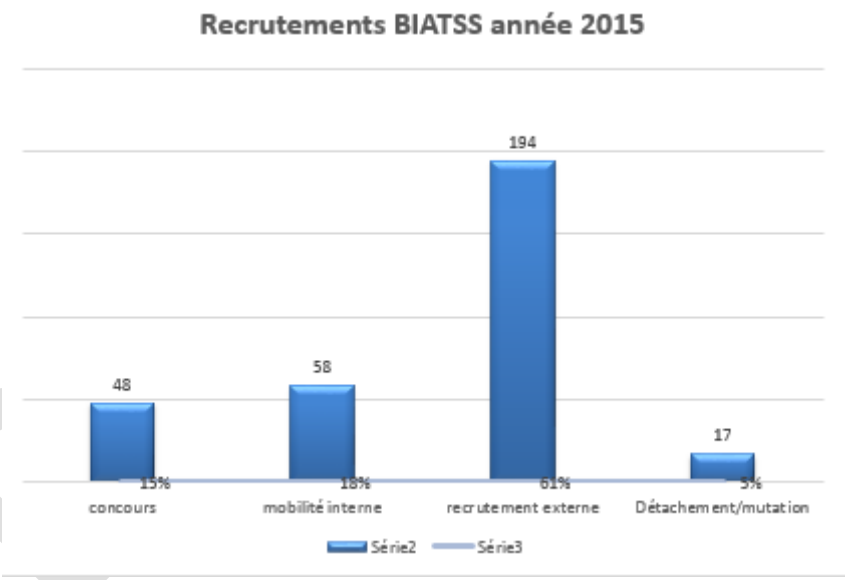
PROJET

La mobilité interne se définit par le mouvement des personnels affectés, employés et rémunérés par AMU. Il concerne des personnels déjà en fonction au sein de l'établissement qui candidatent sur un poste vacant d'une autre structure.

Le recrutement externe fait appel à des candidats extérieurs à l'université, suite à une mobilité interne infructueuse ou à une proposition d'offre d'emploi non pérenne non diffusée en interne. Le détachement entrant est la situation dans laquelle un fonctionnaire est placé dans un statut et/ou un établissement d'un autre ministère ou d'une autre fonction publique. La mutation quant à elle concerne une mobilité au sein d'un même ministère.

S'agissant des recrutements par voie de concours, une attention toute particulière est demandée aux structures afin de respecter le taux de 6 % au moins de postes ouverts aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Il est à préciser que tous les postes proposés à la mobilité ou au recrutement à l'Université d'Aix Marseille sont handi-accessibles.



Le prévisionnel 2016 laisse apparaître une forte évolution du nombre de d'emplois proposés au recrutement que ce soit par voie de concours ou par publication sur les job boards dédiés. La volumétrie des postes proposés à la mobilité interne devrait rester relativement stable.

Prévisionnel départs retraite

La pyramide des âges d'AMU laisse apparaître une répartition de la population sur toutes les tranches d'âge, ce qui signifie qu'il n'y a pas de départs massifs à prévoir dans les années à venir.

Âge moyen des départs à la retraite en 2015 et hypothèse de départs

	Âge moyen			
	Femmes	Hommes	Ensemble	Proportion de femmes
BIATSS titulaires	63,0	63,3	63,1	62%
Enseignants titulaires	64,7	66,2	65,9	23%
Non titulaires	Pas de départ	Pas de départ	Pas de départ	Pas de départ

	Nombre d'agents susceptibles de partir à 3 ans, 6 ans, 9 ans (hypothèse calculée à partir des départs en 2015)					
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	part sur la population concernée	population de référence
BIATSS	40	25	65	62%	3447	1,89%
ENSEIGNANT	17	58	75	23%	4307	1,74%
Total	57	83	140	41%	7754	1,81%

I-3 Les processus de recrutement au sein d'un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche

Comme pour toute organisation professionnelle de prestation de service, et en particulier celles délivrant des prestations intellectuelles, la valeur ajoutée de l'université provient directement et principalement des ressources humaines mobilisées, des femmes et des hommes qui la composent et de la mise en œuvre de leurs compétences. Dès lors, la recherche de nouvelles compétences qui prend la forme du recrutement constitue un enjeu fort pour un établissement dont plus de 80 % des dépenses relèvent de la masse salariale. Il est donc important de bien cerner les processus de recrutement, très cadré et réglementé par ailleurs, afin d'envisager les modalités de prise en compte, dans ces process, du public spécifique des travailleurs en situation de handicap.

A/ Le recrutement des personnels Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de service social et de santé (BIATSS) bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Deux voies sont possibles :

a. Recrutement par concours

Les conditions de diplômes sont les mêmes que pour celles des concours externes et il n'y a pas de condition de limite d'âge pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les conditions d'ancienneté sont les mêmes que pour les concours interne.

Les candidats doivent s'inscrire directement aux concours auprès de chaque service organisateur, Ministère ou Rectorat.

Lors de l'inscription, ils précisent s'ils ont besoin d'aménagements pour passer les épreuves (temps allongé, temps de repos, aides techniques ou humaines).

Ces aménagements ne sont pas automatiques mais relèvent de l'autorité organisatrice du concours et peuvent être accordés au vu d'un certificat médical délivré par un médecin agréé.

b. Recrutement par voie contractuelle

Le candidat, s'il n'est pas déjà fonctionnaire, peut bénéficier sur dossier et entretien, d'un recrutement par la voie contractuelle.

Les conditions de diplômes sont les mêmes que celles des concours externes.

Il doit présenter un handicap, relevant de la liste détaillant les catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, qui soit compatible avec les fonctions envisagées.

Il convient à nouveau de rappeler que quel que soit le mode de recrutement, priorité est donnée aux compétences du candidat et à leur adéquation aux postes à pourvoir.

c. Focus sur le recrutement par voie contractuelle

La possibilité d'accéder à la fonction publique par contrat est offerte à certaines catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (Catégories visées aux paragraphes 1, 2, 3, 4, 9, 10 et 11 de l'article L. 5212-13 du code du travail) n'étant pas déjà fonctionnaires et répondant aux mêmes conditions de diplômes ou d'équivalences que celles exigées des candidats aux concours externes. En fin de contrat et après validation de la commission avant titularisation, les candidats devront consulter un médecin agréé qui attestera que leur handicap est bien compatible avec l'exercice des fonctions envisagées compte tenu des possibilités de compensation.

Comment se déroule le recrutement par voie contractuelle ?

L'ouverture de poste

Chaque année, la campagne d'emplois d'Aix Marseille Université définit le nombre de postes ouverts aux concours pour une intégration dans son établissement. Un pourcentage correspondant à 6 % de la totalité de ces postes sera destiné à la voie contractuelle pour les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 - Article 27) toutes filières confondues. S'agissant de la filière ITRF, un avis de recrutement correspondant sera mis en ligne sur le site de la DRH http://drh.univ-amu.fr/ : un dossier de candidature devra être constitué et envoyé au pôle GPEEC - Bureau du recrutement et des parcours professionnels, localisé au Pharo - 58 boulevard Charles Livon - 13284 Marseille cedex 07.

Lorsqu'un concours visant à recruter des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) est ouvert, 6 % des postes offerts sont réservés à la voie contractuelle. Ils sont ensuite répartis entre les différentes académies.

PROJET

Le critère essentiel de sélection : les compétences du candidat

La première appréciation des candidatures s'effectue sur dossier (CV, lettre de motivation, photocopie des diplômes, justificatif prouvant la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi) transmis, selon la filière, au rectorat, au service départemental de l'éducation nationale ou directement à l'université. Les candidats peuvent se référer au répertoire des métiers de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, au dictionnaire des compétences pour connaître les compétences requises et au référentiel des emplois types (Referens).

Les candidats dont les dossiers ont été présélectionnés sont ensuite convoqués à un entretien devant une commission de recrutement. À l'issue de cet entretien, les candidats sont avertis de la décision définitive relative au recrutement.

Il est important de souligner que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont recrutés sur la base de compétences spécifiques qui répondent aux besoins de recrutement de l'administration. Leur qualité de personne handicapée n'ouvre pas droit à un recrutement systématique. Elle leur offre la possibilité d'entrer dans la fonction publique par la voie contractuelle.

Le contrat : durée et rémunération

Le contrat est passé pour une durée équivalente à celle de la période de stage du corps considéré, généralement pour un an (deux ans pour les conseillers d'orientation psychologues). La rémunération de la personne recrutée est également alignée sur celle des stagiaires issus des concours externes, y compris les primes et indemnités.

Si, à l'issue du contrat, la personne est titularisée, l'ancienneté correspondant à la durée du contrat et à d'éventuels services antérieurs est prise en compte.

À l'issue du contrat, trois options possibles

Lorsque le contrat arrive à son terme, un entretien avec une commission de titularisation est organisé afin d'apprécier l'aptitude professionnelle de l'agent. La commission de titularisation a notamment à sa disposition un rapport du chef de service ou du chef d'établissement dans lequel le contractuel a été affecté. Il est important de rappeler que ces documents dûment motivés doivent être rédigés sur un plan strictement professionnel et n'ont pas à faire référence au handicap de l'agent. De fait, il s'agit d'évaluer les compétences professionnelles de la personne en dehors de toute autre considération.

Suite à cet entretien peuvent être envisagés, après avis de la commission administrative paritaire compétente :

La titularisation : lorsque l'agent a été déclaré apte professionnellement à exercer ses fonctions, il peut être titularisé ;

Le renouvellement du contrat : si l'agent n'a pas démontré de capacités professionnelles suffisantes, le contrat peut être renouvelé une fois, pour une durée équivalente si la commission de titularisation estime qu'un nouveau contrat permettra à l'agent de progresser ;

Le non-renouvellement : dans le cas où l'agent n'a pas fait la preuve des capacités professionnelles requises, le contrat n'est pas renouvelé. La personne pourra alors bénéficier d'indemnités de chômage.

PROJET

B/ Les spécificités des universités en matière de recrutement : le métier et la carrière des enseignants et enseignants-chercheurs

Pour mettre en œuvre les deux grandes missions de service public que sont l'enseignement supérieur et la recherche, les universités disposent de personnels répartis en plusieurs catégories :
- dans leur majorité des enseignants-chercheurs (professeurs des universités et maîtres de conférences) ;
- des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur – professeurs agrégés (PRAG), professeurs certifiés (PRCE) ;
- des personnels d'enseignement et de recherche non permanents : enseignants associés, enseignants invités, attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), lecteurs et maîtres de langues étrangères, doctorants contractuels et professeurs contractuels ;
- des personnels enseignants et hospitaliers dans les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques (professeurs des universités- praticiens hospitaliers, maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers, enseignants associés, chefs de clinique, assistants hospitalo-universitaires et praticiens hospitalo-universitaires).

Pour la plus grande part, les enseignants-chercheurs sont régis par le décret n° 84-431 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Ils ont une double mission d'enseignement et de recherche en participant à l'élaboration, par leur recherche, et en assurant la transmission, par leur enseignement, des connaissances au titre de la formation initiale et continue incluant, le cas échéant, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Ils assurent la direction, le conseil, le tutorat et l'orientation des étudiants et contribuent à leur insertion professionnelle. Ils organisent leurs enseignements au sein d'équipes pédagogiques dans tous les cursus universitaires et en liaison avec les milieux professionnels. Ils établissent à cet effet une coopération avec les entreprises publiques ou privées.

Ils ont également pour mission le développement, l'expertise et la coordination de la recherche fondamentale, appliquée, pédagogique ou technologique ainsi que la valorisation de ses résultats. Ils participent au développement scientifique et technologique en liaison avec les grands organismes de recherche et avec les secteurs sociaux et économiques concernés. Ils contribuent à la coopération entre la recherche universitaire, la recherche industrielle et l'ensemble des secteurs de production. Ils participent aux jurys d'examen et de concours.

Ils contribuent au dialogue entre sciences et sociétés, notamment par la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique. Ils peuvent concourir à la conservation et l'enrichissement des collections et archives confiées aux établissements et peuvent être chargés d'activités documentaires.

Ils contribuent au sein de la communauté scientifique et culturelle internationale à la transmission des connaissances et à la formation à la recherche et par la recherche. Ils contribuent également au

PROJET

progrès de la recherche internationale. Ils peuvent se voir confier des missions de coopération internationale.

Ils concourent à la vie collective des établissements et participent aux conseils et instances prévus par le code de l'éducation et le code de la recherche ou par les statuts des établissements.

Les enseignants-chercheurs sont recrutés par concours. Ceux-ci sont ouverts par les établissements d'enseignement supérieur en fonction du nombre de postes à pourvoir dans une même discipline.
Ces concours sont ouverts aux candidats, quel que soit leur âge.

Dans les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques, les professeurs des universités-praticiens hospitaliers et les maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers sont recrutés par des concours nationaux organisés dans chaque discipline par arrêté interministériel publié au journal officiel de la République française. Les candidatures sont examinées au niveau national par un jury formé par la sous-section du Conseil national des universités dont l'emploi relève et qui arrête la liste des candidats admis et au niveau local, par les instances de l'unité de formation et de recherche et du centre hospitalier universitaire.

Les personnels enseignants du second degré peuvent être affectés dans les universités. Il s'agit essentiellement de professeurs agrégés et de professeurs certifiés, puis, en très faible proportion, de professeurs d'éducation physique et sportive et de professeurs de lycées professionnels.

Une note de service annuelle publiée au bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche fixe la liste des emplois du second degré à pourvoir dans les établissements d'enseignement supérieur ainsi que le calendrier annuel permettant de tenir compte, dans le respect du bon fonctionnement du service et des capacités budgétaires fixées pour chaque établissement et dans chaque discipline, des demandes formulées par les enseignants.

Les candidatures sont examinées par le président d'université qui peut, le cas échéant, constituer et réunir une commission *ad hoc* chargée d'examiner et de classer ces candidatures. Les avis émis par cette commission doivent permettre au chef d'établissement de présenter les dossiers qui paraissent le mieux adaptés au profil du poste à pourvoir, profil établi antérieurement par les instances de l'établissement d'enseignement supérieur.

Pour les recrutements des personnels d'enseignement et de recherche non permanents (associés, invités, ATER, doctorants contractuels, etc.), il convient de préciser que les universités procèdent directement aux recrutements de ces personnels. Les candidatures doivent être déposées directement auprès des établissements publics d'enseignement supérieur.
Les candidats peuvent se renseigner directement auprès des directions des ressources humaines des établissements publics d'enseignement supérieur pour obtenir des précisions sur les modalités de candidature à ces différents concours.

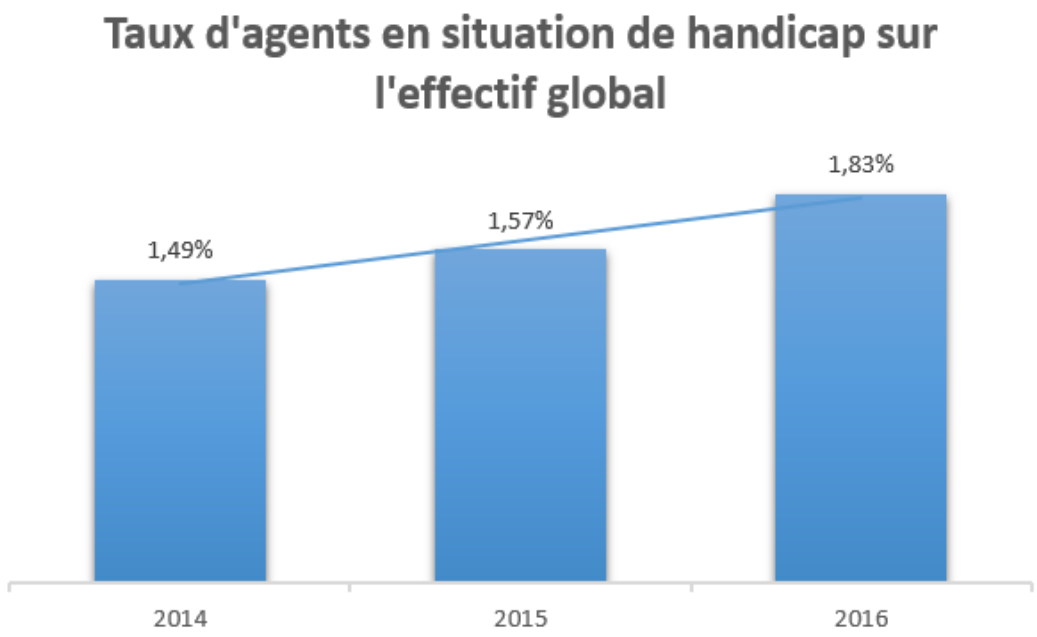
PROJET

I-4 Une politique d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein de l'université, fruit de la consolidation des actions menées dans le cadre des anciens périmètres

A/ La situation d'AMU au regard de l'obligation d'emploi

Situation générale au regard de l'effectif global

A la date d'observation du 01/01/15, le taux d'emploi direct des agents en situation de handicap est de 1,57 % ce qui représente 125 agents déclarés dans l'établissement (113 en 2014).



Au 01/01/16, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap se situait à 1,83 %, soit un total de 145 agents BOE. Cette légère hausse est due à une augmentation du nombre d'agents qui se sont déclarés auprès de l'administration. Ce taux, bien qu'en évolution, reste inférieur au taux moyen du ministère.

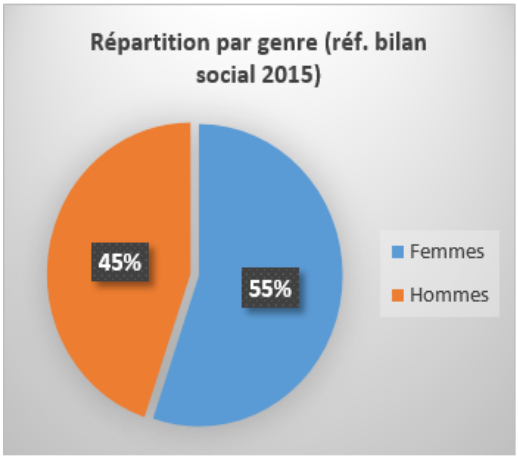
Répartition des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

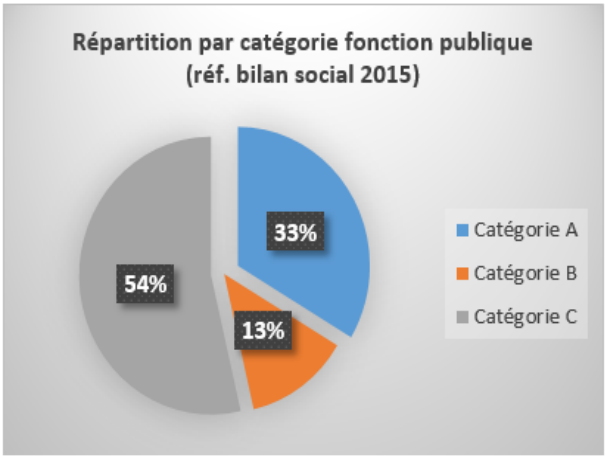
Le constat est récurrent, les agents de catégorie C restent majoritaires, de même que la population féminine.

