

**CONSEIL ACADEMIQUE
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE**

DÉLIBÉRATION n° 2017/09/28-03

Le **conseil académique**, en sa séance du 28 septembre 2017, sous la présidence d'Yvon BERLAND, Président,

Vu le Code de l'Education,

Vu les statuts modifiés d'Aix-Marseille Université,

DÉCIDE :

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

Le conseil académique approuve les axes qui figureront dans la convention pluriannuelle à conclure avec le Fonds d'Intervention pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), pour les personnels en situation de handicap pour la période 2018 / 2020.

Cet avis est adopté à l'unanimité

Membres en exercice : 74

Quorum : 37

Présents et représentés : 48

Fait à Marseille, le 28 septembre 2017




Yvon BERLAND
Président d'Aix-Marseille Université



**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**

Préambule / édito 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 45 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

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.

PROJET

Introduction

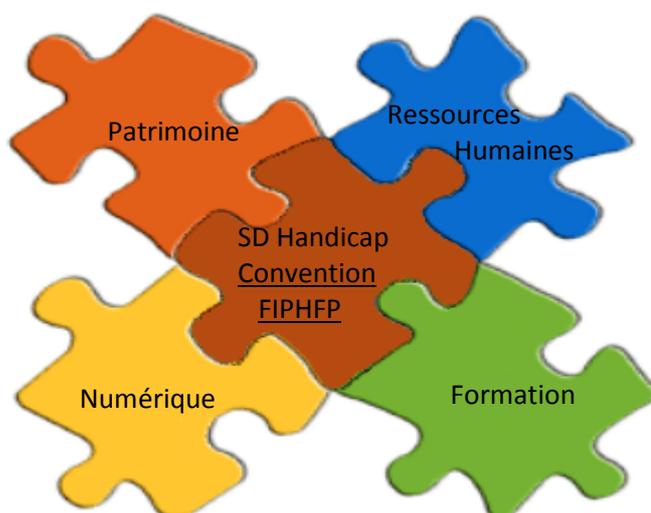
Née en 2012 de la fusion des trois ex-universités de la métropole d'Aix-Marseille, Aix-Marseille Université (AMU) est encore un jeune établissement public d'enseignement supérieur et de recherche. Après une période consacrée à sa construction et à son organisation, elle peut désormais se projeter dans 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.



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 sur 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 directeur 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)

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. 323-1¹. »

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 p. 100 de l'effectif total de ses salariés.

PARTIE I - Aix-Marseille Université et handicap(s) – Bilan et diagnostic

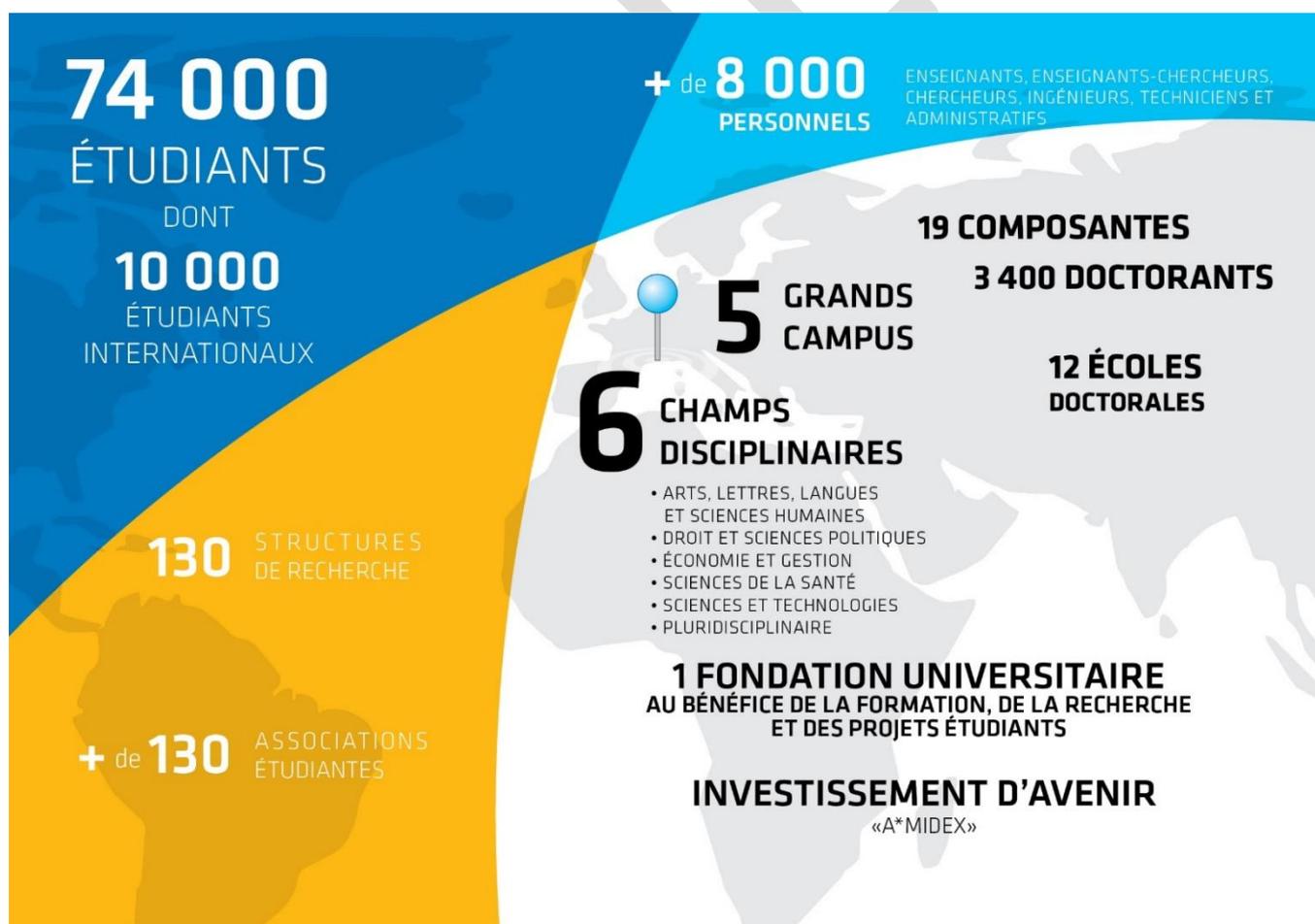
I-1 Vue générale : Aix-Marseille Université (AMU) : première université de France

AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ

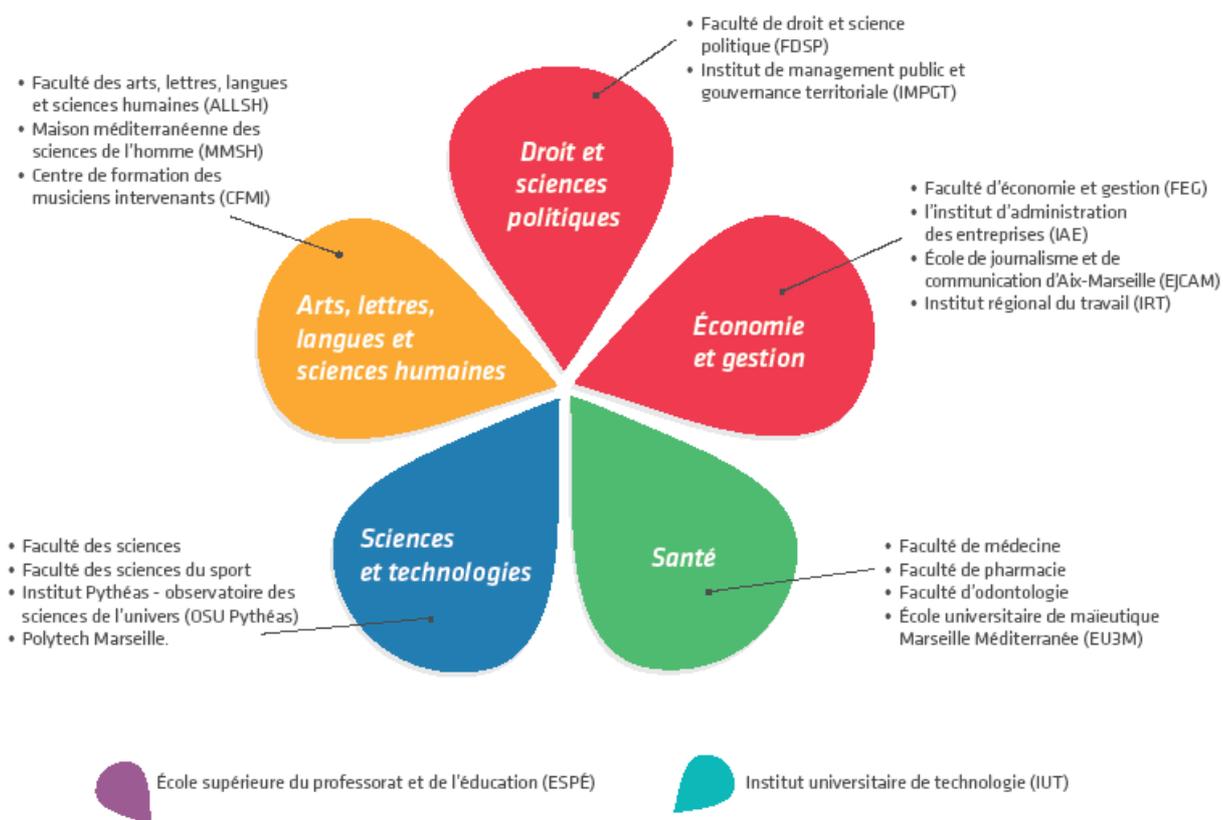
Une université d'excellence ancrée dans son territoire à l'ambition internationale