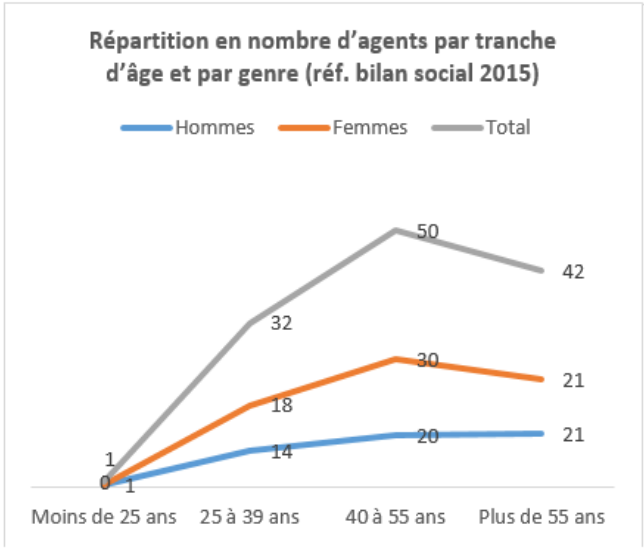
76 % des agents en situation de handicap à AMU sont des fonctionnaires.

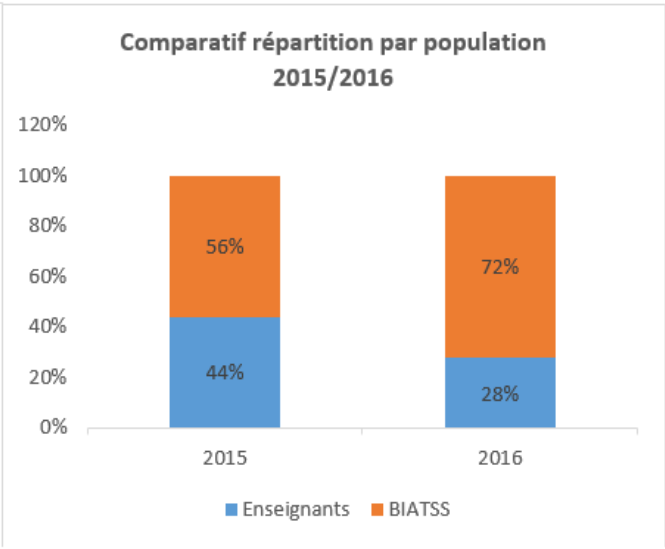
Pondéré à la répartition globale des effectifs :

- 0,7 % des agents de catégorie A sont en situation de handicap
- 2,2 % des agents de catégorie B sont en situation de handicap
- 4,2 % des agents de catégorie C sont en situation de handicap







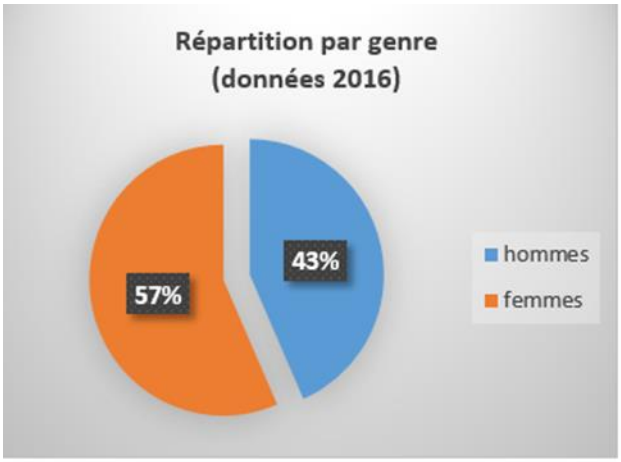


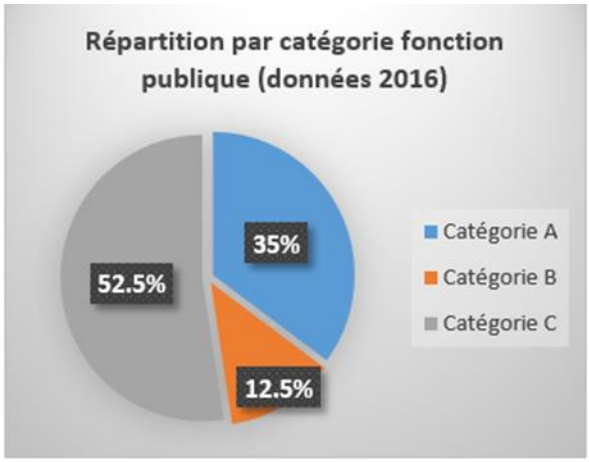
A la date d'observation du 01/01/2016, la catégorie C représente 52.5 % des agents en situation de handicap, suivie par la catégorie A (35 %), puis la B (12,5 %).

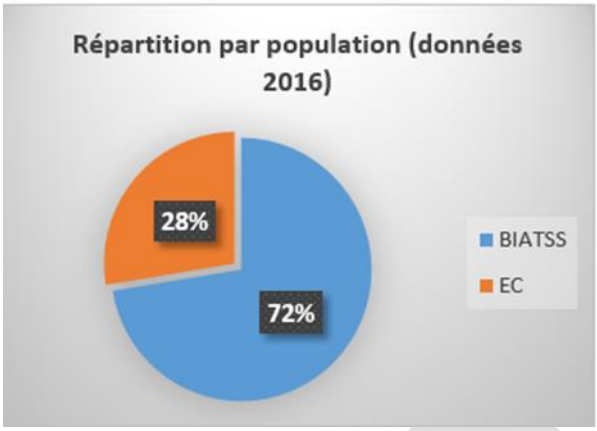
Les femmes, toutes catégories confondues, restent majoritaires à hauteur de 57 %.

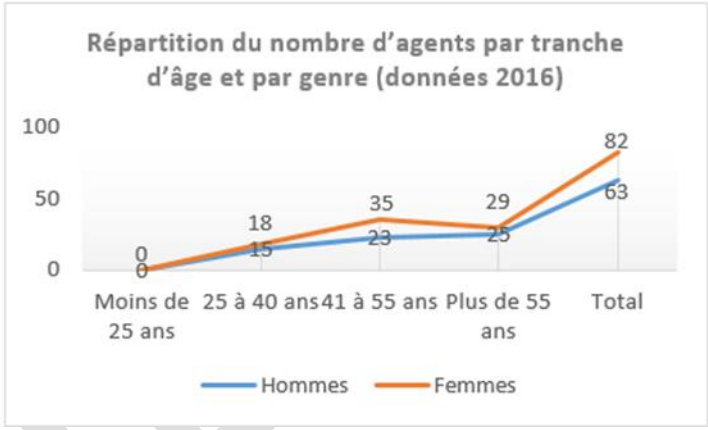
Pondéré à la répartition globale des effectifs :

- 1 % des agents de catégorie A sont en situation de handicap
- 2,5 % des agents de catégorie B sont en situation de handicap
- 5 % des agents de catégorie C sont en situation de handicap









Les personnels BOE sont présents dans toutes les tranches d'âges de la population active, exception faite de la tranche des moins de 25 ans.

La proportion la plus forte autant pour les femmes que pour les hommes, se situe dans la tranche des 41 à 55 ans.

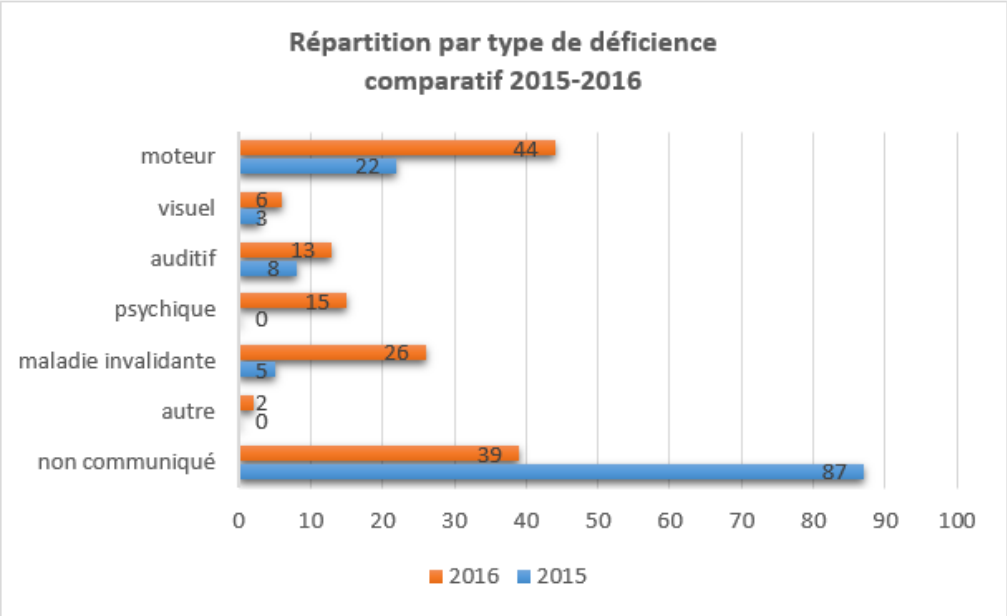
Il est toutefois à noter que les femmes, toutes catégories confondues, sont majoritaires à hauteur de 57 % de la population présentant un handicap avec une prédominance toutefois dans la catégorie C (68 % des agents BOE de cat C sont des femmes).

Ces éléments sont à rapprocher des données sur les problèmes spécifiques de santé liés au travail, exposant toute une catégorie de population féminine à certaines pathologies, notamment les agents d'entretien déclenchant des troubles musculo-squelettiques et pouvant se retrouver comptabilisés dans ces 68 %.

Le faible niveau de qualification des agents concernés nécessitera, en cas de restrictions d'aptitude ou d'inaptitude, un accompagnement spécifique afin de pouvoir les réorienter vers d'autres missions.

Répartition par typologie de handicap

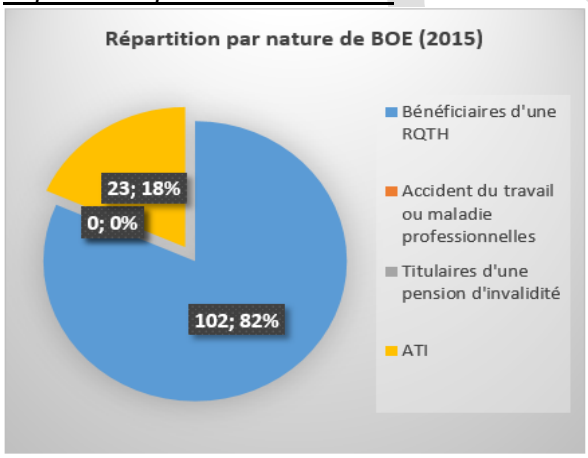
PROJET

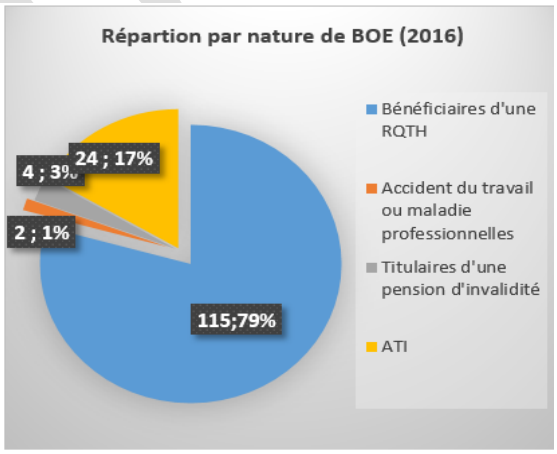


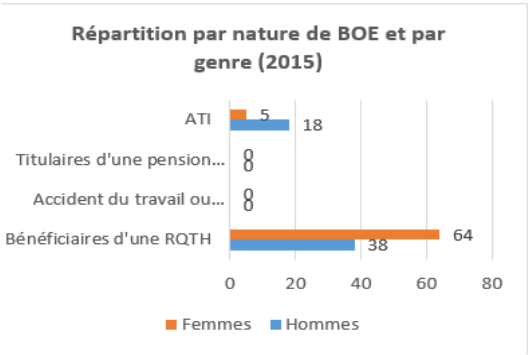
Les plus fortes proportions de handicaps présents et communiqués sont les déficiences motrices (30 % en 2016) en premier lieu puis les maladies invalidantes (18 %).

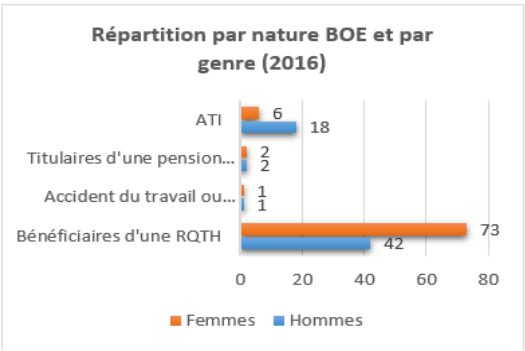
La connaissance des typologies de handicap a tendance à s'améliorer (63% en 2016 contre 30% en 2015). Les agents n'ont certes pas à préciser leur type de handicap. Ces statistiques sont basées sur les demandes de compensation du handicap au poste de travail, ou encore, pour 2016, sur la synthèse anonyme et collective réalisée par le service de médecine de prévention des personnels.

Répartition par nature de BOE









Les bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé délivrée par la MDPH constituent la majorité des agents BOE (79 %) avec une forte majorité féminine.
Les personnels percevant une allocation temporaire d'invalidité représentent 18 % des agents BOE.

B/ La création du Bureau Handicap en 2014, au sein de la Direction des Ressources Humaines

La loi du 22 juillet 2013 (ESR) dispose que chaque établissement doit établir un schéma directeur plurianuel en matière de politique de handicap couvant l'ensemble des domaines concernés, dont celui de l'obligation d'emploi.

En 2014, un correspondant handicap a été recruté au sein du pôle Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences de la Direction des Ressources Humaines.

Les objectifs fixés sont les suivants :
- participer à la construction d'une politique d'actions commune à tous les acteurs internes et externes à AMU dans la gestion de ses personnels en situation de handicap ;
- promouvoir la politique d'Aix Marseille Université en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi de tous ses personnels en situation de handicap ;
- sensibiliser l'ensemble des personnels AMU aux aides, accompagnements, bonnes pratiques autour du handicap dans le milieu professionnel ;
- favoriser la compensation des conséquences du handicap ;
- accompagner de façon personnalisée tous les agents en situation de handicap qui en font la demande ;
- contribuer à l'évolution des mentalités sur la thématique handicap en milieu professionnel par l'intégration d'un réseau commun aux trois Fonctions Publiques.

1. Objectifs et axes de travail de la cellule handicap

DOET

OBJECTIF N°1
Construction d'une politique d'actions et diffusion de sa promotion au sein d'AMU

OBJECTIF N°2
Développement de l'emploi BOE (emploi direct, apprentissage)

OBJECTIF N°3
Mise en oeuvre de dispositifs d'accompagnement adaptés et spécifiques à chaque agent reconnu BOE

OBJECTIF N°4
Optimisation de la gestion financière et budgétaire de l'activité « handicap » en vue d'une prise en charge plus efficiente

- Objectif n° 1 : campagne d'information et de communication

  - *Elaboration d'un plan de communication*

Il est essentiel que les agents connaissent le dispositif mis à leur disposition par la cellule handicap, c'est le meilleur accompagnement

1 RENCONTRE DE TOUS LES ACTEURS POTENTIELS

Services communs

- Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels (SUMPP)
- Assistantes sociales
- Service Commun d'Action Sociale et Culturelle
- Service universitaire d'insertion et d'orientation

Services centraux

- Direction des Etudes et de la Vie Etudiante
- Direction de la Commande Publique
- Direction de la Communication
- Direction de l'Audit et du Contrôle Interne
- DRH Campus et pôles de la DRH

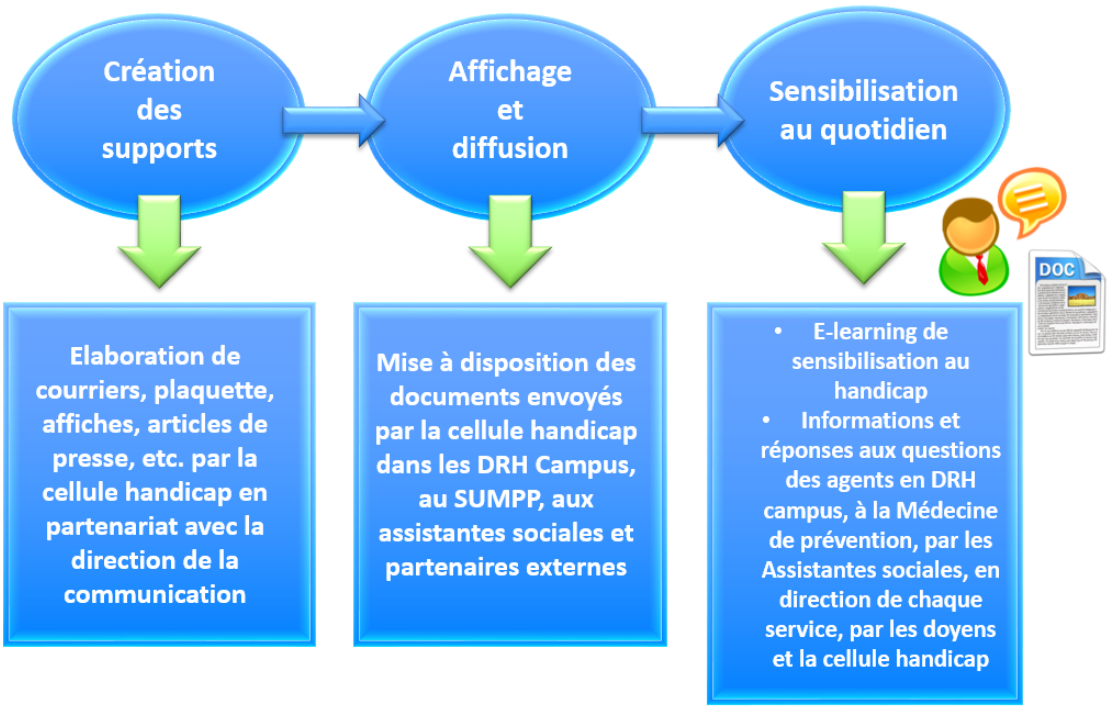
Partenaires extérieurs

- FIPHFP
- Cap Emploi
- Service Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH)
- Réseau Handi'pacte PACA