Aix-Marseille Université, c'est :

- La plus grande université francophone
- Une offre de formation large, pluridisciplinaire et interdisciplinaire regroupant 5 secteurs
- Une recherche d'excellence reconnue
- Une position internationale renforcée par une initiative d'excellence A*Midex
- 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



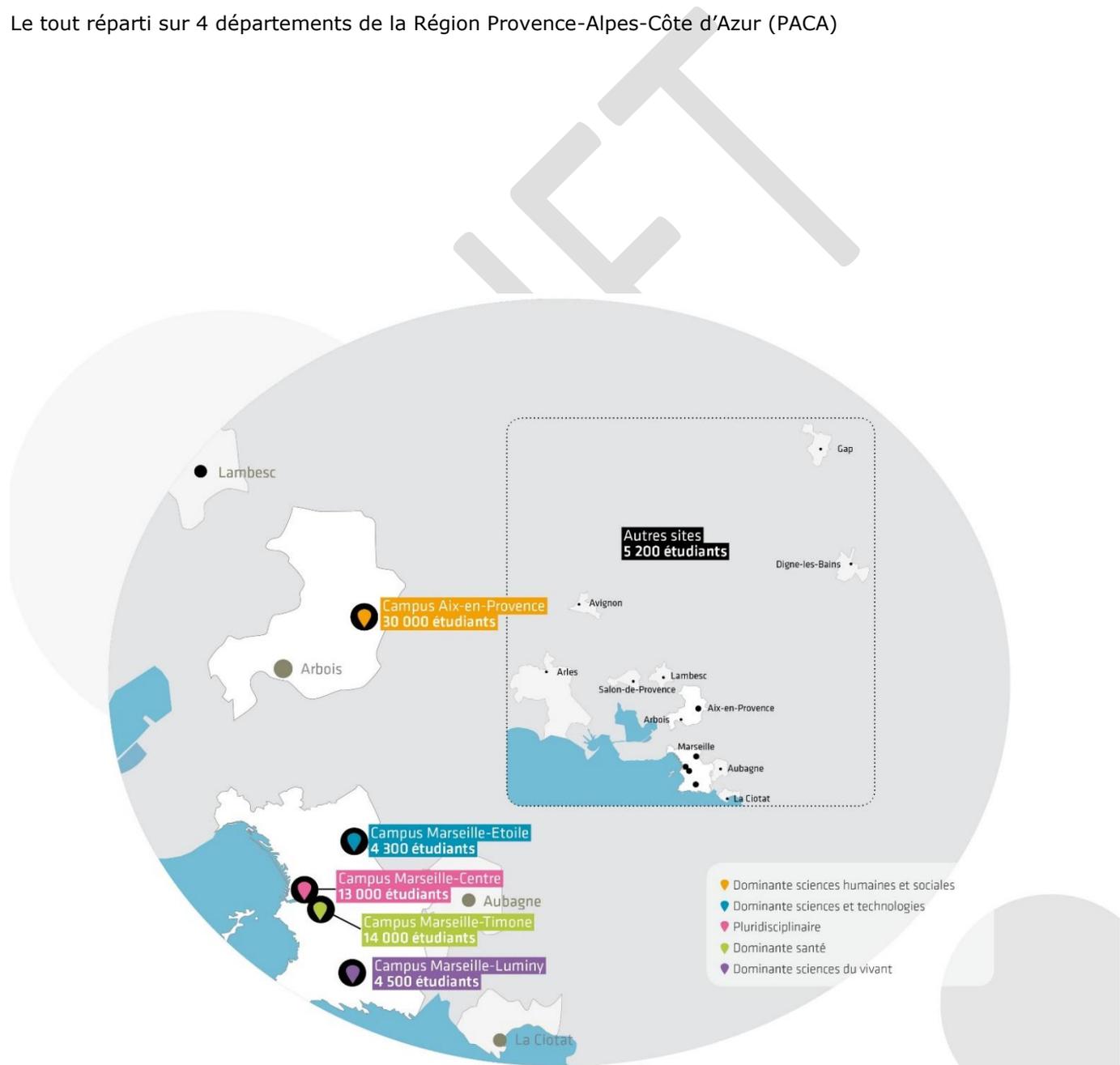
6 secteurs disciplinaires (dont 1 secteur pluridisciplinaire), 19 composantes



L'université sur son territoire :

- 5 grands campus
- 54 sites
- 286 bâtiments
- 809 000 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 137 spécialités
- 75 spécialités de licence professionnelle
- 80 mentions de master et 330 spécialités
- 4 diplômes d'État de santé : médecine, pharmacie, odontologie et maïeutique
- 1 diplômes d'Etat paramédical
- 8 diplômes d'ingénieurs
- 23 DUT
- 361 diplômes d'université
- 63 mentions de doctorats
- Une ESPE
- Des diplômes d'ingénieurs

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.

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 8 sites d'excellence français reconnus par un jury international. En 2016, l'état a pérennisé la dotation.

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

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

- 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

- 461 partenaires ERASMUS
- 40 diplômes en partenariat international dont 10 programmes Erasmus Mundus
- 300 accords de coopération internationale

Enseignement du français à plus de 60 nationalités (SUFLE)

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 3^e des universités françaises (première des universités de province).

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 2 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%).

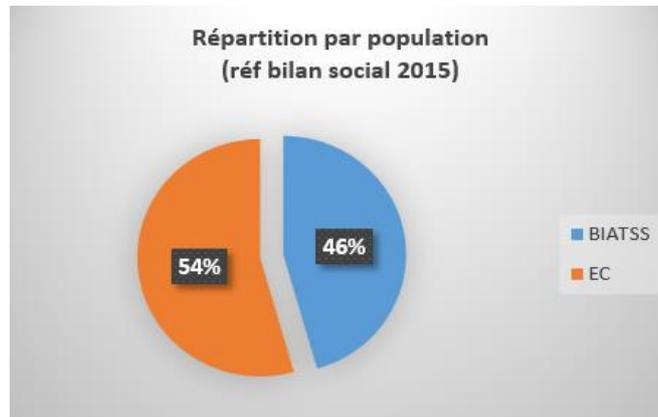
B/ Présentation des populations présentes au sein d'AMU

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 :

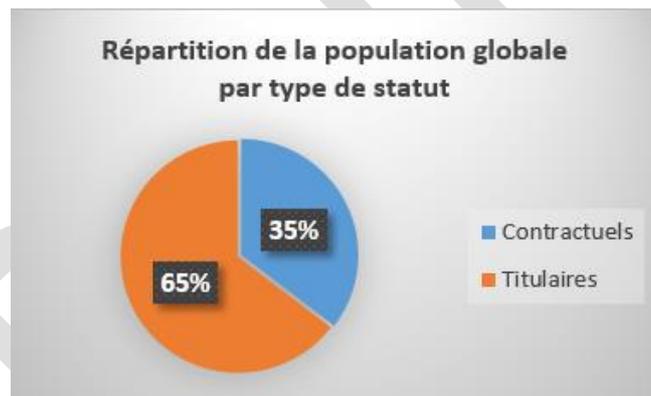
- les personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ;
- les personnels enseignants-chercheurs ;
- les personnels enseignants du 2nd degré ;
- les post-doctorants ;
- les doctorants.