Instances AMU

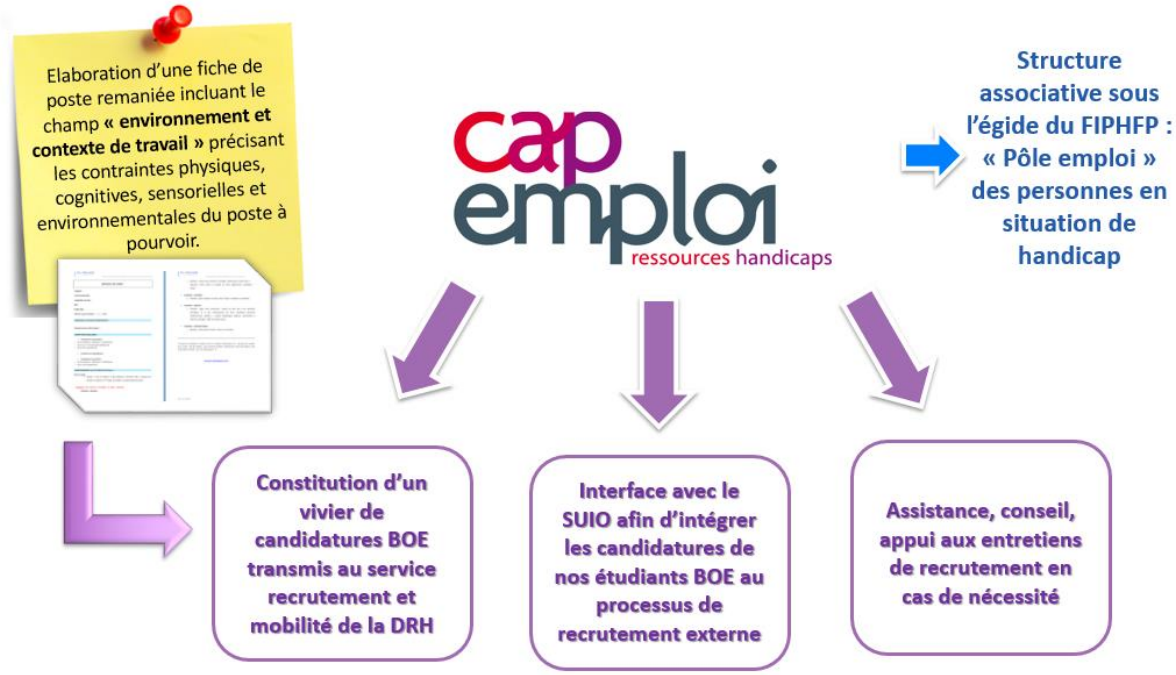
CT
CHSCT

2 CAMPAGNE DE COMMUNICATION



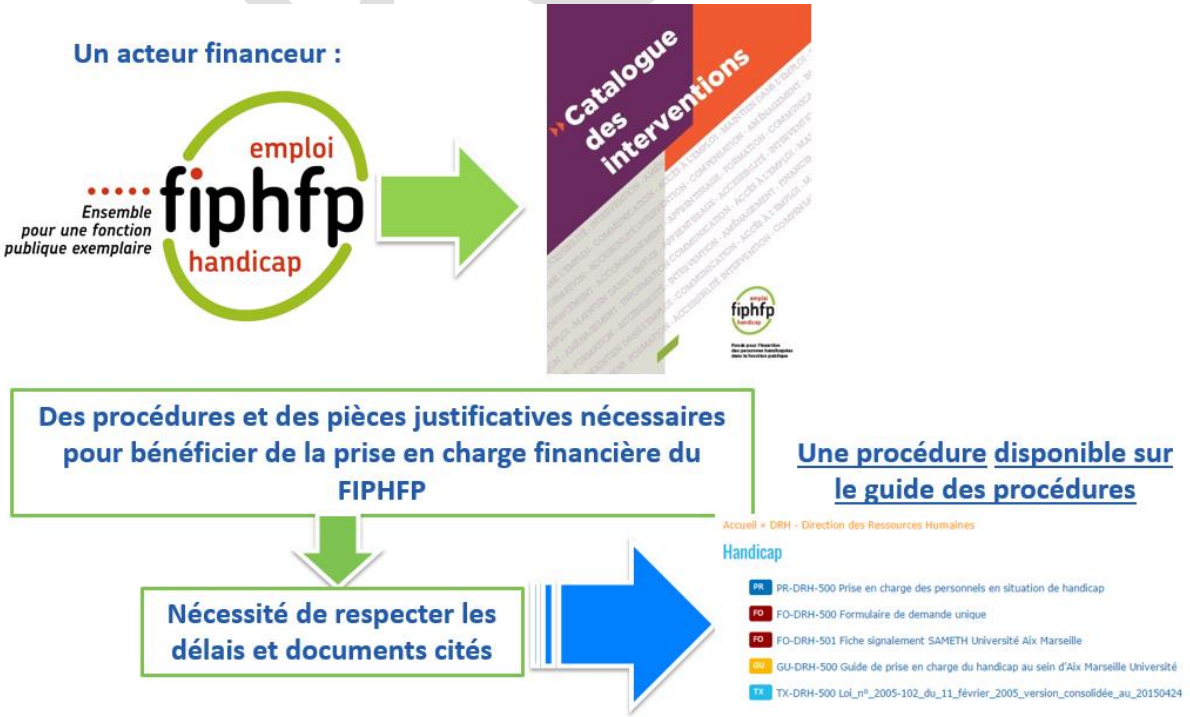
- <u>Objectif n° 2 : mise en place d'une politique de recrutement BOE</u>

  - *Par concours, recrutements externes ou voie contractuelle*



➢ *Par le développement de l'apprentissage*

- Objectif n° 3 : mise en place d'un dispositif d'accompagnement adapté et spécifique à chaque agent



➢ *Les pré-requis*

1 **L'agent doit avoir obtenu le statut de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE)**

Démarche volontaire et personnelle auprès de sa MDPH de proximité

Maison départementale des personnes handicapées

- ✓ Catégories définies aux 1°,2°,3°,4°,5°,9°,10° et 11° de l'article L.5212-13 du code du travail, dont la RQTH délivrée par la MDPH
- ✓ Eventuellement prestation de compensation du handicap (PCH)

2 **L'agent doit avoir rencontré le médecin de prévention du SUMPP et obtenu une préconisation médicale attestant de ses besoins spécifiques**

Visite médicale sous prise de rendez vous à l'initiative de l'agent

- ✓ Préconisation médicale

➢ *L'accompagnement par la cellule handicap*

1 **Identification de la problématique de l'agent**

LA CELLULE HANDICAP

2 **Informations et/ou vérification des pièces justificatives nécessaires**

3 **Envoi à la médecine de prévention pour visite et préconisation médicale si nécessaire**

Analyse des besoins préconisés avec les acteurs internes et externes → **Sélection d'un prestataire pour le besoin** → **Interactions avec les acteurs pour la mise en place du besoin** → **Mise en place du besoin, suivi de satisfaction et d'évolution**

Objectif n° 4 : optimisation de la gestion financière et budgétaire liée au handicap

- *Développement d'une politique d'achats responsable*

La sous-traitance avec des établissements des secteurs adapté et/ ou protégé (contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services) peut constituer une réponse à l'obligation d'emploi de personnes handicapées :

Modalité qui permet de satisfaire jusqu'à 50% de l'obligation.

SECTEUR PROTÉGÉ :
Il regroupe les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). Anciennement appelées CAT, ces structures permettent à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées. Ces établissements médicosociaux relèvent du milieu « protégé »

SECTEUR ADAPTÉ:

Depuis la loi de 2005, l'appellation « ateliers protégés » est devenue Entreprises Adaptées (EA). Elles font partie du marché du travail. Ces entreprises doivent employer au moins 80 % de travailleurs handicapés dans les postes de production.

Les montants des dépenses réalisées dans le cadre de contrats avec les secteurs adapté et protégé sont transformés en Unités Bénéficiaires déductibles de la contribution annuelle au FIPHFP

- *Développement de marchés publics*

Analyse des besoins et solutions à mettre en place pour intégrer, maintenir l'agent sur son poste

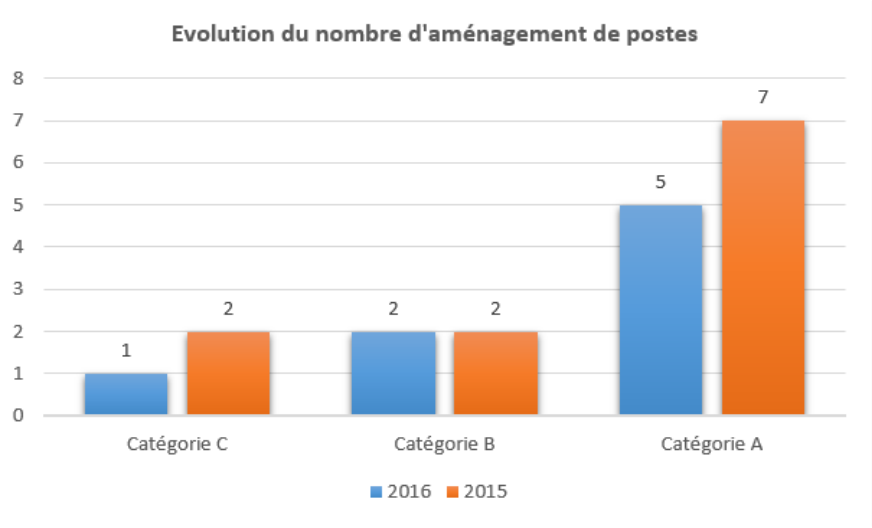
Selon le type de solution à mettre en place, le coût engendrera la mise en place d'un marché public

Deux exemples de marchés publics réalisés et en cours :

Mise à disposition d'interprètes en Langue des Signes Française (LSF)

Choix d'un prestataire pour les déplacements domicile travail de nos agents BOE

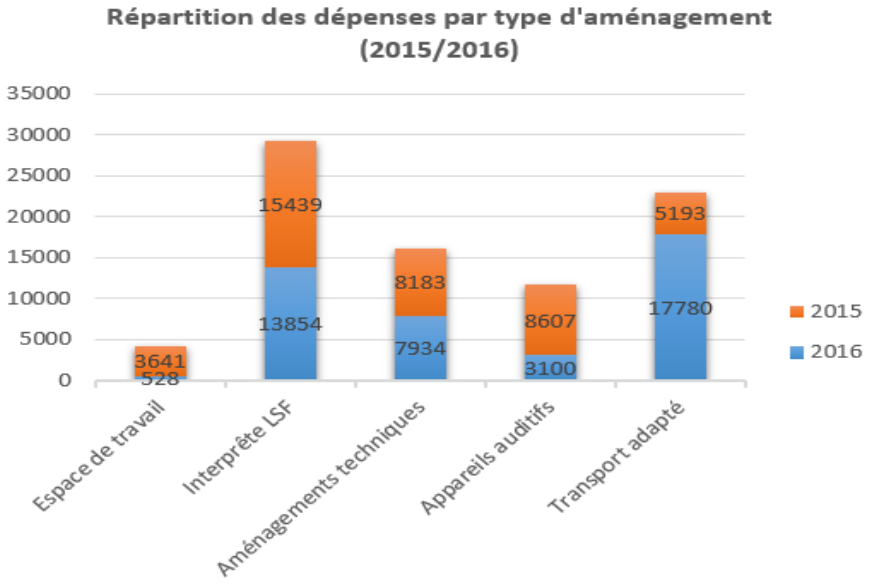
2. Focus sur les dépenses d'intégration et de maintien dans l'emploi (2015/2016)



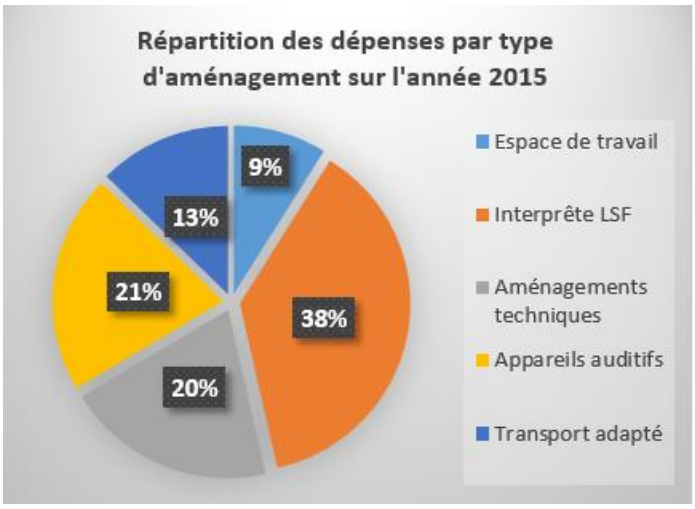
AMU a procédé à huit aménagements de postes en 2016 (onze en 2015) en vue de compenser le handicap via des aménagements techniques et/ou organisationnels des postes de travail des agents reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

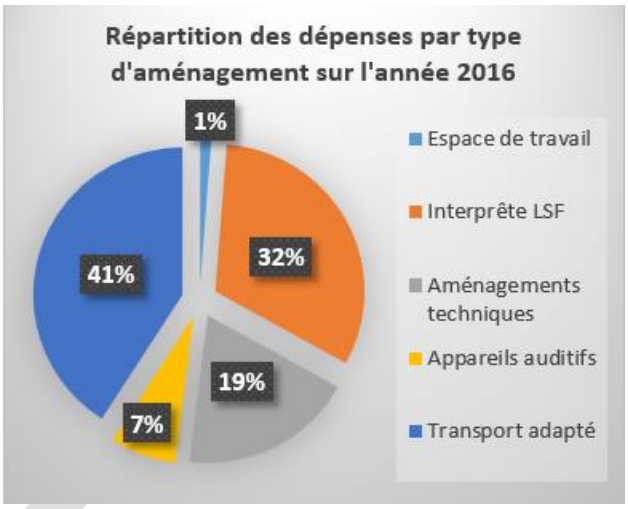
Des organismes externes, tels que le SAMETH ou le CRIADV, ont pu être sollicités afin d'apporter leur expertise.

La totalité des préconisations d'adaptation établies par le médecin de prévention ont été effectives.



Le montant total des dépenses consécutives à la compensation du handicap sur l'année civile 2016 s'élève à 43 196 euros (41 063 euros en 2015) qui se répartissent comme suit.





72 % du budget AMU alloué aux dépenses liées au handicap a été consommé en 2016.

Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Détail des données	Au titre de l'année 2015	Au titre de l'année 2016 (prévisionnel)
Effectif total rémunéré	7 960	7 913
Nombre légal de BOE	477	474
Effectif total BOE déclaré	125	145
Taux d'emploi direct	1,57%	1,83%
Montant des dépenses déductibles	132 276 €	224 829 €
Nombre d'unités déductibles	7,7	13,02
Taux d'emploi légal	1,67%	2%
Réduction particulière	76 945 €	83 820 €
Montant contribution	1 908 263 €	1 749 514 €

Evolutions 2016 par rapport à 2015 :

L'assiette de référence a diminué (47 agents en moins à comptabiliser dans l'effectif AMU) mais le nombre d'agents déclarés BOE a augmenté (+ 20 au 01/01/16).
Le taux d'emploi direct au 01/01/16 ainsi que le taux d'emploi légal sont plus favorables.
La marge de progression reste toutefois importante pour atteindre le taux légal de 6 %.

Les éléments de dépenses 2016 ouvrant droit à réduction de contribution (commandes auprès du secteur adapté et protégé, aménagement de postes) ont intégralement été déclarés dans la DOETH.

Il est à signaler que les dépenses liées aux travaux d'accessibilité n'ont pu être prises en considération car elles ne sont pas exclusivement destinées aux employés handicapés.
Le Bureau Handicap de la DRH a par ailleurs amorcé un programme d'information et de sensibilisation des personnels, tant au niveau individuel par le biais de campagnes de communication qu'au niveau institutionnel, par la présentation de bilans et d'évaluations dans les instances de l'université (CHSCT ; Comité Technique ; Conseil d'Administration etc.).

PROJET

PARTIE II - Les priorités et les objectifs : l'engagement d'Aix-Marseille Université dans le cadre de la convention FIPHFP

Comme exprimé dans la partie diagnostic, les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche en France répondent à des caractéristiques très particulières en matière de personnels, et en particulier pour les enseignants et enseignants-chercheurs. Les procédures de recrutement sont très réglementées et complexes. Par ailleurs, les spécificités de la gouvernance et la structuration même d'Aix-Marseille Université participent également à cette complexité en multipliant les « employeurs internes » et, de fait, le nombre d'acteurs et d'intervenants dans le processus de recrutement.

Partant de ce constat, l'élaboration d'un programme pluriannuel d'actions pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de l'université et sa mise en œuvre dans le cadre d'un plan d'ensemble global et cohérent inscrit dans la durée prend toute sa valeur et son intérêt. En effet, les objectifs et volontés de l'établissement en termes de recrutement de personnels BOE, leur insertion et leur maintien dans l'emploi nécessitent un accompagnement fort de tous ces interlocuteurs du recrutement, sur l'ensemble des volets envisagés, et à tous les stades du parcours professionnel.

La fixation des priorités et des objectifs

Aux termes du travail de recensement et partant du diagnostic et des constats dressés, les objectifs clés ont été établis en vue de renforcer et améliorer l'accompagnement des personnels en situation de handicap au sein de notre établissement et favoriser leur inclusion et le maintien dans l'emploi. Traduits en axes d'interventions, ils constituent ainsi la charpente du plan d'actions.

Le plan d'actions a été réalisé dans le cadre d'un travail collégial et concerté de co-production de fiches actions – vingt-cinq fiches au total – selon un modèle préétabli qui en fixe les caractéristiques et les contours selon les rubriques suivantes :

- Titre de la proposition d'action,
- Objectifs recherchés,
- Effets attendus,
- Pilote de l'action,
- Moyens mobilisés,
- Modalités d'évaluations, etc.

Six axes principaux décrivent ainsi la démarche de mise en œuvre de la convention. Ils regroupent l'ensemble des mesures et interventions que l'établissement entend mener durant l'application de la convention :

AXE 1 - Piloter : impulser, animer, conduire, évaluer, rendre compte

Une telle démarche nécessite, pour être effective et efficace, la mise en place d'une gouvernance et d'un pilotage spécifique. Sa constitution, ses modalités de fonctionnement, ses moyens et rayons d'actions constituent à eux seuls un axe à part entière du plan d'actions et en garantissent la conduite, la faisabilité et la soutenabilité et ont retenu toute l'attention du groupe de pilotage de la démarche d'élaboration.

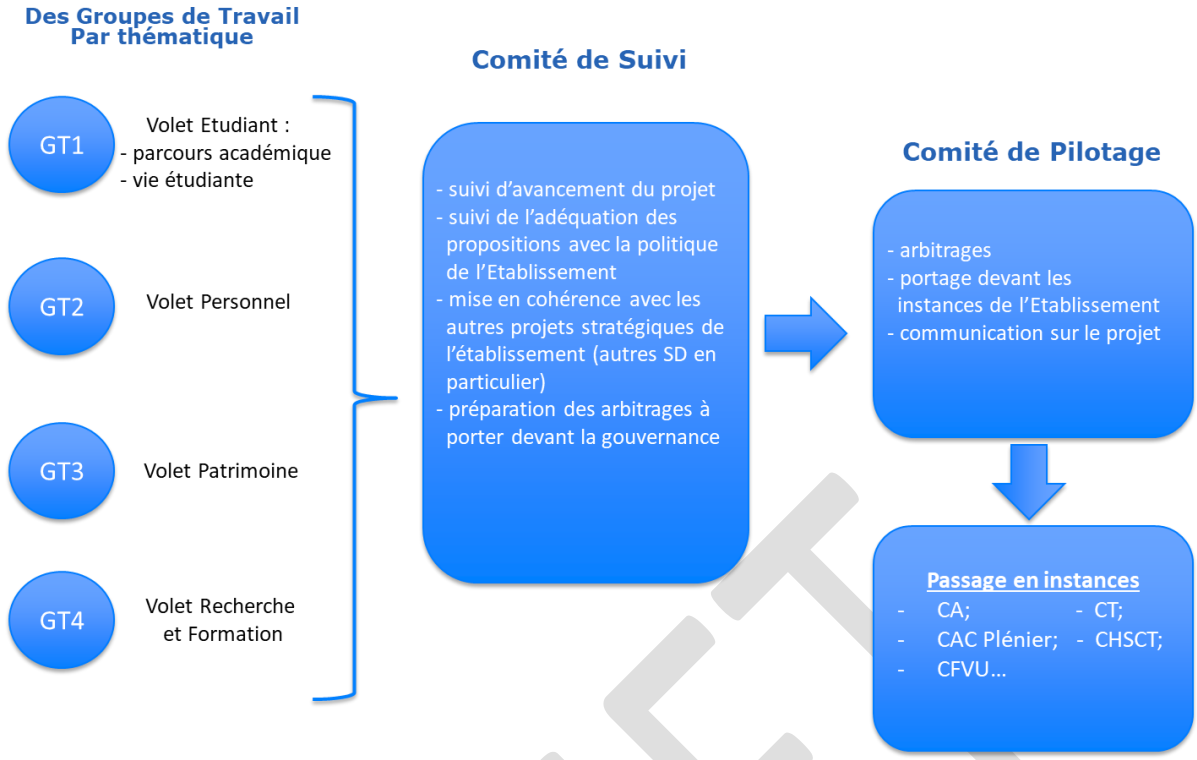
1. Instance de pilotage

    a) Construire un comité de pilotage et de suivi

L'élaboration du Schéma Directeur du Handicap dans son ensemble, son volet relatif aux Personnels, dont le travail a permis de constituer l'ensemble des éléments de la présente convention, reposent sur un travail collectif mobilisant près d'une centaine de personnes au total. Initié au printemps 2016, ce travail qui a duré plus d'une année n'a pu être possible que grâce à la mise en place, en amont, d'une comitologie – comité de pilotage, comité de suivi, groupes de travail –, une gouvernance et des outils d'animation, de collecte et de capitalisations des données et des productions.

Comitologie mise en place pour l'élaboration du Schéma Directeur Handicap - Janvier 2016/ juin 2017

PROJET



De même, une instance de pilotage doit être créée pour prendre le relais pour conduire et superviser la mise en œuvre opérationnelle du Schéma Directeur du Handicap dans son ensemble, et celle du programme pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnels et situation de handicap en particulier. Cette instance aura pour rôle de porter la politique handicap en matière de personnels de l'institution, de suivre la mise en application des actions définies dans les délais prévus et d'en évaluer les effets par la mise en place de tableaux de bord. Le comité de pilotage rendra compte régulièrement de la mise en œuvre du plan d'actions pluriannuel auprès de la gouvernance de l'établissement ainsi que de ses instances (CHSCT ; Comité Technique ; Conseil d'Administration) et sollicitera leur arbitrage sur les mesures correctives qui seraient à prendre.

Le comité de pilotage sera composé :

- Du chargé de mission Handicap, enseignant-chercheur nommé par le Président, qui en assurera la conduite et la supervision ;
- Un représentant de la Direction Générale de l'établissement (DGS / DGSA) qui assistera le chargé de mission handicap dans ses tâches, représentera un appui logistique et fera le lien avec les services de l'établissement,
- Le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant,
- le référent du Bureau Handicap.

Ce dernier acteur constitue un nouveau poste à créer spécifiquement et à l'occasion de la mise en œuvre du programme pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi décrit dans la présente convention. A cet effet, une fiche de poste (profil de cadre A) a été établi et le recrutement sera lancé en septembre 2017, pour être opérationnel dès le début de la mise en œuvre des premières actions en 2018.

PROJET

Le comité de pilotage veillera par ailleurs à assurer une pleine coordination et cohérence d'action avec les autres schémas directeurs menés dans le même temps par l'université et en particulier :

- Le schéma directeur du patrimoine et son volet « Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) ;
- Le schéma directeur des ressources humaines ;
- Le schéma directeur du numérique : à ce titre, il veillera à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique de l'établissement pour les personnels en situation de handicap.

b) Constituer le réseau de référents handicap des personnels au sein des DRH campus

Actuellement AMU est doté d'un réseau de référents handicap enseignant-chercheur pour les étudiants, décliné au sein de chaque composante. Ces référents handicap ont un rôle d'accompagnement des Etudiants en Situation de Handicap (ESH). Il conviendra d'en constituer le « pendant » pour les personnels, en identifiant au sein de chaque DRH campus un référent qui, en lien direct avec le référent du Bureau du handicap de la DRH, pourra relayer les différentes mesures et actions du plan d'insertion, auprès de l'ensemble des personnels de l'université. Des formations, des réunions régulières devront être organisées pour les accompagner dans leur rôle.

c) Animer et superviser les actions transverses du programme pluriannuel : communiquer, sensibiliser et veiller à la mise en œuvre du programme des formations

La sensibilisation des personnels à la notion de handicap permettra de faire évoluer les mentalités et de dépasser les préjugés qu'il peut y avoir sur les personnes en situation de handicap. Les actions de communication et de formation qui sont la base de cette sensibilisation, sont essentielles pour modifier la vision du handicap des personnels.

L'information devra être régulièrement relayée par les supports institutionnels pour installer la culture du handicap mais aussi mettre en avant les actions menées par AMU. Dans tous les événements scientifiques mais aussi culturels portés par l'université, les thèmes du handicap pourront être proposés. L'accessibilité de ces événements et la communication sur les possibilités d'accessibilité en fonction du handicap devront être intégrés aux campagnes de communication sur ces événements (à l'aide par exemple de pictogramme) mais aussi sur les activités sociales proposées aux personnels. Le site internet institutionnel et des composantes seront des relais de cette politique handicap. Les thématiques du handicap (pratique, scientifique ; étudiants ou personnels) pourront être mises en avant via un espace dédié et visible en première page des sites des composantes et du site institutionnel. La mise en accessibilité du site internet sera aussi un axe de travail et une obligation pour pouvoir répondre au RGAA (Référentiel Général d'Accessibilité des Administrations).

La formation des personnels, des collectifs de travail accueillant une personne en situation de handicap ainsi que la formation des référents handicap constituent un élément fort du programme d'actions. Le programme de ces différentes formations devra intégrer les tableaux de bord de suivi du comité de pilotage et un bilan sera fait annuellement et présenté en instances.

AXE 2 - Recruter, insérer, inclure :

PROJET

L'enjeu primordial de la convention FIPHFP repose sur la capacité de l'université à recruter des agents BOE dans toute la diversité de ses postes, profils, missions et catégories de personnels, à les « stabiliser », tant au sein des activités que des collectifs de travail et à favoriser, plus que leur acceptation, leur inclusion dans les collectifs de travail de l'université. Cela implique un travail en amont sur la constitution et l'alimentation de viviers de candidats qui détiennent les aptitudes et compétences professionnelles dont l'établissement a besoin, l'information et la formation des acteurs du recrutement et de l'insertion, l'adaptation des postes de travail et des outils aux spécificités des personnels BOE accueillis etc.

Il convient dès lors de rechercher à augmenter sensiblement la proportion de personnels BOE dans l'ensemble des effectifs de l'établissement et dans sa diversité, comme décrit dans la partie diagnostic. Les actions qui seront mises en place viseront donc à avoir une répartition de ces personnels entre Enseignants-Chercheurs et BIATSS. Il est envisagé pour ce faire d'associer des mesures incitatives, des mesures d'accompagnement et enfin des mesures contraignantes pour obtenir des résultats.

a) Mesures incitatives

Comme établi dans la partie descriptive du présent document, AMU est un des principaux formateurs de la région. Nous bénéficions donc d'un vivier d'étudiants futurs personnels d'AMU. Dans les mesures incitatives, le recrutement de doctorants à l'aide de contrats doctorants handicap nous permettra de préparer nos futurs enseignants-chercheurs. Cette action nécessitera d'augmenter le nombre de contrats doctorant au titre du handicap et de promouvoir ces contrats auprès des étudiants et des écoles doctorales.

Le recrutement par voie contractuelle des maitres de conférences doit également permettre de faciliter l'embauche de BOE enseignants-chercheurs en simplifiant la procédure de recrutement. Un travail avec les composantes sera nécessaire pour préparer les campagnes d'emploi et préparer ces embauches contractuelles.

Un système de « bonus / malus » de masse salariale pourrait ainsi être mis en place afin de favoriser ces recrutements.

Pour faire face à certaines difficultés rencontrées par le passé à l'embauche de BOE de niveau A (enseignants chercheurs mais aussi cadres de l'administrations, ingénieurs d'études et de recherche), il convient par ailleurs de développer les viviers de candidat pour faciliter le recrutement. En dehors du recrutement au sein des étudiants d'AMU, un rapprochement d'acteurs spécialisés dans le recrutement de personnels BOE, la participation à des forums spécialisés, le développement de recrutements par apprentissage…sont autant de pistes qui seront pistes mises en œuvre en ce sens.

A cet égard, le recrutement de BOE par la voie de l'apprentissage apparaît comme une modalité particulièrement intéressante, dans la mesure où elle permet de réunir des conditions favorisant l'acceptation et l'insertion professionnelle dans les collectifs de travail, en posant, au cœur de son dispositif, une approche par l'acquisition de compétences professionnelles. C'est la raison pour laquelle l'université souhaite développer cette modalité, peu employée jusqu'à présent (on

PROJET

comptabilise en 2016 seulement 3 apprentis pour tout l'établissement). A noter que l'université est par ailleurs déclarée centre de formation pour l'apprentissage pour près de 75 formations différentes, allant de la Licence au Master, dans des domaines aussi variés que les sciences et la technologie, la santé, les arts, lettres et langues, l'économie et la gestion etc. Cela signifie que le développement de l'apprentissage par l'établissement en tant qu'employeur permet de rejoindre l'objectif de l'université, établissement de formation supérieure, d'accompagner les étudiants dans leur insertion professionnelle, en son sein, et constitue ainsi une véritable politique d'entretien de ses viviers internes.

Dans ce même esprit, l'accueil de jeunes adultes en situation de handicap, étudiants ou non, de 18 à 30 ans dans le cadre d'une mission de service civique peut constituer une opportunité intéressante à la fois de découverte d'une vocation pour les candidats à cette mesure, et d'accueil et d'acceptation d'une différence pour l'établissement et les collectifs de travail qui intégreront ces services civiques. A cette fin, l'université vient d'engager les démarches afin d'obtenir rapidement un agrément.

Enfin, la valorisation de la fonction de tuteur semble nécessaire. En effet, actuellement le tutorat reste bénévole et s'ajoute souvent au travail à réaliser. Une valorisation permettra de favoriser cette fonction auprès des personnels BOE qui est un gage d'insertion professionnelle et facteur d'inclusion au sein des collectifs de travail.

b) Mesures contraignantes

Pour pouvoir augmenter progressivement notre taux d'employabilité des personnels BOE, nous devrons rendre obligatoire le recrutement de 6% (au minimum) de personnels BOE à chaque campagne d'emploi.

c) Mesures d'accompagnement (formation, information)

Des mesures d'accompagnement sont également nécessaires afin de favoriser la réussite de l'insertion professionnelle. Il faut former les jurys à la thématique du handicap pour améliorer leur connaissance sur le handicap, ses conséquences sur l'emploi, et mieux appréhender les entretiens de recrutement de ces personnels.

Des séances de formation / information / sensibilisation devront être réalisées auprès des collectifs de travail, des encadrants. Le tutorat devra être développé et accompagné par de la formation des tuteurs à cette fonction.

Les collectifs de travail devront être sensibilisé en général au handicap par des actions de communication, d'affichage, de rencontre et d'échange sur cette thématique.

AXE 3 - Maintenir, former, accompagner dans le parcours professionnel et la carrière

La déclaration volontaire de RQTH permet à l'établissement de prendre en compte les personnels BOE et de les accompagner. En cela, elle est indispensable à la bonne conduite de la politique de

PROJET

l'université en matière de handicap. La communication sur les avantages qu'elle apporte aux personnels devra être intensifiée pour la favoriser. Tous les services d'AMU devront être sensibilisés à cette démarche. Cette déclaration doit aussi être un levier pour améliorer l'inclusion des personnels en situation de handicap dans les activités courantes de l'université portée par le service commun d'action sociale et culturelle (le SCASC). Une politique d'aide permettrait d'améliorer le quotidien des personnels BOE et favoriserait cette déclaration. Enfin, les données du SUMPP et de la DRH devront être consolidées pour améliorer notre recensement des personnels BOE.

a) Adapter les activités courantes en faveur des Personnels en Situation de Handicap (PSH)

La première action visera, dans le cadre de la création du livret d'accueil, l'insertion d'une présentation de toutes les possibilités offertes aux personnels BOE. Un des objectifs sera de favoriser la déclaration de RQTH pour obtenir ces aides. Concernant les offres du SCASC, des pictogrammes pourraient être associés aux activités programmées pour aider les personnels en situation de handicap à savoir si l'activité est accessible ou pas. Des programmes dédiés pourraient aussi être proposés.

b) Intensifier la politique d'aides et de prise en charge

Sous l'effet conjugué du recrutement de BOE supplémentaires et des campagnes d'information favorisant la déclaration de RQTH vis-à-vis des personnels faisant déjà partie de l'établissement, les aides déjà délivrées par l'établissement, que ce soit en matière de transports adaptés, d'aménagement des postes de travail en ce compris le recours à l'interprétariat (notamment en langage des signes), de participation au financement des prothèses, orthèses et fauteuils roulants devraient se développer et s'intensifier, ce qui alimentera également une communication propice à la déclaration de RQTH. De nouvelles mesures d'aides et de prises en charge pourront également être initiées : accompagnement des personnels en situation de handicap dans leur quotidien, par la délivrance, sur dépôt de dossier, de chèques emploi services pour la réalisation de travaux de réparation, d'entretien à domicile par exemple.

c) Consolider les données entre services : RH et SUMPP

Les données de la DRH et du SUMPP sur les personnels BOE sont différentes. Lors du bilan, nous avions pu noter que seul 50 personnels étaient en commun sur les listes de la DRH et celle du SUMPP. Des outils permettant de croiser les données dans les règles du secret médical permettraient d'améliorer le recensement des personnels BOE. Les médecins du SUMPP pourraient conseiller les personnels sur la démarche de déclaration de RQTH. Un accompagnement par le service social aiderait à la constitution des dossiers. Pour améliorer la collecte des données et leur consolidation, des réunions impliquant les 2 services, DRH et SUMPP permettraient d'échanger sur ces données.

AXE 4 - Mener une politique affirmée de prévention du handicap au travail

PROJET

La prévention doit être un des axes du SDH, afin de prévenir les situations à risques pour les personnels et éviter des pathologies qui pourraient être à terme responsables de situation de handicap. A cette fin, la démarche doit comporter 3 étapes à mener :

- répertorier les situations à risques,
- informer et former les personnels sur ces risques,
- adapter les postures et les postes de travail pour éviter ces risques.