La mise en relation des différents ratios BIATSS / ENSEIGNANTS / ETUDIANTS s'établit ainsi :

- 0,83 BIATSS pour un enseignant
- 1 BIATSS pour 1,2 enseignant
- 1 enseignant pour 17 étudiants
- 1 BIATSS pour 20 étudiants

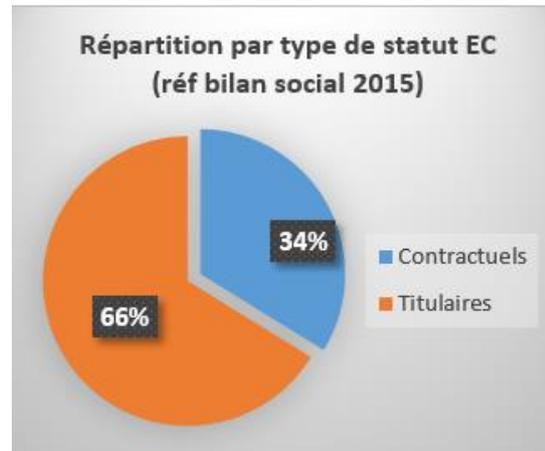
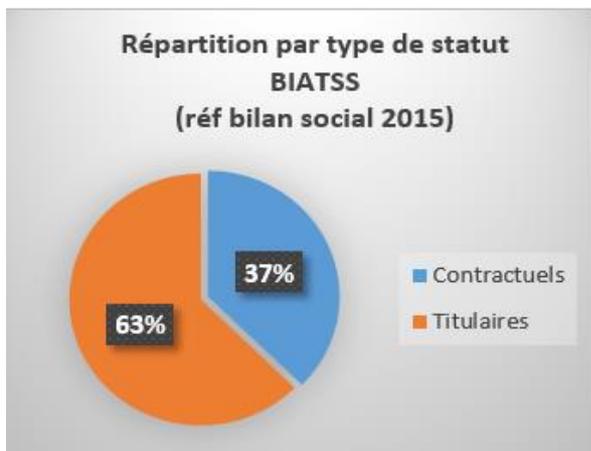
Répartition par catégorie et statut :



La répartition entre titulaires et non titulaires se fait globalement dans un rapport 2/3 et 1/3.

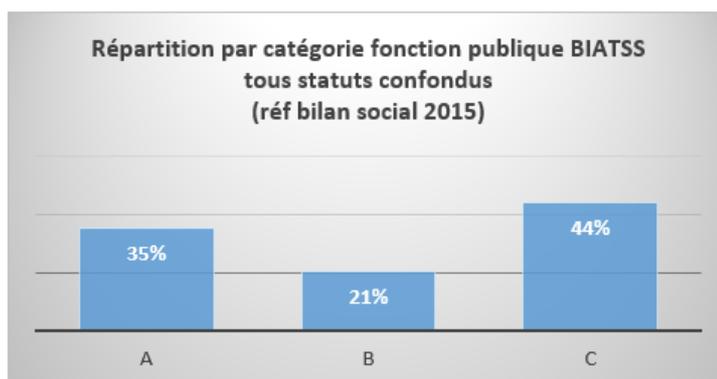
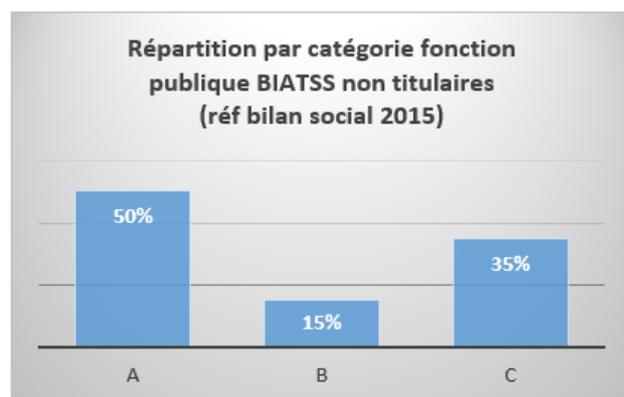
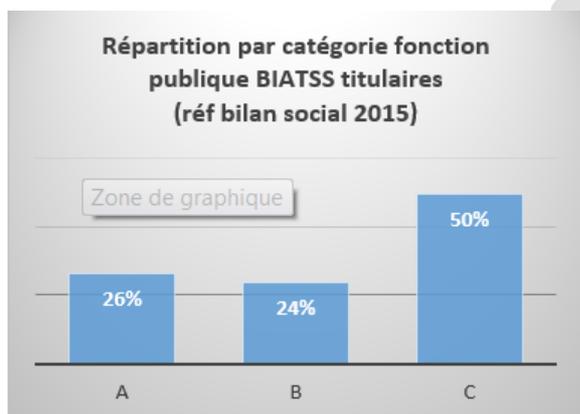
Sur les 1/3 de non titulaires, la représentation des femmes est plus importante dans la mesure où elles représentent 55% des non titulaires.

La représentation homme-femme dans les titulaires est paritaire.



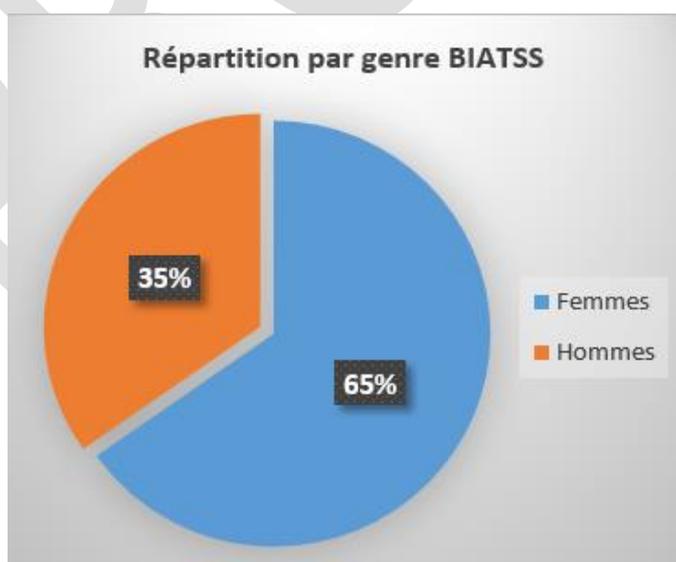
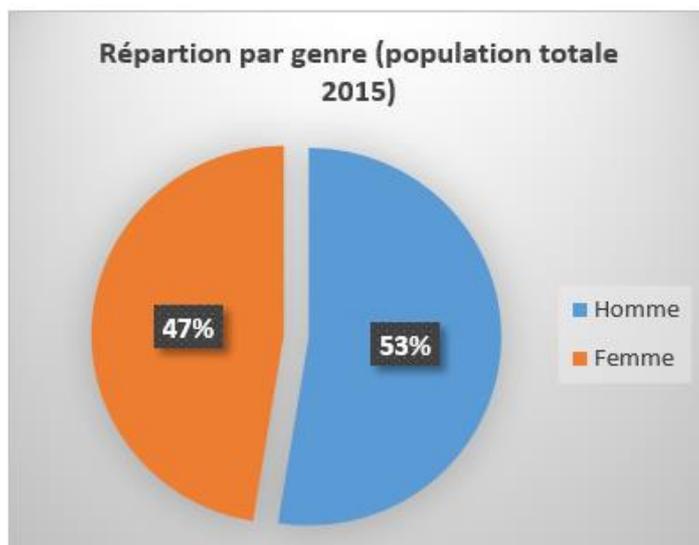
Pour l'ensemble de la population BIATSS, les non titulaires représentent 37% de cette population (qui est de 1355 non titulaires sur une population totale de 3627 BIATSS).

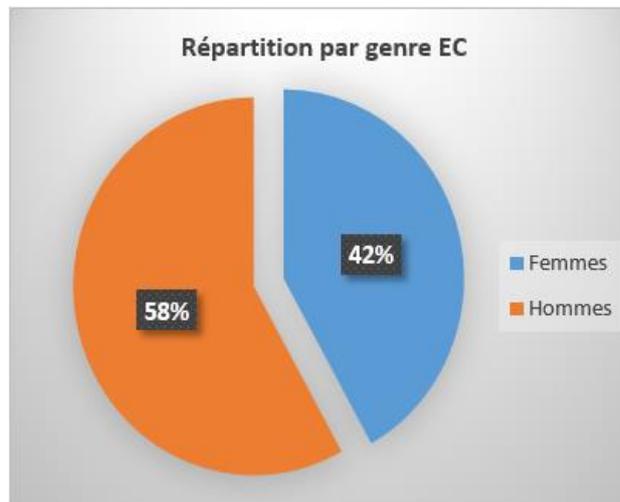
Sur une population totale de 4333 Enseignants, 1464 sont non titulaires. Le rapport est donc globalement de 1/3 de non titulaires pour 2/3 de titulaires.



Répartition par genre

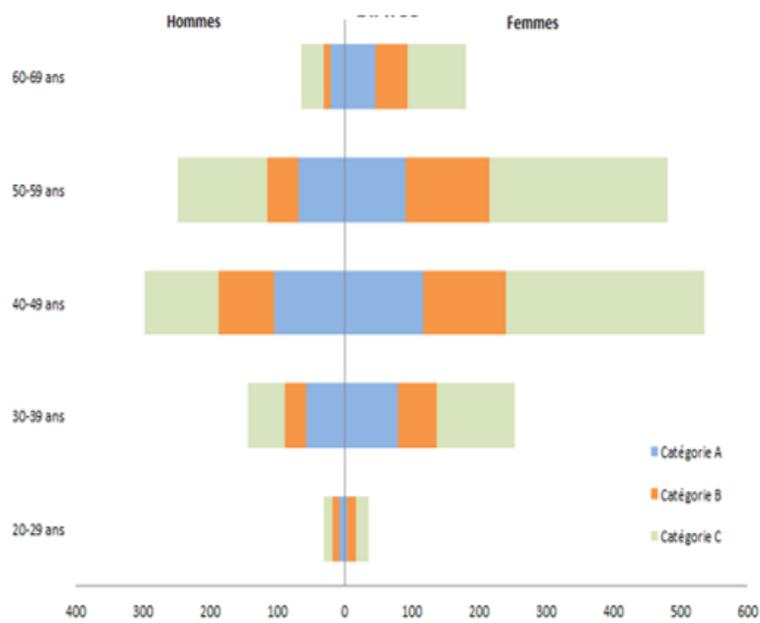
La part des hommes dans la catégorie A est supérieure à celle des femmes puisque les hommes représentent 53% de cette catégorie. Cet indicateur agrège deux données : celle relative à la part des femmes dans la catégorie des Enseignants qui s'établit à 41.93% (1817 femmes enseignantes pour 2516 hommes 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).



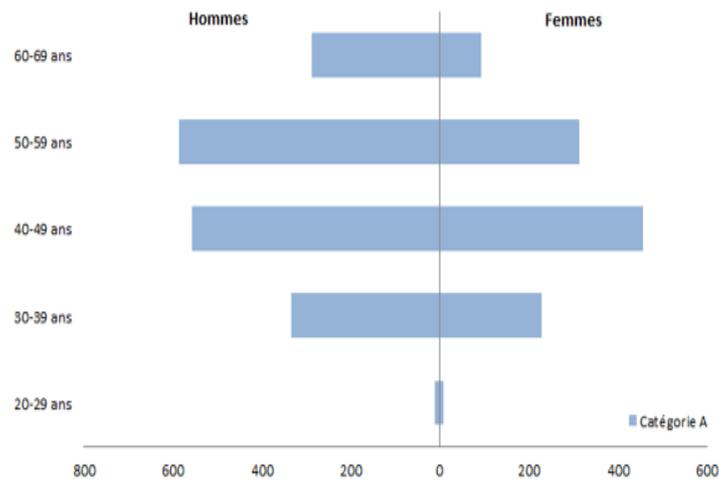


Répartition par âge

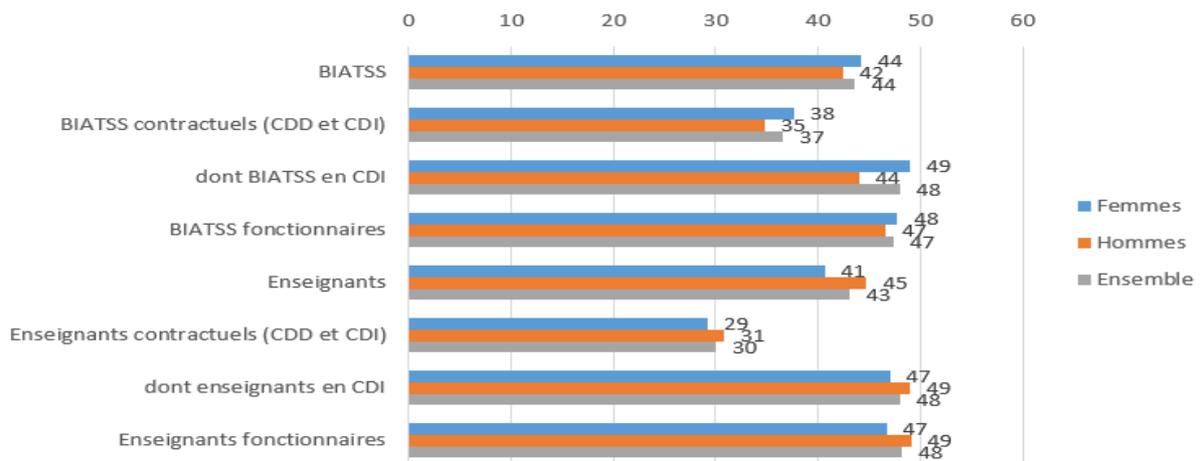
Répartition des BIATSS fonctionnaires par genre et par tranche d'âge
(réf bilan social 2015)



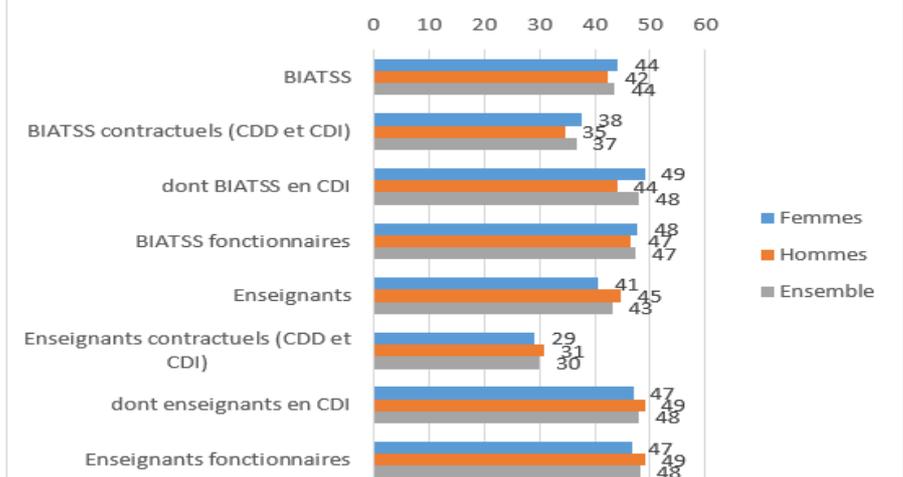
Répartition des enseignants fonctionnaires par genre et par tranche d'âge
(réf bilan social 2015)



Ages moyens par genre et population



Ages médians par genre et population



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 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.

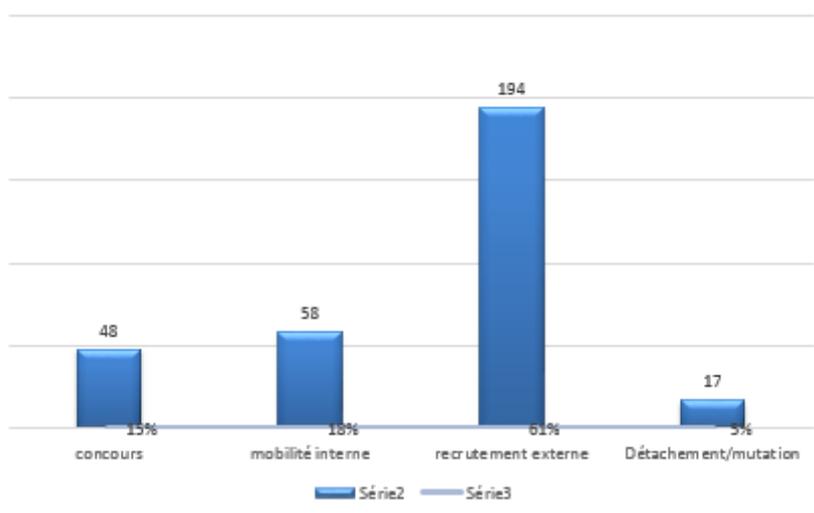
La mobilité interne se définit par le mouvement des personnels affectés, employés et rémunérés par AMU. Il concerne des personnels déjà en fonction au sein de l'établissement qui candidatent sur un poste vacant d'une autre structure.

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.

Recrutements BIATSS année 2015



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 jobboards 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 | | | Proportion de femmes |
|------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------------|
| | Femmes | Hommes | Ensemble | |
| 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 processus, 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.

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.

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 cliniques, 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

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.

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.