Toute cette démarche de prévention devra être réalisée en symbiose avec le SDRH, et en parfaite coordination avec le plan général de prévention des risques et le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER), élaborés en collaboration avec les membres du CHSCT.

a) Répertorier les situations de travail et les postures à risques

Cette première étape vise à identifier les facteurs de risque des maladies professionnelles et des accidents de travail ou de trajet. Il faudra identifier en particulier les facteurs de pénibilité (gestes répétitifs, postures contraignantes, …) susceptibles d'entrainer par exemple des troubles musculo-squelettiques. Un travail collaboratif avec les différents services de l'université sera essentiel à la réussite de cette étape (DRH, DHSE, SUMPP, …). Cet objectif fait par ailleurs partie intégrante du plan de prévention annuel présenté au CHSCT.

b) Mener un travail d'information / de formation et de prévention (intervention d'ergonomes)

Cette deuxième étape visera à informer et former les personnels à ces risques. Des actions de communication devront être mises en place. Une formation sur ces risques pourra être proposée aux nouveaux arrivants ou lors d'un changement de poste. Le livret d'accueil pourrait être un des supports de sensibilisation. L'intervention d'ergonomes pourrait aider à la formation des personnels.

c) Adapter les postures et les postes de travail

Cette troisième étape permettra d'adapter les postures et les postes de travail pour réduire les risques. En effet, l'analyse des postes de travail et des postures de travail permet ensuite la bonne adaptation du poste de travail. Des ergonomes pourront intervenir sur ces adaptations. Cette étape permettrait de diminuer les risques de maladie professionnelle et de situation de handicap.

AXE 5 - Recourir au secteur adapté

Le recours à des prestataires extérieurs issus du milieu protégé est important à intégrer dans la politique de l'université en matière d'achat de prestation et de fournitures. Cette action aura une valeur sociétale forte pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. Nous devons intégrer une stratégie envers ces prestataires d'inclusion de leurs services dans nos marchés lorsque cela est possible. Nous pourrons faire appel à des ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) dans plusieurs domaines : prestations espace verts, traiteurs, nettoyage de locaux, papeterie et fourniture de bureau, tri et destruction de documents … Il nous faudra recenser les prestataires dont nous avons besoin au sein de l'université et vérifier si ces prestations peuvent être proposées par des

PROJET

ESAT. Cette proposition pourra se construire avec le service des marchés pour solliciter chaque fois que cela est possible le milieu protégé.

PROJET

SYNTHESE DES OBJECTIFS ET DES ENGAGEMENTS

A l'appui de l'établissement de cette convention de partenariat pluriannuelle ave le FIPHFP, Aix-Marseille Université affiche sa volonté d'intensifier sa politique en faveur des personnels en situation de handicap, en œuvrant directement sur les conditions et modalités de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi. Ainsi, l'université s'engage à consacrer sur trois ans l'ensemble des moyens décrits dans le plan d'actions, déclinés en partie III de la présente convention, avec l'appui plus que nécessaire du FIPHFP.

Malgré la complexité intrinsèque liées aux modalités de recrutement dans la fonction publique d'état en général, et dans l'enseignement supérieur et la recherche en particulier, Aix-Marseille Université se fixe l'objectif d'atteindre, dans ce délai, un taux d'emploi direct de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) situé entre 2,5% et 3% - il est actuellement de 1,83.

Pour ce faire, l'université s'engage à procéder à l'embauche, sur la période des 3 ans de la convention, d'au moins 6 % de BOE parmi les recrutements sur postes pérennes qui seront réalisés sur cette période.

Par ailleurs et dans le cadre de son plan d'actions en faveur de l'apprentissage, l'université s'engage d'une part à recruter 10 apprentis BOE sur la période, et d'autre part à tout mettre en œuvre pour en recruter au moins la moitié sur poste pérenne à l'issue de leur contrat d'apprentissage, soit au moins 5 d'entre eux.

PROJET

PARTIE III – Présentation du plan d'actions

Cette 3e et dernière partie du programme pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap de l'université se présente sous la forme consacrée par le FIPHFP de fiches actions qui constituent autant d'axes structurants du programme et portent la description de l'ensemble des actions, leurs objectifs, attendus, modalités opérationnelles de réalisation, d'évaluation et leur temporalité.

Ces fiches sont au nombre de 5 :

- **Fiche action n° 1** : Piloter : impulser, animer, conduire, évaluer, rendre compte ;

- **Fiche action n°2** : Recruter, insérer, inclure

- **Fiche action n° 3** : Maintenir, former, accompagner dans le parcours professionnel et la carrière

- **Fiche action n° 4** : Mener une politique affirmée de prévention du handicap au travail

- **Fiche action n° 5** : Recourir au secteur adapté

PROJET

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

FICHE ACTION N°1

Intitulé de l'action	Piloter : impulser, animer, conduire, évaluer, rendre compte

Eléments de contexte	A l'instar de la comitologie, de la gouvernance et des modalités de conduite de la démarche mises en place dans le cadre de l'élaboration du SD Handicap et de son volet Personnels, il est nécessaire, compte tenu des ambitions portées dans le cadre de la convention FIPHFP et de l'ampleur de ses actions, de mettre en place un pilotage spécifique.

Objectifs visés	L'organisation spécifique mise en œuvre aura pour objectif principal de veiller à la mise en place des différentes actions du programme pluriannuel, dans tous ses aspects (respect des plannings et des délais ; déroulement des actons etc.). Il aura également pour vocation d'évaluer les actions, de rendre compte à l'établissement, à ses instances ainsi qu'au FIPHFP des résultats obtenus et de l'atteinte des objectifs fixés. Par ailleurs, il assurera également la coordination entre les actions de la convention et leurs effets attendus, avec les autres politiques de l'établissements, reprises dans les différents autres Schémas Directeurs (SD RH ; SD Numérique ; SD de l'Offre de Formation ; Ad'AP etc.). Enfin, en termes de communication et de diffusion de l'information, il aura également pour double objectif d'une part de rendre compte auprès de la gouvernance de l'université et de ses instances (Conseil d'Administration ; Conseil Académique ; Comité Technique ; Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), et d'autre part de mettre en place tous supports, matériel et numérique, tous évènements et actions de communication (conférence, table ronde, etc.) afin d'informer les membres de l'université, personnels et étudiants des actions et attendus de la politique en faveur des personnels en situation de handicap.

Nature de l'action	1/ Elaboration en interne du projet de convention (V1 du pilotage) : établissement du diagnostic, des objectifs et des priorités ; rédaction du projet de convention à partir de la production des fiches actions (25 rédigées) 2/ Pilotage, suivi et évaluation du plan d'actions 3/ Animation du plan d'actions 4/ Etablissement des bilans d'activités, et communication auprès de l'Etablissement (gouvernance ; instances ; personnels en général par le biais de bulletins d'informations synthétiques etc) ainsi qu'auprès de ses partenaires au premier rang desquels le FIPHFP. 5/ Mise en œuvre, pilotage et coordination au niveau de l'établissement du plan d'information et de communication

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**

PROJET

7900	269

Calendrier de mise en œuvre		
Année 1 : 2018	***Année 2 : 2019***	***Année 3 : 2020***
-En préfiguration du programme pluriannuel : élaboration de la convention (diagnostics ; priorités & objectifs ; rédaction de la convention) -Recrutement du référent du Bureau Handicap de la DRH (création de poste)	Poursuite de la mise en œuvre du plan d'actions Etablissement des premiers bilans et évaluations	Poursuite et finalisation de la réalisation du plan d'actions Bilans finaux et évaluations finales. Préparation de la demande de renouvellement de la convention

PROJET

Budget prévisionnel				
Période	***Année 2018***	***Année 2019***	***Année 2020***	***Total***
Montant total	93.000	53.000	93.000	**239.000**
Montant demandé au FIPHFP	8.720	7.880	7.880	**24.480**

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	-Elaboration en interne de la convention FIPHFP : dépenses totales en ETP compte tenu des moyens mobilisés en préfiguration (année n-1) et en année 3 : 80.000 € */ Demande de subvention FIPHFP : plafond de 15 jours et de 168 € par jour = 2.520 €* -Recrutement d'un référent du Bureau Handicap : 40.000 € x 3 ans = 120.000€ */ Demande de subvention FIPHFP : 0* -Evaluation des actions : 5.000 € x 2 ans = 10.000 € */ Demande de subvention FIHFP : plafond de 20 jours et de 168 € par jour, pour les années 2 et 3 = 3 360 €*

	-Elaboration et mise en œuvre d'un plan pluriannuel d'information et de communication : création et diffusion des supports ; création d'évènements (conférences, actions culturelles etc.) ; participation aux évènements existants (ex : nuit européenne des chercheurs etc.) budget de 5.000 € annuel (Axe 6); mise en œuvre d'interprétariat collectif sur les évènements : à raison d'une manifestation par trimestre, soit au total environ 15 h par an, au prix plafond de 80h/h soit 1.200 € (soit 3.600 € sur 3 ans). Au total : 6.200 € x 3 ans = 18.600€ */ Demande de subvention FIPHFP : 18.600 €*

Modalités de suivi et critères d'évaluation	Production des bilans annuels d'activités ; consolidation et publication des évaluations des actions mises en œuvre dans le cadre du plan d'actions ; recrutement du référent et évaluation de ses activités ; livraison en année 3 du projet de renouvellement de la convention FIPHFP

PROJET

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

FICHE ACTION N°2

Intitulé de l'action	RECRUTER, INSERER, INCLURE

Eléments de contexte	Les difficultés liées à l'embauche de PSH issues des spécificités des modalités de recrutement dans un établissement public de formation supérieure et de recherche sont décrites dans les parties I et II de la présente convention. Il est dès lors nécessaire d'engager, au travers du plan d'actions, des mesures de fond afin de faire évoluer fondamentalement le « regard » des acteurs du recrutement et de l'insertion des personnels, tout en plaçant au centre des débats la compétence des personnels. C'est en mettant clairement en avant les compétences professionnelles des PSH que l'on parviendra à « passer au-dessus » des appréhensions et à légitimer pleinement leur inclusion dans les collectifs de travail.

Objectifs visés	Voir les items dans le cadre suivant (« nature de l'action »)

Nature de l'action	1/ Recrutement de doctorants en situation de handicap 2/ Recrutement de MCF Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) 3/Assurer un recrutement de BOE à hauteur des 6% réglementaires pour les BIATSS; créer les conditions entre les structures pour partager cet effort; envisager une démarche pluriannuelle 4/Augmenter la taille des viviers (internes et externes) de candidatures au recrutement des personnels en situation de handicap 5/ Recruter par la voie de l'apprentissage 6/ Accueillir des personnes en situation de handicap dans le cadre du service civique 7/ Valoriser la fonction de tuteur 8/ Former et sensibiliser les jurys de recrutement, comités de sélection (BIATSS et EC) : lutter contre les biais décisionnels qui vont conduire à écarter la candidature d'une personne handicapée sans connaitre la compatibilité entre le poste et les conséquences du handicap de la personne : 9/Former les encadrants pour favoriser l'accueil, l'acceptation, l'inclusion et accompagnement des agents BOE dans les collectifs de travail 10/ Former les collectifs de travail au handicap en milieu professionnel pour favoriser l'accueil, l'acceptation, l'inclusion et accompagnement des agents BOE (facteur de réussite à l'embauche et au maintien dans l'emploi)

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**

PROJET

7900	121

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2018	***Année 2019***	***Année 2020***
La quasi-totalité des actions sont initiées.	Montée en puissance des actions	Poursuite

Budget prévisionnel				
Période	***Année 2018***	***Année 2019***	***Année 2020***	***Total***
Montant total	150.954 €	226.633 €	284.787 €	**662.374 €**
Montant demandé au FIPHFP	95.890 €	132.875 €	162.125 €	**390.890 €**

PROJET

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	-**Recrutement de doctorants** : 1 par an pendant 3 ans. Coût annuel d'un doctorant : 30.804 €=> coût total sur 3 ans **: 184.824€** / *Demande de financement FIPHFP : 0* -**Augmenter la taille des viviers externes** : participation à des salons ; adhésion à des réseaux et plateformes de recrutement spécialisés etc : sur 3 ans **: 6.000 €** / Demande de financement FIPHFP : 0 -**Recrutement de BOE en contrat d'apprentissage** : 2 en année 1 (700€x12x2 = **16.800 €**) ; 3 en année 2 (16.800€ + 700 €x12x3 = **42.000 €**) et 5 en année 3 (18.800 + 700€x12x3 + 700€x12x5 = **84.000€**)=> 10 au total soit un coût total de **142.800€** / Demande de financement FIPHFP : 80% soit **114.240 €** -**Valorisation de la fonction de tuteur pour les apprentis**: sur la base de 10 tuteurs par an, durée moyenne de tutorat de 9 mois, valorisé à 2,5H /jour, sur un taux de vacation de 18€/h => 27.000€ par an, soit un total de **81 000 €** / demande de financement FIPHFP : 80%, soit **64 800 €.** **- Aide financière pour l'apprenti :** 1.675 € par apprenti : 2 en année 1; 3 en année 2 et 5 en année 3 => 10 au total soit un coût total de **16.750€** / Demande de financement du FIPHFP aide forfaitaire de 1.525€ x10 = **15.250€** **- Frais de formation pour apprenti :** 1.000 € par apprenti : 2 en année 1 ; 3 en année 2 et 5 en année 3 => 10 au total soit un coût total de **10.000€** / Demande de financement du FIPHFP : 80% = **8.000€** **- Prime à l'insertion d'apprenti :** 1.600 € par apprenti recruté sur un emploi pérenne à l'issue de son contrat d'apprentissage : sur la base d'un apprenti sur deux => financement du FIPHFP aide forfaitaire de 1.600€ x5 = **8.000€ en année 3** **-Accueil de services civiques en situation de handicap :** accompagnement socio-pédagogique : chiffrage à finaliser, sur la base d'environ 4 services civiques par an (environ 2.000 €/an, soit au total **6.000 €** / Demande de financement FIPHFP à 100% : soit **6.000€**) **- Valorisation de la fonction de tuteur** : sur la base de 20 tuteurs par an, durée moyenne de tutorat de 9 mois, valorisé à 2,5H /jour, sur un taux de vacation de 18€/h => 54.000€ par an, soit un total de **162 000 €** / demande de financement FIPHFP : 80%, soit **129 600 €.** -**Plan de formation et de sensibilisation des acteurs** : du recrutement, du management, de l'inclusion (collectifs de travail) + formation des personnels en relation avec les agents en situation de handicap : environ 13.000 € en année 1 ; 30.000 € en année 2 et 10.000 € en année 3 => soit **53.000 €** au total / Demande de financement FIPHFP : à hauteur de 5% du montant de la convention soit environ 80% du montant dépensé (**45.000 €).**

PROJET

Modalités de suivi et critères d'évaluation	En fonction des thèmes : -recrutement des doctorants ; évaluation de leur niveau de réussite dans leur cursus ; évaluation de leur insertion professionnelle après le contrat doctoral ; -nombre de participations aux salons, évènements ; nombre de contacts avec des professionnels ; appartenance à des réseaux spécialisés ; -nombre d'apprentis recrutés par an ; sur la période ; taux de réussite dans le cursus ; taux d'insertion (endogène et exogène) ; -services civiques : nombre de services civiques accueillis ; orientation /insertion professionnelle à 18 mois ; à 3 ans ; -Tutorat : nombre de tuteurs volontaires recrutés ; feuilles d'évaluation qualitative et quantitative ; évaluation de l'insertion et de la réussite professionnelle des BOE « tutorés » ; Formation et sensibilisation des acteurs : nombre d'actions de formation organisées ; nombre de participants ; questionnaire d'évaluation des formations délivrées ; questionnaire de « ressentis » des formés, sur le sujet du handicap (avant/après)

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

FICHE ACTION N°3

Intitulé de l'action	MAINTENIR, FORMER, ACCOMPAGNER DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL ET LA CARRIERE

Eléments de contexte	La loi et le droit établissent pour les PSH le droit à compensation de leurs conditions de travail, afin de les adapter au mieux à leur situation. Par ailleurs, posant la compétence au cœur de la démarche d'acceptation et d'inclusion, il convient également de mettre les actions nécessaires en matière de reclassement d'accompagnement dans les parcours professionnels

PROJET

Objectifs visés	Maintenir dans l'emploi ; favoriser le déroulement des parcours et des carrières professionnels ; favoriser l'inclusion.

Nature de l'action	1/ Utiliser les bilans de compétences comme outil de maintien dans l'emploi et d'évolution de carrière pour les BOE 2/ Communiquer sur les mesures de compensation prises en faveur des PSH – Campagnes d'information ; livret d'accueil des personnels etc. 3/ Aménager les postes de travail : utiliser le télétravail comme modalité d'aide au maintien dans l'emploi, dans le cadre d'une mesure partielle et temporaire 4/ Accompagner les personnels BOE dans leurs déplacements pendulaires (aide au transport adapté) 5/Aménagement des postes de travail en compensation des handicaps 6/ Interprétariat 7/Participation au financement des appareillages (prothèses ; orthèses ; fauteuils roulants etc.)

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**
135 + nbre de personne formées et en relation avec des BOE ?	135

Calendrier de mise en œuvre

PROJET

Année 2018	*Année 2019*	*Année 2019*
La quasi-totalité des actions sont initiées.	Montée en puissance des actions	Poursuite

Budget prévisionnel				
Période	***Année 2018***	***Année 2019***	***Année 2020***	***Total***
Montant total	113.300 €	190.100 €	236.000 €	539.400 €
Montant demandé au FIPHFP	113.300 €	190.100 €	236.000 €	539.400 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	-**Bilans de compétences** : 10 sur la période, 1.500 € par bilan en moyenne => total de 15.000 / Demande de financement FIPHFP : 100% soit 15.000 € ; - **campagne d'information**, **formation des référents handicap RH** : 3.000 € en année 1, puis 5.000 € en année 2 et 2.000€ en année 3, soit au total 10.000 € / demande de financement FIPHFP à 100% soit 10.000 € - **Télétravail** : démarrage en 2019 avec 3 études de postes (2.000 € en moyenne) et deux aménagements spécifiques (5.000 € par aménagement en moyenne => total en année 2 de 16.000 €. En 2020 : 5 études et 3 aménagements spécifiques => total de 25.000 € => total sur la période de 41.000 € / demande de financement FIPHFP à 100 % ; -**Aide au transport adapté** : coût moyen entre 10.000 € et 15.000 € pour une personne sur l'année => 30.000 € en 2018, 40.000 € en 2019 et 40.000 € en 2020 => coût total période : 110.000 € / Demande de financement FIPHFP à 100 % ; **-Etudes ergonomiques** : 28 études pour un coût unitaire de 1 300 € soit 36 400 € (8 études la 1ere année, 9 la 2eme année, 9 la troisième année) -**Aménagement des postes de travail** : cout d'aménagement d'un poste en moyenne : 2.500 € => 30.000 € en 2018, 42.500 € en 2019 et 42.500 € en 2020, **soit un total de 115 000 €** / Demande de financement FIPHFP à 100% ; -**Interprétariat** : cout moyen annuel de prise en charge d'une personne : environ 7.000 € => 21.000 € en 2018, 28.000 € en 2019 et 35.000 € en 2020 soit au total 84.000 € / demande de financement FIPHFP : 100 % ; -Formation destinée à compenser le handicap : coût moyen d'une formation 800 € ; 2 en année 1 ; 3 en année 2 et 5 en année 3, soit 8.000 € au total / demande de financement FIPHFP : 100%

PROJET

	-**Appareillage** : cout moyen d'une demande : 3.000 € =>18.000 € en 2018, 36.000 € en 2019 et 66.000 € en 2020 => soit un total de 120.000 € / demande de financement FIPHFP : 100 %

Modalités de suivi et critères d'évaluation	En fonction des thèmes : -nombre de bilans de compétences ; nombre de reclassement / réorientation ; Nombre de campagnes d'information ; nombre de référents handicaps RH formés ; -Télétravail : nombre de cas étudiés ; évaluation qualitatives des travaux télétravaillés en regard du « gain en confort » de la réduction du nombre des déplacements; -Transport adaptés : nombre de bénéficiaires ; -Aménagement des postes : nombre de postes aménagés ; -Interprétariat : nombre de bénéficiaires ; -appareillages : nombre de dossiers traités.