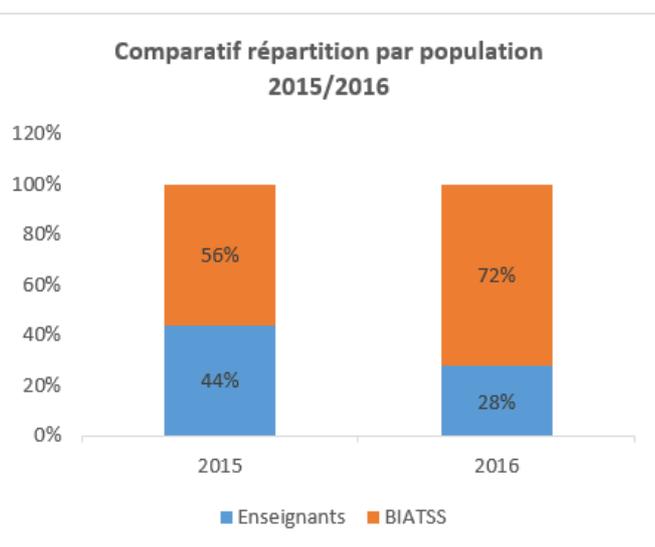
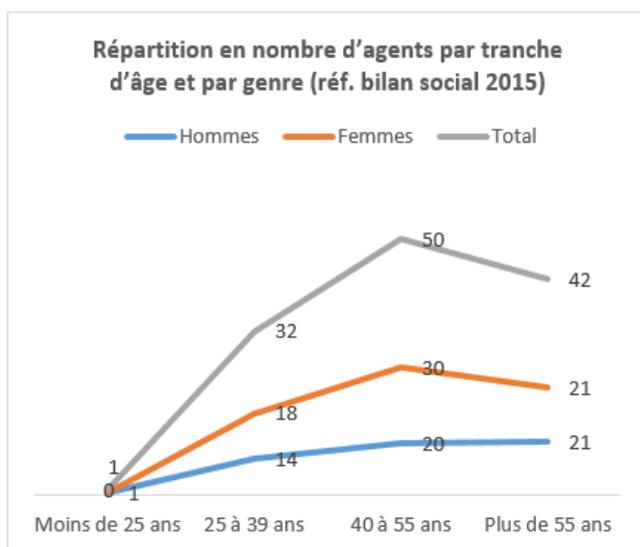
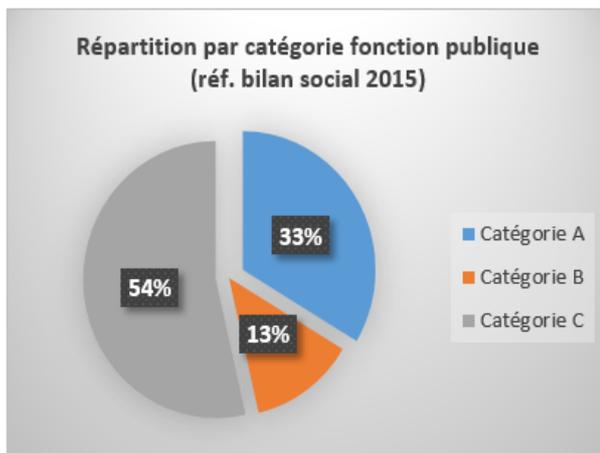
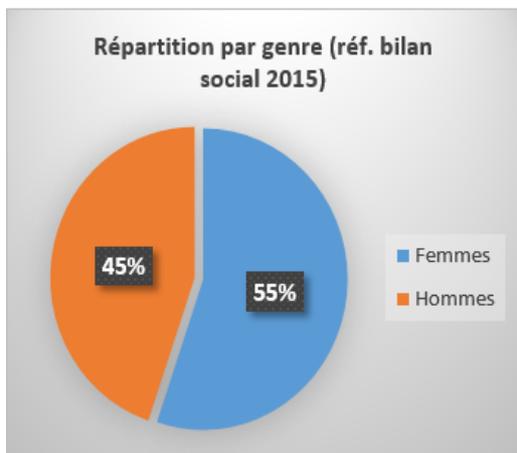
Répartition des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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

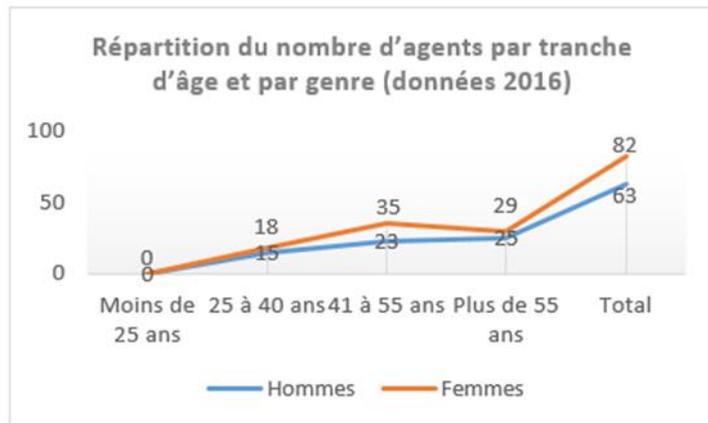
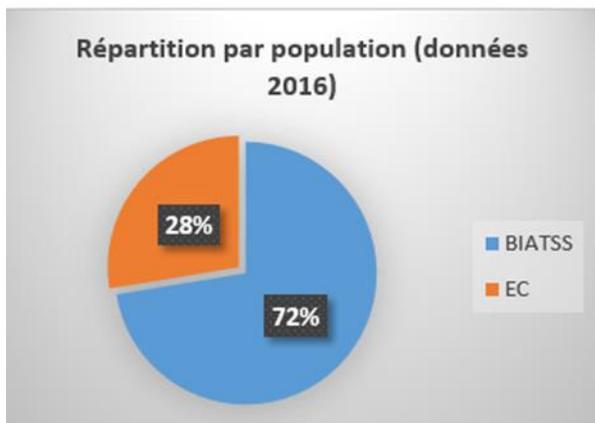
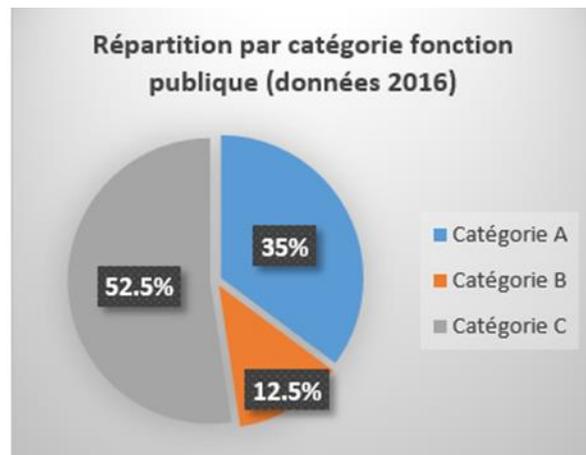
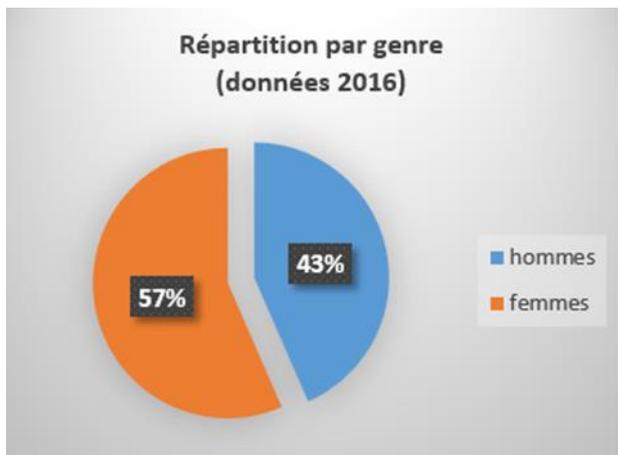


A la date d'observation du 01/01/2016, la catégorie C représente 52.5 % des agents en situation de handicap, suivie par la catégorie A (35 %), puis la B (12,5 %).

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.

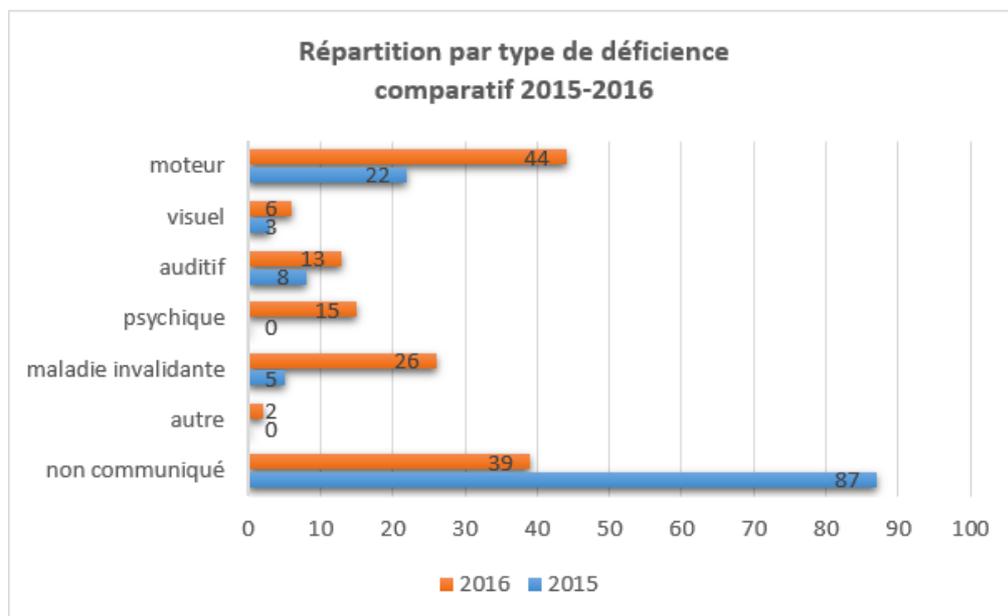
La proportion la plus forte autant pour les femmes que pour les hommes, se situe dans la tranche des 41 à 55 ans.