PROJET

Aix*Marseille université
Initiative d'excellence

FICHE ACTION N°4

Intitulé de l'action	Mener une politique affirmée en matière de prévention du handicap

Eléments de contexte	Un certain nombre de situations de travail comportent, de par les postures qu'elles nécessitent, le caractère répétitif des gestes à effectuer, voire le port de charges ou encore l'utilisation de machines pouvant présenter une certaine dangerosité, des risques particuliers pouvant affecter la santé des personnels.

Objectifs visés	- Identifier les situations de travail et les postures à « risques » ; - Sensibiliser les personnels ; - Adapter les postures et les postes de travail ; partager les « bonnes pratiques » en la matière, dans le cadre de plans de prévention des risques à décliner en fonction des situations de travail.

Nature de l'action	1/ Répertorier les situations de travail et les postures à risques (Identifier les risques professionnels pour prévenir la survenue de pathologies (ou l'aggravation de pathologies existantes) ou d'accidents en lien avec le travail et susceptibles d'entrainer des situations de handicap) – Acteurs principaux : Chefs de service/laboratoire, assistants de prévention, DHSE, SUMPP, CHSCT, DRH + experts (ergonomes) 2/ Mener un travail d'information / de formation et de prévention (intervention d'ergonomes) 3/ Adapter les postures et les postes de travail (études de poste ; visites de locaux etc.) – Travail avec un ergonome.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**
7900	269

PROJET

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2018	***Année 2019***	***Année 2020***
Création d'un répertoire sous forme de fiches des risques professionnels	Mise à jour du répertoire (action continue, en lien avec le DUER) ; développement d'une politique d'information et de formation	Poursuite

Budget prévisionnel				
Période	***Année 2018***	***Année 2019***	***Année 2020***	***Total***
Montant total	10 000	10 000	10 000	30 000
Montant demandé au FIPHFP	0	0	0	0

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	Les actions relatives à la prévention des risques ne sont pas éligibles aux aides du FIPHFP.

Modalités de suivi et critères d'évaluation	Nombre d'études de postes ; nombre de fiches rédigées ; évaluation annuelle de la santé au travail (dans le cadre du Bilan Social) ; Nombre de personnes ayant suivi les modules de formation et d'information sur le sujet de la prévention ; nombre d'aménagement de postes etc.

PROJET

PROJET

FICHE ACTION N°5

Intitulé de l'action	Favoriser le recours aux prestataires et fournisseurs issus du milieu protégé

Eléments de contexte	Le recours à des prestataires extérieurs issus du milieu protégé est important à intégrer dans la politique de l'université en matière d'achat de prestation et de fournitures. Cette action aura une valeur sociétale forte pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. Nous devons intégrer une stratégie envers ces prestataires d'inclusion de leurs services dans nos marchés lorsque cela est possible. Nous pourrons faire appel à des ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) dans plusieurs domaines : prestations espace verts, traiteurs, nettoyage de locaux, papeterie et fourniture de bureau, tri et destruction de documents

Objectifs visés	

Nature de l'action	Faciliter l'accès aux marchés publics de l'université aux petites entreprises ou artisans de type ESAT ou équivalent, développer de véritables partenariats durables avec les prestataires et fournisseurs issus du milieu protégé.

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2018	***Année 2019***	***Année 2020***
Création de l'abonnement à la plateforme	Renouvellement	Renouvellement

Budget prévisionnel				
Période	***Année 2018***	***Année 2019***	***Année 2020***	***Total***
Montant total	7.000 €	7.000 €	7.000 €	21.000 €
Montant demandé au FIPHFP	7.000 €	7.000 €	7.000 €	21.000 €

PROJET

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	Trois années d'abonnement à une plateforme : plafond d'aide du FIPHFP : à 100%, dans la limite d'un plafond de 7.000 € par an

Modalités de suivi et critères d'évaluation	-Nombre de prestataires rencontrés par le biais de la plateforme ; - nombre de prestataires intervenant pour l'établissement dans le cadre de ses marchés, issus de la plateforme.

PROJET

Statuts de la Faculté des Sciences du Sport de l'Université d'Aix-Marseille

Approuvés par le Conseil de la Faculté des sciences du sport en date du 18 mars 2013 et par le Conseil d'Administration de l'Université d'Aix-Marseille en date du 23 avril 2013

TITRE 1
MISSIONS ET STRUCTURES

ARTICLE 1 : APPELLATION

L'Unité de Formation et de Recherche en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives, composante du secteur Sciences de l'Université d'Aix Marseille prend l'appellation de :

FACULTE DES SCIENCES DU SPORT

ARTICLE 2 : SIEGE

La Faculté des Sciences du Sport a son siège à MARSEILLE-Luminy. Elle exerce ses activités au : 163 avenue de Luminy – 13288 MARSEILLE CEDEX 9.

ARTICLE 3 - MISSIONS

Dans le cadre de l'Université d'Aix Marseille, la Faculté des Sciences du Sport a pour missions l'élaboration et la transmission de la connaissance, l'exercice et le développement des activités de recherche, la formation initiale et continue dans le domaine des S.T.A.P.S. (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives), l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants.

ARTICLE 4 – CREATION ET MODIFICATIONS DE STRUCTURES INTERNES

Statuts de la Faculté des Sciences du Sport de l'Université d'Aix-Marseille

Approuvés par le Conseil de la Faculté des sciences du sport en date du 4 octobre 2017 et par le Conseil d'Administration de l'Université d'Aix-Marseille

TITRE 1
MISSIONS ET STRUCTURES

ARTICLE 1 – APPELLATION

L'Unité de Formation et de Recherche en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives, composante du secteur Sciences de l'Université d'Aix Marseille prend l'appellation de :

FACULTE DES SCIENCES DU SPORT

ARTICLE 2 : SIEGE

La Faculté des Sciences du Sport a son siège à MARSEILLE-Luminy. Elle exerce ses activités au : 163 avenue de Luminy – 13288 MARSEILLE CEDEX 9.

ARTICLE 3 - MISSIONS

Dans le cadre de l'Université d'Aix Marseille, la Faculté des Sciences du Sport a pour missions l'élaboration et la transmission de la connaissance, l'exercice et le développement des activités de recherche, la formation initiale et continue dans le domaine des S.T.A.P.S. (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives), l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants.

ARTICLE 4 – CREATION ET MODIFICATIONS DE STRUCTURES INTERNES

Les départements d'enseignement et autres structures internes sont créés par délibération du conseil d'UFR.	Les départements d'enseignement et autres structures internes sont créés par délibération du conseil d'UFR.
TITRE II **ORGANISATION**	**TITRE II** **ORGANISATION**
ARTICLE 5 - La Faculté est administrée par un conseil élu et dirigé par un directeur (appelé doyen) élu par ce conseil.	**ARTICLE 5 -** La Faculté est administrée par un conseil élu et dirigé par un directeur (appelé doyen) élu par ce conseil.
ARTICLE 6 - LE DOYEN DE LA FACULTE	**ARTICLE 6 - LE DOYEN DE LA FACULTE**
6.1 - <u>Désignation du doyen de la Faculté</u>	**6.1 - <u>Désignation du doyen de la Faculté</u>**
Le doyen de la Faculté est élu par le conseil à la majorité absolue des membres en exercice présents ou représentés sans limitation de tour de scrutin, parmi les membres enseignants-chercheurs, les enseignants ou les chercheurs en fonction dans la Faculté qui participent à l'enseignement. Son mandat est de cinq ans renouvelable une fois.	Le doyen de la Faculté est élu par le conseil à la majorité absolue des membres en exercice présents ou représentés sans limitation de tour de scrutin, parmi les membres enseignants-chercheurs, les enseignants ou les chercheurs en fonction dans la Faculté qui participent à l'enseignement. Son mandat est de cinq ans renouvelable une fois.
Il doit être procédé à l'élection du doyen au plus tard un mois avant l'expiration du mandat du doyen en exercice. Pour l'élection du doyen, le conseil ne peut valablement délibérer que si la majorité absolue de ses membres en exercice est présente. Le mandat du doyen nouvellement élu commence dès l'expiration du mandat du doyen en exercice.	Il doit être procédé à l'élection du doyen au plus tard un mois avant l'expiration du mandat du doyen en exercice. Pour l'élection du doyen, le conseil ne peut valablement délibérer que si la majorité absolue de ses membres en exercice est présente. Le mandat du doyen nouvellement élu commence dès l'expiration du mandat du doyen en exercice.
Si le quorum n'est pas atteint, une deuxième convocation est envoyée dans le délai d'une semaine. Le conseil peut alors délibérer valablement quel que soit le nombre des présents ou représentés. Son mandat est de cinq ans renouvelable une fois.	Si le quorum n'est pas atteint, une deuxième convocation est envoyée dans le délai d'une semaine. Le conseil peut alors délibérer valablement quel que soit le nombre des présents ou représentés. Son mandat est de cinq ans renouvelable une fois.
Pour la proposition de nomination du Directeur le Conseil délibère avec un quorum de présence correspondant à la majorité absolue des membres en exercice présents ou représentés.	Pour la proposition de nomination du Directeur le Conseil délibère avec un quorum de présence correspondant à la majorité absolue des membres en exercice présents ou représentés.
<u>6.2. Déroulement du scrutin</u>	**<u>6.2. Déroulement du scrutin</u>**
Le dépôt des candidatures à la fonction de doyen est obligatoire. Il doit être effectué, au plus tard, 5 jours avant la séance du conseil, auprès du doyen sortant.	Le dépôt des candidatures à la fonction de doyen est obligatoire. Il doit être effectué, au plus tard, 5 jours avant la séance du conseil, auprès du doyen sortant.
L'élection du doyen est effectuée à bulletins secrets. Le conseil est présidé par le doyen sortant ou le doyen d'âge des enseignants-chercheurs élus au conseil qui désigne deux assesseurs pour procéder au dépouillement du scrutin	L'élection du doyen est effectuée à bulletins secrets. Le conseil est présidé par le doyen sortant ou le doyen d'âge des enseignants-chercheurs élus au conseil qui désigne deux assesseurs pour procéder au dépouillement du scrutin

6.3. Vacance de la direction de la Faculté En cas de démission ou d'empêchement définitif du doyen en exercice, le conseil doit procéder à l'élection du nouveau doyen dans un délai d'un mois à compter de la constatation de la vacance. Celui-ci siégera pour la durée du mandat restant à courir **6.4. Compétences du doyen** **Sont notamment de la compétence du doyen :** – la présidence du conseil de la Faculté, – la préparation et la mise en œuvre des décisions du Conseil, – l'élaboration du budget de la Faculté en collaboration avec le responsable administratif afin de le soumettre à l'approbation du conseil d'unité, – l'exécution du budget de la Faculté, – le contrôle des conditions d'utilisation des locaux et leur aménagement, Il a autorité sur les personnels affectés dans la Faculté Il peut recevoir délégation de signature du Président de l'Université, conformément à l'article L712-2 du Code de l'éducation. **6.5. Vice-doyens** Le doyen est assisté de vice-doyens, chargés entre autres des domaines suivants : – formation, – recherche, – valorisation et insertion professionnelle, – affaires générales. Ils sont désignés par le conseil de la Faculté, sur proposition du doyen, parmi les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs participant à la formation, en fonction à la Faculté. **ARTICLE 7 : LE BUREAU** **7.1. Composition du bureau** Le doyen de la Faculté est assisté d'un bureau composé : - de 3 représentants des enseignants, - d'un représentant des personnels BIATOS, - d'un représentant du collège des usagers. **7.2. Désignation**	**6.3. Vacance de la direction de la Faculté** En cas de démission ou d'empêchement définitif du doyen en exercice, le conseil doit procéder à l'élection du nouveau doyen dans un délai d'un mois à compter de la constatation de la vacance. Celui-ci siégera pour la durée du mandat restant à courir **6.4. Compétences du doyen** **Sont notamment de la compétence du doyen :** • la présidence du conseil de la Faculté, • la préparation et la mise en œuvre des décisions du Conseil, • l'élaboration du budget de la Faculté en collaboration avec le responsable administratif afin de le soumettre à l'approbation du conseil d'unité, • l'exécution du budget de la Faculté, • le contrôle des conditions d'utilisation des locaux et leur aménagement, Il a autorité sur les personnels affectés dans la Faculté Il peut recevoir délégation de signature du Président de l'Université, conformément à l'article L712-2 du Code de l'éducation. **6.5. Vice-doyens** Le doyen est assisté de vice-doyens, chargés entre autres des domaines suivants : • formation, • recherche, • valorisation et insertion professionnelle, • affaires générales. Ils sont désignés par le conseil de la Faculté, sur proposition du doyen, parmi les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs participant à la formation, en fonction à la Faculté. **ARTICLE 7 : LE BUREAU** **7.1. Composition du bureau** Le doyen de la Faculté est assisté d'un bureau composé : - de 3 représentants des enseignants, - d'un représentant des personnels BIATOS, - d'un représentant du collège des usagers. **7.2. Désignation**

Sur proposition du doyen, les membres élus du conseil de la Faculté élisent les membres du bureau parmi les membres élus du conseil à la majorité absolue des suffrages exprimés	Sur proposition du doyen, les membres élus du conseil de la Faculté élisent les membres du bureau parmi les membres élus du conseil à la majorité absolue des suffrages exprimés
7.3. Mandat	**7.3. Mandat**
La durée du mandat des membres du bureau est de 4 ans pour les représentants des personnels, de 2 ans pour le représentant des étudiants, à condition qu'ils conservent leur qualité de membres du conseil.	La durée du mandat des membres du bureau est de 4 ans pour les représentants des personnels, de 2 ans pour le représentant des étudiants, à condition qu'ils conservent leur qualité de membres du conseil.
Ce mandat prend fin obligatoirement à la date de l'élection d'un nouveau doyen.	Ce mandat prend fin obligatoirement à la date de l'élection d'un nouveau doyen.
En cas de vacance d'un siège du bureau, il est procédé à une élection partielle dans les conditions fixées au présent article pour la durée du mandat restant à courir.	En cas de vacance d'un siège du bureau, il est procédé à une élection partielle dans les conditions fixées au présent article pour la durée du mandat restant à courir.
7.4. Compétence	**7.4. Compétence**
Le bureau de la Faculté assiste le doyen dans la préparation et l'exécution des délibérations du conseil.	Le bureau de la Faculté assiste le doyen dans la préparation et l'exécution des délibérations du conseil.
Son rôle est consultatif.	Son rôle est consultatif.
Le doyen peut, s'il le juge utile : – saisir le bureau de toutes questions intéressant la Faculté, – confier certaines missions à un ou plusieurs membres du bureau.	Le doyen peut, s'il le juge utile : • saisir le bureau de toutes questions intéressant la Faculté, • confier certaines missions à un ou plusieurs membres du bureau.
7.5. Fonctionnement	**7.5. Fonctionnement**
Le bureau se réunit sur convocation du doyen qui en fixe l'ordre du jour dans la quinzaine précédant la date du conseil de la Faculté. Il peut également être réuni sur toute question jugée utile sur convocation du doyen ou à la demande d'un tiers de ses membres.	Le bureau se réunit sur convocation du doyen qui en fixe l'ordre du jour dans la quinzaine précédant la date du conseil de la Faculté. Il peut également être réuni sur toute question jugée utile sur convocation du doyen ou à la demande d'un tiers de ses membres.
Il est présidé par le doyen de la Faculté.	Il est présidé par le doyen de la Faculté.
Le doyen peut inviter à participer à une séance du bureau toute personne dont la présence lui paraît souhaitable.	Le doyen peut inviter à participer à une séance du bureau toute personne dont la présence lui paraît souhaitable.
ARTICLE 8 : LE CONSEIL DE LA FACULTE	**ARTICLE 8 : LE CONSEIL DE LA FACULTE**
8.1 Composition	**8.1 Composition**
Le conseil comprend vingt-deux membres dont la répartition entre les collèges est la suivante : 16 sont élus, 6 sont désignés.	Le conseil comprend vingt-deux membres dont la répartition entre les collèges est la suivante : 16 sont élus, 6 sont désignés.
Les électeurs des différentes catégories sont répartis dans des collèges électoraux en application du décret n° 85-59 du 18 janvier 1985 modifié.	Les électeurs des différentes catégories sont répartis dans des collèges électoraux en application de l'article D719-4 du code de l'Education.