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 musculosquelettiques 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.

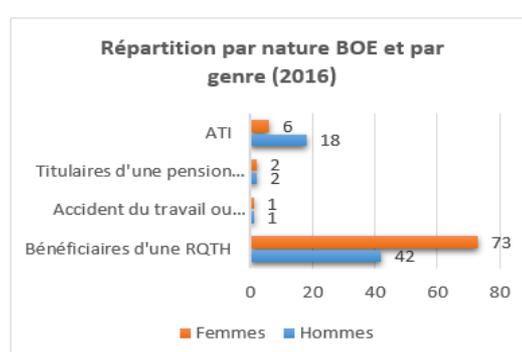
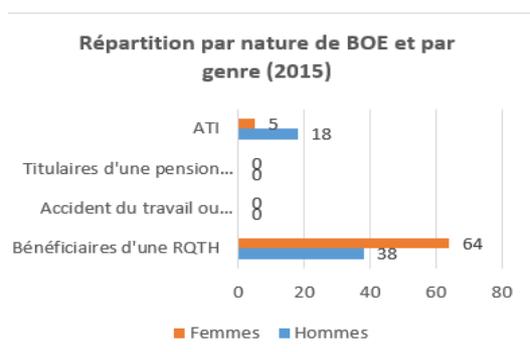
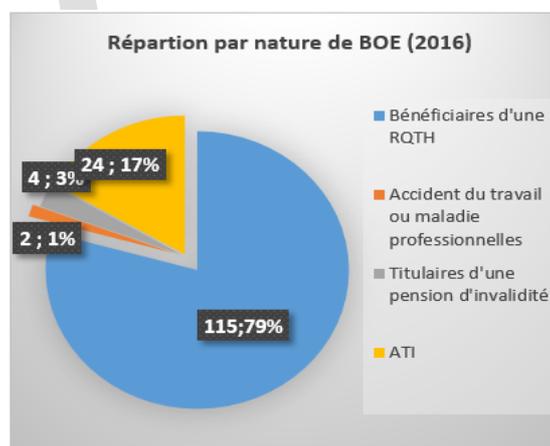
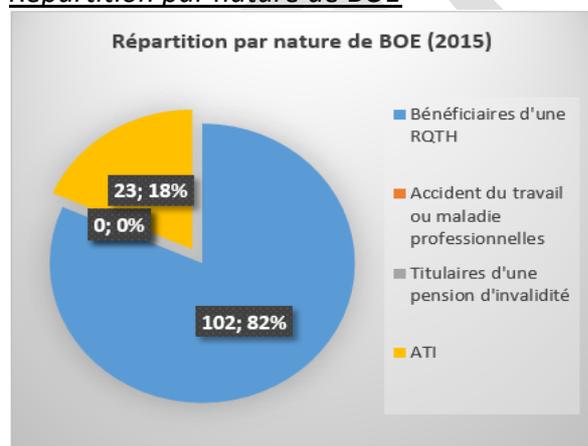
Répartition par typologie de handicap



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 propension des agents à ne pas communiquer leur typologie de handicap a tendance à diminuer (27 % en 2016 contre 70 % en 2015). Ceci pourrait s'expliquer par l'augmentation des demandes de compensation du handicap sur le poste de travail qui nécessitent une connaissance minime, hors éléments médicaux, de la problématique de santé.

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 pluriannuel en matière de politique de handicap couvrant 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



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
efficace

✚ 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

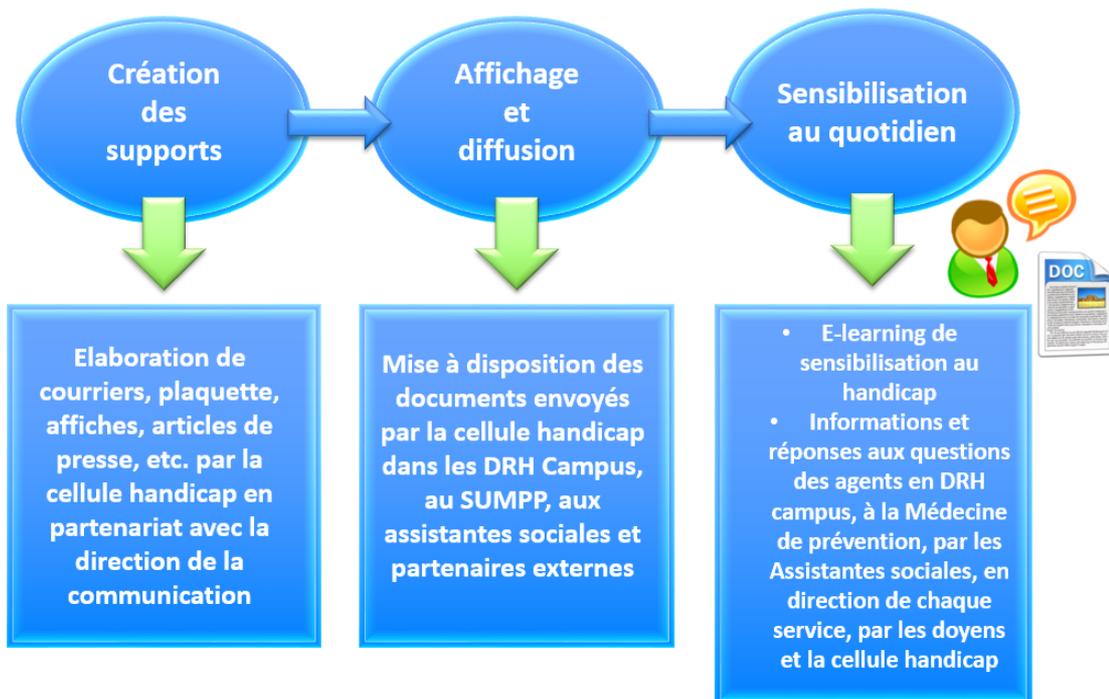
- FIPHFP
- Cap Emploi
- Service Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH)
- Réseau Handi'pacte PACA