MEMBRES ELUS : Les membres représentant les enseignants-chercheurs, les enseignants, les chercheurs et les personnels assimilés : **A - Collège des professeurs et personnels assimilés** : – **4 représentants** élus par les membres de ce collège. **B - Collège des autres enseignants et personnels assimilés :** – **4 représentants** élus par les membres de ce collège. Les autres membres : **C - Collèges des usagers :** – **6 représentants titulaires et 6 suppléants**. **D - Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service** – **2 représentants** élus par les membres de ce collège. **MEMBRES DESIGNES** **E - Personnalités extérieures (Art L 719-3 du code de l'éducation)** – **1 représentant** désigné par la ville de MARSEILLE – **1 représentant** désigné par le Conseil Régional Provence- Alpes-Côte d'Azur – **1 représentant** du Comité Régional Olympique et Sportif désigné par son président – **1 représentant** désigné par le Conseil Général des Bouches-du-Rhône – **1 personnalité** extérieure représentant du monde socio-économique désignée par le conseil de la Faculté à titre personnel sur proposition du doyen – **1 personnalité** extérieure représentant du monde de la recherche désignée par le conseil de la Faculté à titre personnel sur proposition du doyen.	**MEMBRES ELUS** : Les membres représentant les enseignants-chercheurs, les enseignants, les chercheurs et les personnels assimilés : **A - Collège des professeurs et personnels assimilés** : • **4 représentants** élus par les membres de ce collège. **B - Collège des autres enseignants et personnels assimilés :** • **4 représentants** élus par les membres de ce collège. Les autres membres : **C - Collèges des usagers :** • **6 représentants titulaires et 6 suppléants**. **D - Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service** • **2 représentants** élus par les membres de ce collège. **MEMBRES DESIGNES** **E - Personnalités extérieures (Art L 719-3 du code de l'éducation)** **Il existe 2 catégories de personnalités extérieures :** Catégorie 1 : : *Des représentants de collectivités territoriales, des activités économiques, et, notamment des organisations syndicales d'employeurs et de salariés ainsi que des organismes du secteur de l'économie sociale, des associations scientifiques et culturelles, des grands services publics et éventuellement des enseignements du 1er et 2nd degré.* • 3 représentants des collectivités territoriales, membres de leur organe délibérant ainsi que leur suppléant de même sexe désignés nommément par elles soit : - **1 représentant** désigné par la ville de MARSEILLE - **1 représentant** désigné par le Conseil Régional Provence- Alpes-Côte d'Azur

	- **1 représentant** désigné par le Conseil départemental des Bouches-du-Rhône • **1 représentant** du Comité Régional Olympique et Sportif désigné par son président ainsi que son suppléant de même sexe Catégorie 2 : personnalités désignées par le Conseil à titre personnel : 2 Ces 2 personnalités sont proposées par les membres élus du conseil de l'UFR. Une fois les propositions recueillies et déclarées recevables, elles seront adressées aux membres élus du Conseil de l'UFR et seront soumises au vote pour délibération. Pour être déclarées recevables par l'administration de l'UFR ces propositions devront répondre aux conditions posées par l'article D 719-47 du code de l'éducation qui rappelle la notion « de membre extérieur à l'établissement ». Les propositions devront être, 8 jours au moins avant le conseil délibérant : - Soit déposées en main propre auprès du (de la) Directeur (trice) de l'UFR, - Soit adressées à la Direction de UFR lettre recommandée avec accusé de réception. A défaut d'avoir obtenu la majorité, le siège sera à nouveau soumis à délibération selon les mêmes modalités. Le nombre des représentants d'un même organisme ou d'une même société ne peut être supérieur au quart de l'effectif statutaire des personnalités extérieures. La parité entre les femmes et les hommes doit être respectée parmi les 6 personnalités extérieures et s'apprécie sur l'ensemble des personnalités extérieures siégeant au Conseil d'UFR. Si la parité n'a pu être établie par la désignation des personnalités extérieures désignées à titre personnel (catégorie 2), un tirage au sort détermine qui, parmi les collectivités territoriales, institutions et organismes (catégorie 1) ayant désigné des représentants du sexe surreprésenté, est ou sont appelés à désigner une personnalité du sexe sous-représenté.
Désignation des personnalités extérieures à titre personnel	**Désignation des personnalités extérieures à titre personnel**

Les personnalités extérieures proposées, à titre personnel, sont désignées par le conseil à la majorité absolue des membres présents ou représentés.	Les personnalités extérieures proposées, à titre personnel, sont désignées par le conseil à la majorité absolue des membres présents ou représentés. **La durée du mandat des personnalités extérieures est fixée à 4 ans.**
8.2. Compétence Dans le cadre déterminé par la loi, le conseil de la Faculté règle par ses délibérations les affaires de la Faculté. - Il détermine, notamment, la politique de la Faculté. - Il organise ses services administratifs et internes. - Il élabore son projet de budget et adopte son budget (article 19 du décret n° 94-39 du 14 janvier 1994 modifié par le décret n° 2008-619 du 27 juin 2008) - Il détermine l'organisation des enseignements et du contrôle des connaissances dans le cadre de la politique pédagogique définie par l'établissement et de la réglementation nationale. - Il détermine les liens avec les autres composantes de l'Université - Il propose des demandes de création d'emplois - Il décide de la répartition des locaux entre les services - Il adopte son règlement intérieur - Il détermine et approuve l'organisation des actions de formation continue de la Faculté dans le cadre de la politique pédagogique définie par l'établissement.	**8.2. Compétence** Dans le cadre déterminé par la loi, le conseil de la Faculté règle par ses délibérations les affaires de la Faculté. - Il détermine, notamment, la politique de la Faculté. - Il organise ses services administratifs et internes. - Il élabore son projet de budget et adopte son budget (article 19 du décret n° 94-39 du 14 janvier 1994 modifié par le décret n° 2008-619 du 27 juin 2008) - Il détermine l'organisation des enseignements et du contrôle des connaissances dans le cadre de la politique pédagogique définie par l'établissement et de la réglementation nationale. - Il détermine les liens avec les autres composantes de l'Université - Il propose des demandes de création d'emplois - Il décide de la répartition des locaux entre les services - Il adopte son règlement intérieur - Il détermine et approuve l'organisation des actions de formation continue de la Faculté dans le cadre de la politique pédagogique définie par l'établissement.
8.3. Formation restreinte Le conseil de la Faculté siège en formation restreinte aux seuls représentants des personnels enseignants ou enseignants-chercheurs ou chercheurs d'un rang au moins égal lorsqu'il est saisi de questions individuelles relatives à la carrière des enseignants.	**8.3. Formation restreinte** Le conseil de la Faculté siège en formation restreinte aux seuls représentants des personnels enseignants ou enseignants-chercheurs ou chercheurs d'un rang au moins égal lorsqu'il est saisi de questions individuelles relatives à la carrière des enseignants.
8.4 Fonctionnement Le conseil se réunit au moins trois fois par an sur convocation du doyen qui en fixe l'ordre du jour ou à la demande du quart de ses membres en exercice. Les convocations et l'ordre du jour sont adressés aux membres du conseil au moins huit jours francs avant la date de réunion. En cas d'urgence, ce délai peut-être exceptionnellement ramené à trois jours francs.	**8.4 Fonctionnement** Le conseil se réunit au moins trois fois par an sur convocation du doyen qui en fixe l'ordre du jour ou à la demande du quart de ses membres en exercice. Les convocations et l'ordre du jour sont adressés aux membres du conseil au moins huit jours francs avant la date de réunion. En cas d'urgence, ce délai peut-être exceptionnellement ramené à trois jours francs.

8.5 Délibération Sauf disposition contraire, le conseil de la Faculté ne peut valablement siéger que si la majorité des membres en exercice sont présents ou représentés. Si ce quorum n'est pas atteint le conseil est convoqué à nouveau dans un délai minimal de cinq jours francs sur le même ordre du jour. Il délibère alors valablement quel que soit le nombre de membres présents ou représentés à la majorité des suffrages exprimés. Un membre du conseil empêché peut donner procuration à un autre membre du conseil. Une personnalité extérieure empêchée peut donner procuration à un membre du conseil de son choix. Un membre du conseil ne peut être porteur de plus de deux procurations. Lorsque le doyen n'est pas membre du conseil il assiste de droit aux séances du conseil avec voix consultative. Les séances du conseil ne sont pas publiques. Toutefois, le doyen peut inviter à une séance du conseil avec voix consultative et sur un point particulier de l'ordre du jour, toute personne dont la présence lui paraît utile. Le conseil ne peut délibérer valablement qu'en présence de ses seuls membres. Le responsable administratif de la Faculté assiste de droit, avec voix consultative, aux séances du conseil dont il assure le secrétariat. **8.6 Commissions** Le conseil de la Faculté peut constituer des commissions consultatives, permanentes ou ponctuelles. Il en fixe les objectifs, la composition et les modalités de fonctionnement. **TITRE III** **MODALITES DE DESIGNATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE LA FACULTE** **ARTICLE 9** : Les élections au conseil de la Faculté seront organisées conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. **TITRE IV**	**8.5 Délibération** Sauf disposition contraire, le conseil de la Faculté ne peut valablement siéger que si la majorité des membres en exercice sont présents ou représentés. Si ce quorum n'est pas atteint le conseil est convoqué à nouveau dans un délai minimal de cinq jours francs sur le même ordre du jour. Il délibère alors valablement quel que soit le nombre de membres présents ou représentés à la majorité des suffrages exprimés. Un membre du conseil empêché peut donner procuration à un autre membre du conseil. Une personnalité extérieure empêchée peut donner procuration à un membre du conseil de son choix. Un membre du conseil ne peut être porteur de plus de deux procurations. Lorsque le doyen n'est pas membre du conseil il assiste de droit aux séances du conseil avec voix consultative. Les séances du conseil ne sont pas publiques. Toutefois, le doyen peut inviter à une séance du conseil avec voix consultative et sur un point particulier de l'ordre du jour, toute personne dont la présence lui paraît utile. Le conseil ne peut délibérer valablement qu'en présence de ses seuls membres. Le responsable administratif de la Faculté assiste de droit, avec voix consultative, aux séances du conseil dont il assure le secrétariat. **8.6 Commissions** Le conseil de la Faculté peut constituer des commissions consultatives, permanentes ou ponctuelles. Il en fixe les objectifs, la composition et les modalités de fonctionnement. **TITRE III** **MODALITES DE DESIGNATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE LA FACULTE** **ARTICLE 9** : Les élections au conseil de la Faculté seront organisées conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. **TITRE IV**

ORGANISATION ADMINISTRATIVE	**ORGANISATION ADMINISTRATIVE**
<u>ARTICLE 10</u> : REGLES DE FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES INTERNES	**<u>ARTICLE 10</u> : REGLES DE FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES INTERNES**
La Faculté détermine ses structures internes en application de l'article L 713-1 du code de l'Education.	La Faculté détermine ses structures internes en application de l'article L 713-1 du code de l'Education
<u>ARTICLE 11</u> : SERVICES ADMINISTRATIFS / INTERNES	**<u>ARTICLE 11</u> : SERVICES ADMINISTRATIFS / INTERNES**
Pour accomplir des missions fixées à l'article 3 ci-dessus, la Faculté est dotée par le président et le secrétaire général de l'université de services administratifs et internes	Pour accomplir des missions fixées à l'article 3 ci-dessus, la Faculté est dotée par le président et le secrétaire général de l'université de services administratifs et internes
TITRE V DISPOSITIONS FINALES	**TITRE V DISPOSITIONS FINALES**
<u>ARTICLE 12</u> : APPROBATION ET MODIFICATION DES STATUTS	**<u>ARTICLE 12</u> : APPROBATION ET MODIFICATION DES STATUTS**
Les présents statuts sont soumis à l'approbation du conseil d'Administration d'Aix Marseille université.	Les présents statuts sont soumis à l'approbation du conseil d'Administration d'Aix Marseille université.
Ils peuvent être révisés à la majorité absolue des membres en exercice du conseil. Ils sont soumis à toutes les dispositions du code de l'Education et des décrets pris pour son application, même en l'absence de référence expresse.	Ils peuvent être révisés à la majorité absolue des membres en exercice du conseil. Ils sont soumis à toutes les dispositions du code de l'Education et des décrets pris pour son application, même en l'absence de référence expresse.

Direction des relations internationales

Modalités de versement des frais de voyage et de frais de séjour pour la mobilité entrante et sortante des étudiants et du personnel

Programme ERASMUS+ Mobilité Internationale de Crédit (MIC) 2017 - 2019 Contrat 2017-1-FR01-KA107-036515

I. Description du projet

La MIC permet dans le cadre d'accords interinstitutionnels Erasmus+ conclus avec les partenaires d'AMU, l'organisation de mobilités - depuis AMU vers les pays hors Europe et depuis les pays hors Europe vers AMU - des étudiants et des personnels en vue de réaliser un séjour à des fins d'études pour les étudiants (SMS), une mission d'enseignement pour les enseignants (STA) ou encore une mission de formation pour les personnels (STT).
AMU, établissement bénéficiaire du projet, va devoir gérer l'ensemble de la subvention et effectuer le versement des allocations (frais de voyage et frais de séjour) aux participants (étudiants ou personnels), qu'ils soient d'AMU ou des pays partenaires. Le pays partenaire des projets MIC 2017 coordonnés par AMU est l'Arménie.

II. Critères d'éligibilité des activités de mobilité

II-1 Mobilités d'étude entrante ou sortante : SMS

Les étudiants entrants ou sortants de niveau **Licence 2, Licence 3, Master 1, Master 2 et Doctorat** sont éligibles à une SMS pour une durée comprise **entre 3 et 12 mois par cycle d'études.**
Les étudiants en mobilité doivent être régulièrement inscrits dans leur université d'origine et doivent être **exonérés des droits d'inscription** dans l'université d'accueil.
La reconnaissance académique se fait par l'obtention et la reconnaissance de crédits acquis par les étudiants avec délivrance d'un relevé de notes pour des enseignements suivis et validés sur la base d'un contrat pédagogique.

II-2 Mobilités entrantes et sortantes à des fins d'enseignement : STA

Les STA sont réalisées soit à AMU (mobilités entrantes) soit au sein des établissements d'enseignement supérieur partenaires d'AMU (mobilités sortantes) dans le cadre d'accords interinstitutionnels Erasmus+ conclus entre AMU et les établissements d'enseignement supérieur des pays partenaires du projet MIC retenu par l'Agence Erasmus+.
Les enseignants en mobilité sortante doivent être salariés d'AMU, les enseignants en mobilité entrante doivent être salariés de l'établissement partenaire du projet.

Aix-Marseille Université – Direction des Relations Internationales 29, avenue Robert Schuman Bâtiment Porte
13628 Aix-en- Provence
Tél. : **+33 (0)4 13 55 31 20** - Fax : **+33 (0)4 13 55 33 28** – Site web : **www.univ-amu.fr**

La durée de la mobilité peut varier **entre 5 jours et 2 mois,** sans compter le temps de déplacement. Les activités d'enseignement comprendront dans tous les cas au **minimum 8 heures d'enseignement** par semaine.

II-3 Mobilités entrantes et sortantes à des fins de formation : STT

Les STT sont réalisées soit à AMU (mobilités entrantes) soit au sein des établissements d'enseignement supérieur partenaires d'AMU (mobilités sortantes) dans le cadre d'un accord interinstitutionnel Erasmus+ conclu entre AMU et les établissements d'enseignement supérieur des pays partenaires du projet MIC retenu par l'Agence Erasmus+.
Les personnels en mobilité sortante doivent être salariés d'AMU, les personnels en mobilité entrante doivent être salariés de l'établissement partenaire du projet.

La durée de la mobilité peut varier **entre 5 jours et 2 mois,** sans compter le temps de déplacement.

III. Règles financières et contractuelles

La subvention européenne couvrira :

• Les frais de voyages des participants, sous forme de coûts unitaires en fonction de la distance kilométrique ;

• La mobilité des participants, sous forme d'un taux mensuel (étudiants) ou journalier (personnels) en fonction de la destination (France ou pays partenaires du programme ERASMUS+) et du type d'activité ;

III-1 Mobilité étudiante : SMS

- Pour les frais de voyage, AMU versera une allocation de la façon suivante :

- Un forfait en fonction du calculateur de distance (solution préconisée)
  ou
- Prise en charge directement par AMU de l'achat des billets de transport (cette possibilité restera exceptionnelle)

Le montant de l'allocation pour le voyage est calculé en fonction de la distance parcourue comme l'indique le tableau suivant :

Distances de voyage	Montant
Entre 100 et 499 km	180 €
Entre 500 et 1999 km	275 €
Entre 2000 et 2999 km	360 €
Entre 3000 et 3999 km	530 €
Entre 4000 et 7999 km	820 €
A partir de 8000 km	1100 €

Aix-Marseille Université – Direction des Relations Internationales 29, avenue Robert Schuman Bâtiment Porte
13628 Aix-en- Provence
Tél. : **+33 (0)4 13 55 31 20** - Fax : **+33 (0)4 13 55 33 28** – Site web : **www.univ-amu.fr**

Ce montant est obtenu en utilisant le calculateur de distance, disponible en ligne sur le site web de la commission à l'adresse :

http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/tools/distance_e n.htm.

NB : la « distance de voyage » correspond à la distance séparant le lieu de départ et le lieu d'arrivée, tandis que le « montant » couvre à la fois les trajets aller et retour.

L'allocation sera versée à réception de l'attestation de présence de l'étudiant à AMU ou dans l'établissement d'accueil.

- Pour les frais de séjour : AMU versera une allocation forfaitaire en fonction de la destination (France ou pays partenaires du projet) :

Type de mobilité	Vers les pays partenaires du programme	Vers la France
SMS – Mobilité Etudes	Frais de séjour : **650 € / mois**	Frais de séjour : **850 € / mois**

L'allocation sera versée après la signature du contrat de mobilité et à réception de l'attestation de présence de l'étudiant, de la manière suivante :

- 70% à l'arrivée et solde de 30% après soumission du rapport du participant.

Toute modification du contrat de mobilité fera l'objet d'un avenant sous forme d'une lettre de notification formelle (envoyée par mail ou voie postale). En cas de non-respect des termes du contrat de mobilité ou de non-soumission du rapport participant, l'établissement peut réclamer un remboursement total ou partiel du financement du séjour.

III-2 Mobilité du personnel : STA et STT

- Pour les frais de voyage, AMU versera une allocation de la façon suivante :

- forfait en fonction du calculateur de distance (solution préconisée)
  ou
- prise en charge directement par AMU de l'achat des billets de transport (cette possibilité restera exceptionnelle)

Le montant de l'allocation pour le voyage est calculé en fonction de la distance parcourue comme l'indique le tableau suivant :

Distances de voyage	Montant
Entre 100 et 499 km	180 €
Entre 500 et 1999 km	275 €
Entre 2000 et 2999 km	360 €
Entre 3000 et 3999 km	530 €
Entre 4000 et 7999 km	820 €

Aix-Marseille Université – Direction des Relations Internationales 29, avenue Robert Schuman Bâtiment Porte 13628 Aix-en- Provence
Tél. : **+33 (0)4 13 55 31 20** - Fax : **+33 (0)4 13 55 33 28** – Site web : **www.univ-amu.fr**

A partir de 8000 km	1100 €

Mobilités entrantes : L'allocation sera versée à réception de l'attestation de présence l'arrivée à AMU.

Mobilités sortantes : L'allocation sera versée dès la signature du contrat de mobilité.

- Pour les frais de séjour : AMU versera une allocation forfaitaire en fonction de la destination (France ou pays partenaires du projet) :

Type de mobilité	Vers les pays partenaires du programme	Vers la France
STA – Mobilité d'enseignement	Frais de séjour : **160 € / jour**	Frais de séjour : **140 € / jour**
STT – Mobilité de formation	Frais de séjour : **160 € / jour**	Frais de séjour : **140 € / jour**

Mobilités entrantes :

L'allocation sera versée après la signature du contrat de mobilité et à réception de l'attestation de présence, de la manière suivante :

- 70% à l'arrivée et solde de 30% après soumission du rapport du participant.

Mobilités sortantes :

L'allocation sera versée dès la signature du contrat de mobilité, de la manière suivante :

- 70% avant le départ et solde de 30% après soumission du rapport du participant.

Toute modification du contrat de mobilité fera l'objet d'un avenant sous forme d'une lettre de notification formelle (envoyée par mail ou voie postale). En cas de non-respect des termes du contrat de mobilité ou de non-soumission du rapport participant, l'établissement peut réclamer un remboursement total ou partiel du financement du séjour.

Aix-Marseille Université – Direction des Relations Internationales 29, avenue Robert Schuman Bâtiment Porte
13628 Aix-en- Provence
Tél. : **+33 (0)4 13 55 31 20** - Fax : **+33 (0)4 13 55 33 28** – Site web : **www.univ-amu.fr**

Direction des relations internationales

Modalités de versement des allocations de mobilité du personnel : Missions d'enseignement (STA) et missions de formation (STT)

Programme ERASMUS+
Mobilité de l'enseignement supérieur 2017 – 2018
Contrat 2017-1-FR01-KA103-035455

I. Critères d'éligibilité des activités de mobilité

I-1 Mobilités à des fins d'enseignement : STA

Les enseignants, salariés d'Aix Marseille Université (AMU), peuvent réaliser des missions d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur avec lequel un accord interinstitutionnel Erasmus+ a été conclu.

La durée de la mobilité peut varier **entre 2 jours et 2 mois,** sans compter le temps de déplacement. Les activités d'enseignement comprendront dans tous les cas au **minimum 8 heures d'enseignement** par semaine (ou toute autre période de séjour plus courte). Il s'agit de dispenser des cours intégrés dans le programme officiel de l'établissement partenaire. La mobilité du personnel à des fins d'enseignement peut se faire dans n'importe quelle branche ou discipline académique.
L'établissement s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer un suivi comptable et financier bien identifié.

I-2 Mobilités à des fins de formation : STT

Cette mobilité s'adresse à tout le personnel salarié d'AMU (personnels enseignants, administratifs, techniques et scientifiques et personnels des bibliothèques).

Elle leur permet d'effectuer, sur une durée de **2 jours à 2 mois,** sans compter le temps de déplacement, une mobilité de formation dans un établissement, une entreprise ou un organisme de formation d'un pays étranger, membre du programme. La mobilité soutient le développement professionnel du personnel enseignant et non enseignant sous la forme d'évènements de formation à l'étranger (à l'exception des conférences) et de périodes d'observations en situation de travail (formations dans un établissement d'enseignement supérieur partenaire ou dans une autre organisation pertinente à l'étranger).
Les établissements d'origine et de destination doivent s'être mis d'accord avec les personnels concernés sur les activités qui seront entreprises (dans le cadre d'un contrat de mobilité).

Aix-Marseille Université – Direction des Relations Internationales 29, avenue Robert Schuman Bâtiment Porte
13628 Aix-en- Provence
Tél. : **+33 (0)4 13 55 31 20** - Fax : **+33 (0)4 13 55 33 28** – Site web : **www.univ-amu.fr**

II. Règles financières et contractuelles

L'agent qui effectue une mobilité d'enseignement ou de formation doit se rapprocher :

1) de la Direction des Relations Internationales pour :

- S'informer de la présence ou non d'un accord inter-institutionnel Erasmus+ entre AMU et l'établissement d'accueil européen identifié.

- Se procurer le contrat de mobilité des personnels (kit de mobilité ERASMUS+) auprès de anne.lenglin@univ-amu.fr (Tel : 04 13 55 36 13) le compléter et le faire signer. Un ordre de mission sera établi par la DRI.

  Vous pouvez également retrouver la procédure complète PR-DRI-203 sur le site d'AMU : http://procedures.univ-amu.fr/dri/pr-dri-203-realisation-dune-mobilite-internationale-denseignement-ou-formation

2) de l'établissement d'accueil identifié pour :

- Se faire établir une lettre d'invitation précisant le **premier jour et le dernier jour de son activité,** de formation ou d'enseignement.

3) de la Direction des Ressources Humaines pour :

- Faire établir l'autorisation d'absence à l'étranger.

II-1 Voyage

Le montant de l'allocation pour le voyage est calculé en fonction de la distance parcourue comme l'indique le tableau suivant :

Distances de voyage	Montant
Entre 100 et 499 km	180 €
Entre 500 et 1999 km	275 €
Entre 2000 et 2999 km	360 €
Entre 3000 et 3999 km	530 €
Entre 4000 et 7999 km	820 €
A partir de 8000 km	1300 €

Aix-Marseille Université – Direction des Relations Internationales 29, avenue Robert Schuman Bâtiment Porte
13628 Aix-en- Provence
Tél. : **+33 (0)4 13 55 31 20** - Fax : **+33 (0)4 13 55 33 28** – Site web : **www.univ-amu.fr**

Ce montant est obtenu en utilisant le calculateur de distance, disponible en ligne sur le site web de la commission à l'adresse :

http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/tools/distance_e n.htm.

NB : la « distance de voyage » correspond à la distance séparant le lieu de départ et le lieu d'arrivée, tandis que le « montant » couvre à la fois les trajets aller et retour.

II-2 Séjour

La Direction des Relations Internationales indique dans « Mobility Tool » (logiciel de la Commission européenne), les dates de début et de fin de chaque activité de mobilité à l'étranger des personnels de l'établissement. Deux jours supplémentaires seront rajoutés (un jour avant et un jour après) pour couvrir la durée du voyage. Ces jours seront pris en compte pour le calcul des frais de séjour.

Le montant des indemnités journalières allouées varie selon le pays où s'effectue la mobilité selon le tableau suivant :

	Pays de destination	Taux journalier jusqu'au 14ème jour d'activité	Taux journalier du 15ème au 60ème jour d'activité (70 %)
Groupe 1	Danemark, Irlande, Pays-Bas, Suède, Royaume-Uni	112 €	78.40 €
Groupe 2	Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, République Tchèque, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Islande, Italie, Liechtenstein, Luxembourg, Norvège, Pologne, Roumanie, Turquie	98 €	68.60 €
Groupe 3	Ancienne République yougoslave de Macédoine, Allemagne, Lettonie, Malte, Portugal, Slovaquie, Espagne	84 €	58.80 €
Groupe 4	Croatie, Estonie, Lituanie, Slovénie	70 €	49.00 €

C'est grâce au logiciel « Mobility Tool » que le montant de l'allocation Erasmus+ pour les frais de séjour est calculé à partir des données renseignées.

*Les missionnaires doivent impérativement rendre compte de leur activité de mobilité via un **questionnaire en ligne**. Les participants qui ne compléteraient pas ce questionnaire se verraient réclamer l'allocation Erasmus perçue.*

II-3 Documents justificatifs à fournir

- Kit de mobilité

Aix-Marseille Université – Direction des Relations Internationales 29, avenue Robert Schuman Bâtiment Porte
13628 Aix-en- Provence
Tél. : **+33 (0)4 13 55 31 20** - Fax : **+33 (0)4 13 55 33 28** – Site web : **www.univ-amu.fr**

- Ordre de mission et autorisation d'absence à l'étranger
- Déclaration de la participation à l'activité à l'étranger sous la forme d'une déclaration signée par l'organisation d'accueil, *à la fin de la mobilité*, spécifiant le nom du participant, l'objectif de l'activité à l'étranger ainsi que les dates de début et de fin.

Aix-Marseille Université – Direction des Relations Internationales 29, avenue Robert Schuman Bâtiment Porte
13628 Aix-en- Provence
Tél. : **+33 (0)4 13 55 31 20** - Fax : **+33 (0)4 13 55 33 28** – Site web : **www.univ-amu.fr**

Direction Relations Internationales

Objet : Paiement forfaitaire des indemnités journalières pour missions effectuées dans le cadre d'un projet Erasmus+ capacity building

Contexte : En août 2017, le projet WESET : *Wind Engineering Skills in Egypt and Tunisia* « 586039-EPP-1-2017-1-ES-EPPKA2-CBHE-JP» a été sélectionné pour financement dans le cadre de l'appel à projets EAC/A03/2016 de la programmation ERASMUS + 2014 – 2020 (Action clé 2, Renforcement des capacités dans l'Enseignement Supérieur).
Ce projet Erasmus+ a été déposé par le Laboratoire des Sciences de l'Information et des Systèmes (LSIS) qui en assurera le suivi administratif en lien avec Polytech Marseille.

Informations sur le projet WESET :

Objectif principal : contribuer à élever le niveau d'expertise en ingénierie éolienne, par la création de modules pédagogiques innovants

Domaine : Formation

Dates : 15 octobre 2017 au 14 octobre 2020

Budget : 1 019 911 € (part AMU : 55 915 €)

Partenariat :

1. Universidad de Valladolid, Espagne (coordinateur)
2. Université Aix-Marseille, France
3. Aalborg University, Danemark
4. Sapienza University of Rome, Italie
5. Arab Academy for Science, Technology and Maritime Transport, Egypt
6. Ain Shams University, Egypt
7. École National D'Ingénieurs de Carthage, Tunisie
8. Université de Sfax, Tunisie
9. The British University in Egypt, Egypt
10. New and Renewable Energy Authority, Egypt
11. Regional Centre for Renewable Energy and Energy Efficiency, Egypt

Au vu de la règlementation européenne régissant le programme ERASMUS +, *Action clé 2 Renforcement des capacités dans l'enseignement supérieur*, pour les coûts de séjour : les frais liés à la subsistance, l'hébergement, le transport local et public tels que bus et taxi et l'assurance maladie facultative pour les missions des personnels, inférieures à 14 jours, le montant des indemnités journalières accordées aux missionnaires est un montant unitaire de 120 €/ jour toutes destinations confondues (voir annexe 2 « Couts éligibles »). Cette somme est acquise en sa totalité par jour quels que soient les horaires de départ, d'arrivée et de retour dans la résidence administrative des missionnaires sur présentation des preuves justifiants que la mission a eu lieu: Rapport de voyage individuel (voir annexe 1 « Individual Travel Report) signé par l'agent concerné et, par exemple, carte d'embarquement aller/retour, facture d'hôtel, reçus. NB : les agents concernés doivent avoir une relation contractuelle formalisée avec une institution partenaire du projet.

Il est convenu ce qui suit :

Les missionnaires « personnel » effectuant une mission inférieure à 14 jours dans le cadre du projet ERASMUS + WESET « 586039-EPP-1-2017-1-ES-EPPKA2-CBHE-JP» se verront accordés le montant de 120 € par jour pour le paiement des frais liés aux missions (la subsistance, l'hébergement, le transport local et public tels que bus et taxi, l'assurance maladie facultative). Cette somme est acquise en sa totalité par jour quels que soient les horaires de départ, d'arrivée et de retour dans la résidence administrative des missionnaires sur présentation des preuves justifiants que la mission a eu lieu: Rapport de voyage individuel (voir annexe 1 « Individual Travel Report ») signé par l'agent concerné et, par exemple, carte d'embarquement aller/retour, facture d'hôtel, reçus. NB : les agents concernés doivent avoir une relation contractuelle formalisée avec une institution partenaire du projet.

Annexe 1 : « Individual Travel Report

ANNEX III - INDIVIDUAL TRAVEL REPORT for travel costs and costs of stay

To be filled in by each participant
In case of circular/multiple travels, please fill in separate Individual Travel Reports.

Ref. No……**Project No.** ……
The reference number must correspond to the progressive numbering indicated in the financial statements in the final report

(1) PERSONAL DATA

Surname: …… Forename: ……
Nationality: ……
Home institution: ……
Staff position/student year of study at home institution: ……

(2) TYPE OF ACTIVITY *(Tick as appropriate)*

STAFF

- ☐ Teaching/training assignment
- ☐ Training and retraining purposes
- ☐ Updating programmes and courses
- ☐ Practical placements in companies, industries and institutions
- ☐ Project management related meetings
- ☐ Workshops and visits for result dissemination purposes

STUDENTS

- ☐ Study period
- ☐ Participation in intensive courses
- ☐ Practical placements, internships in companies, industries or institutions
- ☐ Participation in short term activities linked to the management of the project

(3) DETAILS OF THE TRAVEL

PERIOD*	From (Depart date) *(dd/mm/yy)*	To (Return date) (dd/mm/yy)
PLACE OF DEPARTURE**	HOME INSTITUTION …… COUNTRY…… CITY……	
PLACE OF DESTINATION/ LOCATION OF ACTIVITY	HOST INSTITUTION …… COUNTRY…… CITY……	
TRAVEL DISTANCE***	Km ……	

**Please indicate period of travel from departure to return to place of origin*
*** If different from Home institution please enclose authorization from the Agency*
**** Travel distance in Km (One-way travel using distance calculator: http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/tools/distance_en.htm) from place of departure to location of activities*

(4) DETAILS OF THE ACTIVITY

DATES *(excluding travel)*	**From (date):**…… **To (date):** ……

DESCRIPTION OF ACTIVITY(IES) PERFORMED *(brief description of the activities performed)*

……
……
……
……
……
……

SIGNATURE OF THE PARTICIPANT

I hereby declare that I have been carrying out the above-mentioned activities.

Date:…… Signature: ……

Annexe 2 : Coûts éligibles

The budget of the project must be drafted according to the following funding rules (in euro):

Minimum EU grant for Joint and Structural projects: 500 000 EUR
Maximum EU grant for Joint and Structural projects: 1 000 000 EUR

Eligible costs		Financing mechanism	Amount/ Maximum ceiling		Rule of allocation
Staff costs	Contribution to the costs of staff performing tasks which are directly necessary to the achievements of the project's objectives	Contribution to unit costs	B4.1 per manager involved per day of work on the project	**Max. 40% of the total grant**	Conditional: applicants will have to justify the type and volume of resources needed in relation to the implementation of the proposed activities and outputs. The contribution is provided on condition that the salary for the same tasks is compensated only once.
			B4.2 per researcher/ teacher/trainer involved per day of work on the project		
			B4.3 per technician involved per day of work on the project		
			B4.4 per administrative staff involved per day of work on the project		
Travel costs	Contribution to the travel costs of students and staff involved in the project, from their place of origin to the venue of the activity and return (including visa fee and related obligatory insurance, travel insurance and cancellation costs if justified). Activities and related travels must be carried out in the countries involved in the project. Any exception to this rule must be authorised by the Agency. For the detailed list of eligible activities, see Annex I of this Guide.	Contribution to unit costs	For travel distances between 10 and 99KM: 20 EUR per participant		Based on the travel distance per participant. Travel distances must be calculated using the **distance calculator** supported by the European Commission[127]. The applicant must indicate the distance of a one-way travel to calculate the amount of the EU grant that will support the round trip[128]. Financial support will be provided only for travels that are directly related to the achievement of the objectives of the project.
			For travel distances between 100 and 499 KM: 180 EUR per participant		
			For travel distances between 500 and 1999 KM: 275 EUR per participant		
			For travel distances between 2000 and 2999 KM: 360 EUR per participant		
			For travel distances between 3000 and 3999 KM: 530 EUR per participant		
			For travel distances between 4000 and 7999 KM: 820 EUR per participant		
			For travel distances of 8000 KM or more: 1100 EUR per participant		

[127] Distance calculator: http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/tools/distance_en.htm

[128] For example, if a person from Madrid (Spain) is taking part in an activity taking place in Rome (Italy), the applicant will a) calculate the distance from Madrid to Rome (1365,28 KM); b) select the applicable travel distance band (i.e. between 500 and 1999 KM) and c) calculate the EU grant that will provide a contribution to the costs of travel of the participant from Madrid to Rome and return (275 EUR).

Costs of stay	Costs for subsistence, accommodation, local and public transport such as bus and taxi, personal or optional health insurance.	Contribution to unit costs	Staff	up to the 14th day of activity:120 EUR per day per participant + between the 15th and 60th day of activity: 70 EUR per day per participant + between the 61st day of activity and up to 3 months: 50 EUR per day per participant	Based on the duration of the stay (including travel) of the participants.
			Students	up to the 14th day of activity:55 EUR per day per participant + between the 15th and 90th day of activity: 40 EUR per day per participant	
Equipment	Contribution for the purchase of equipment necessary for the implementation of the project. Support is provided only for equipment purchased for the benefit of the HEIs in the Partner Countries	Real costs	100% of eligible costs Max. 30% of the total grant		Conditional: the request for financial support to cover these costs must be motivated in the application form
Sub-contracting	Support for sub-contracting costs that are necessary to the implementation of the project, including, in particular, costs for the compulsory financial audits (audit certificate) and for any external quality assurance procedure. Sub-contracting for project-management-related tasks is not eligible.	Real costs	100% of eligible costs Max. 10% of the total grant		Sub-contracting to external bodies should be very occasional. The specific competences and particular expertise needed to reach the project objectives should be found in the consortium and should determine its composition.

Aix-Marseille Université – Direction des Relations Internationales 29, avenue Robert Schuman 13621 AIX en PROVENCE
Tél. : **+33 (0)4 13 55 31 20** - Fax : **+33 (0)4 13 55 33 28** - Siteweb : **www.univ-amu.fr**