Instances AMU

**CT
CHSCT**

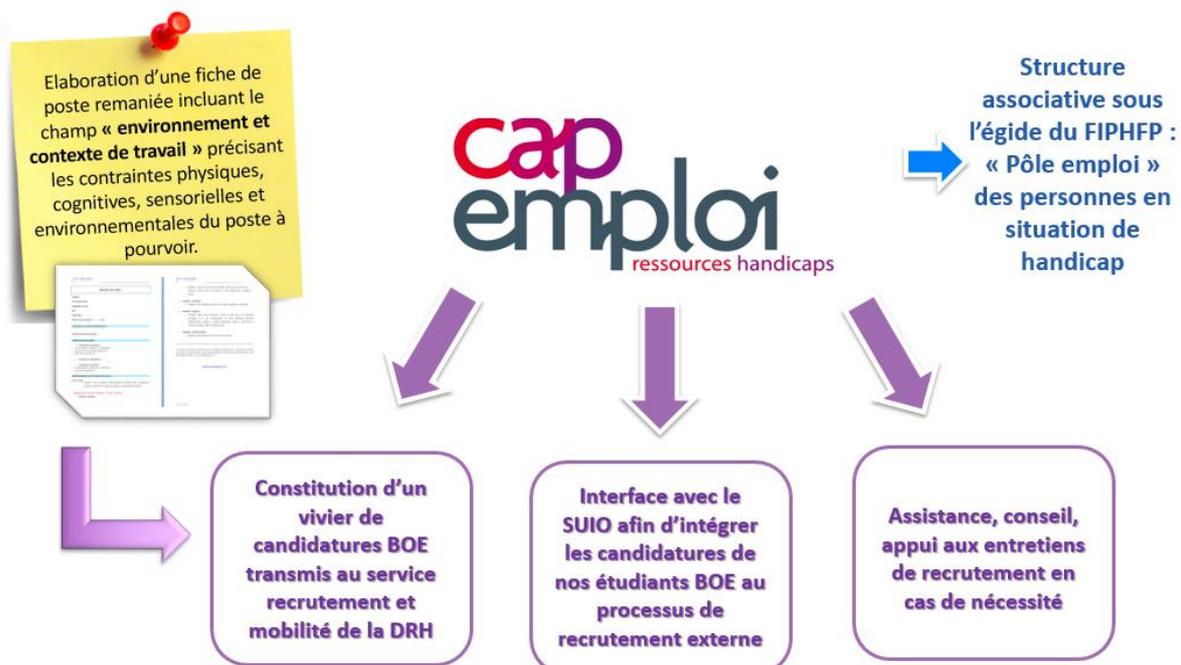
2 CAMPAGNE DE COMMUNICATION



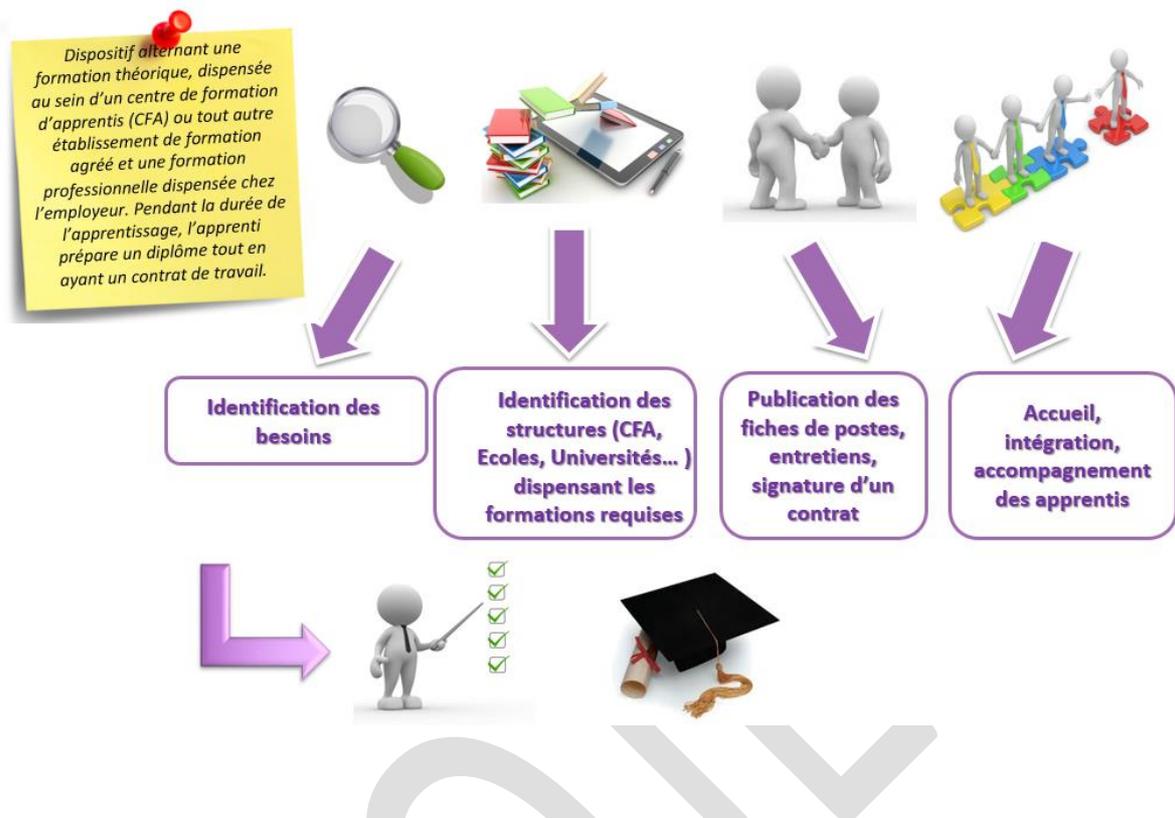


✦ Objectif n° 2 : mise en place d'une politique de recrutement BOE

- *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)**

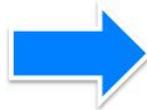
Démarche volontaire et personnelle auprès de sa MDPH de proximité



- ✓ 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



2 Informations et/ou vérification des pièces justificatives nécessaires



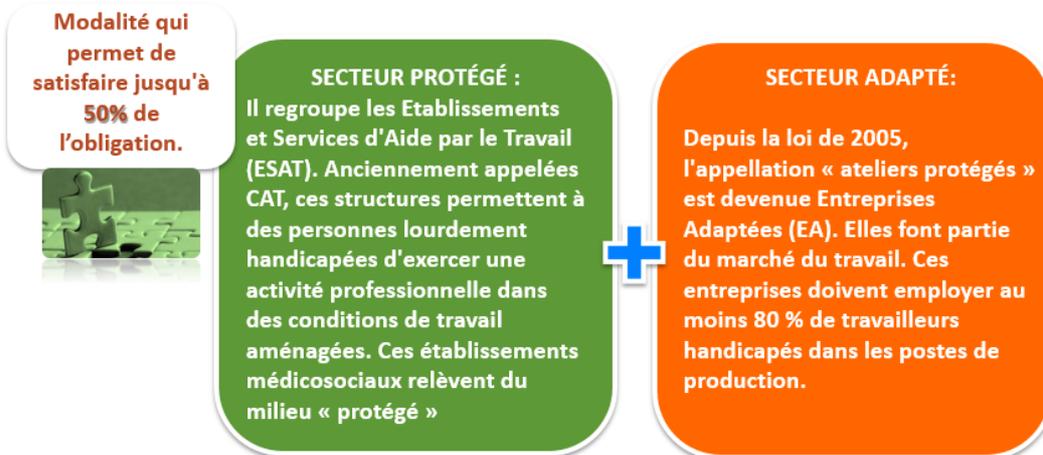
3 Envoi à la médecine de prévention pour visite et préconisation médicale si nécessaire



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 :



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



Deux exemples de marchés publics réalisés et en cours :

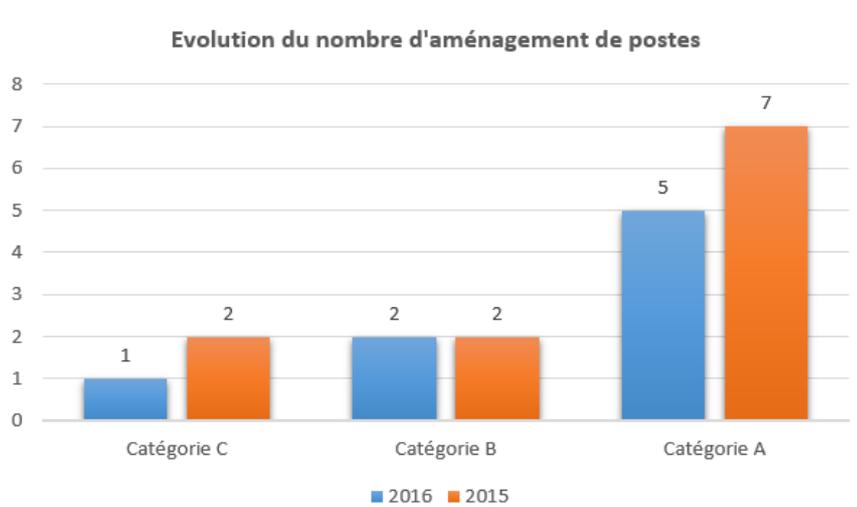


Mise à disposition d'interprètes en Langue des Signes Française (LSF)



Choix d'un prestataire pour les déplacements domicile travail de nos agents BOE

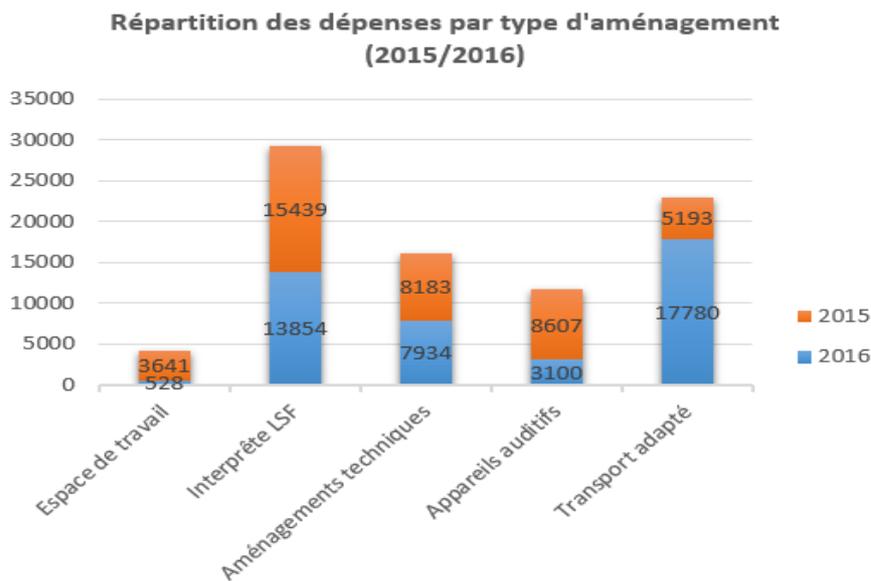
2. Focus sur les dépenses d'intégration et de maintien dans l'emploi (2015/2016)



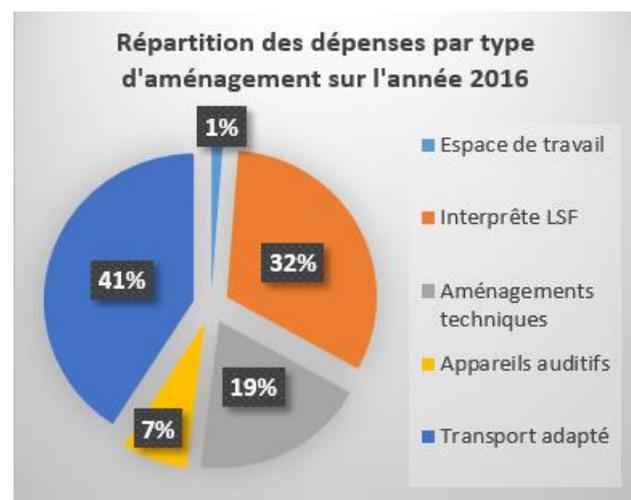
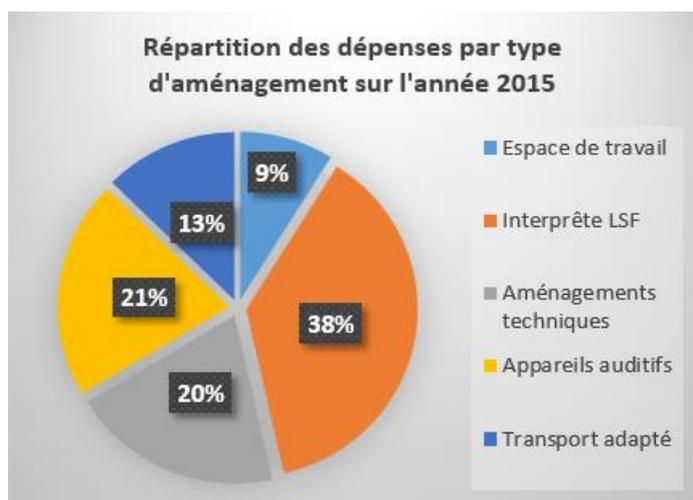
AMU a procédé à 8 aménagements de postes en 2016 (11 en 2015) en vue de compenser le handicap via des aménagements techniques et/ou organisationnels des postes de travail des agents reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

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 43 196,00 euros (41 063,00 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.).

PARTIE II - Les priorités et les objectifs : l'engagement d'Aix-Marseille Université dans le cadre de la convention FIPHP

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

Au terme 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 – 25 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.

6 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

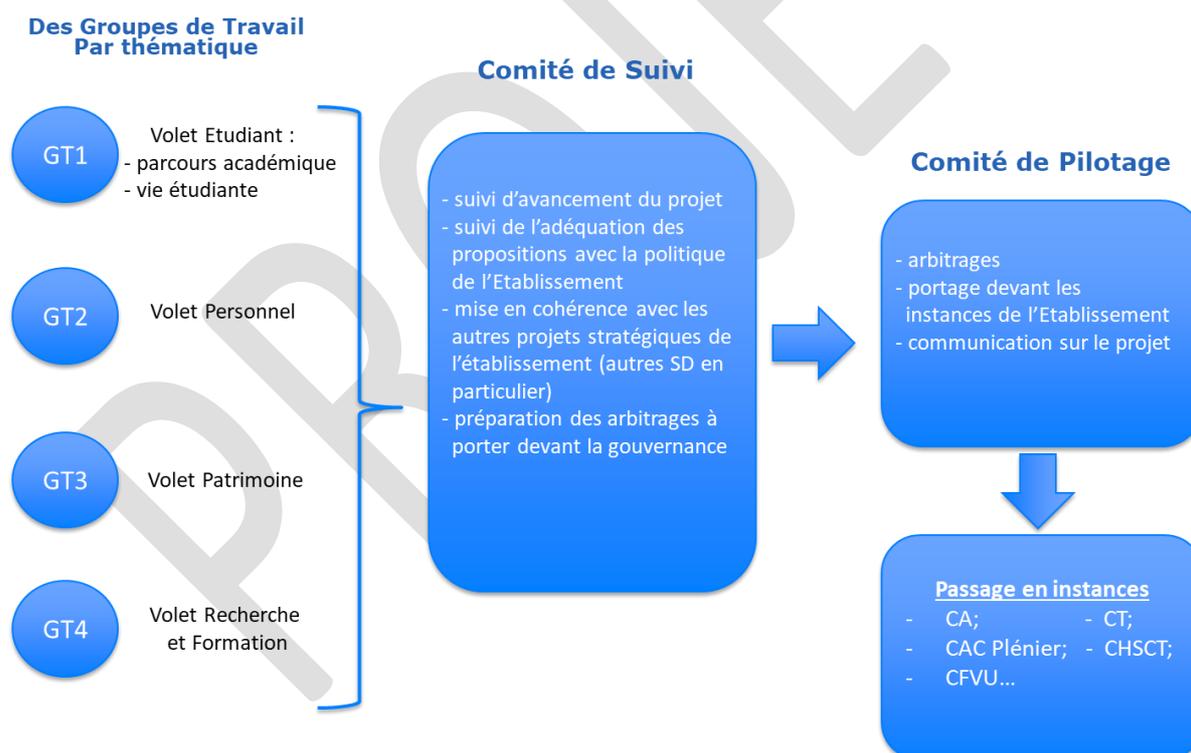
conduite, la faisabilité et la soutenabilité et ont retenu toute l'attention du groupe de pilotage de la démarche d'élaboration.

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



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 établie et le recrutement sera lancé en septembre 2017, pour être opérationnel dès le début de la mise en œuvre des premières actions en 2018.

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 composante 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 :

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 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 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.

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 devons 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 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 avons 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

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'entraîner 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 pourrions 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 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 avec 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.

PARTIE III – Présentation du plan d'actions

Cette 3^e 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 FIPHP 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

FICHE ACTION N°1

| | |
|------------------------------------|--|
| <p>Intitulé de l'action</p> | <p>Piloter : impulser, animer, conduire, évaluer, rendre compte</p> |
| <p>Éléments de contexte</p> | <p>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.</p> |
| <p>Objectifs visés</p> | <p>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 actions etc.).</p> <p>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.</p> <p>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.).</p> <p>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 événements 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.</p> |

| | |
|---------------------------|---|
| Nature de l'action | <p>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)</p> <p>2/ Pilotage, suivi et évaluation du plan d'actions</p> <p>3/ Animation du plan d'actions</p> <p>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.</p> <p>5/ Mise en œuvre, pilotage et coordination au niveau de l'établissement du plan d'information et de communication</p> |
|---------------------------|---|

| Nombre de personnes bénéficiaires | |
|--|-----------------------------------|
| Nombre total | Dont personnes handicapées |
| | |

| Calendrier de mise en œuvre | | |
|--|--|---|
| Année 1 : 2018 | Année 2 : 2019 | Année 3 : 2020 |
| <p>-En préfiguration du programme pluriannuel : élaboration de la convention (diagnostics ; priorités & objectifs ; rédaction de la convention)</p> <p>-Recrutement du référent du Bureau Handicap de la DRH (création de poste)</p> | <p>Poursuite de la mise en œuvre du plan d'actions</p> <p>Etablissement des premiers bilans et évaluations</p> | <p>Poursuite et finalisation de la réalisation du plan d'actions</p> <p>Bilans finaux et évaluations finales.</p> <p>Préparation de la demande de renouvellement de la convention</p> |

| Budget prévisionnel | | | | |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------|
| <i>Période</i> | <i>Année 2018</i> | <i>Année 2019</i> | <i>Année 2020</i> | <i>Total</i> |
| Montant total | 98.000 | 58.000 | 98.000 | 254.000 |
| Montant demandé au FIPHFP | 38.000 | 18.000 | 38.000 | 94.000 |

| | |
|---|---|
| Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP | <p>-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 € / <i>Demande de subvention FIPHFP : 50% soient 40.000 €</i></p> <p>-Recrutement d'un référent du Bureau Handicap : 40.000 € x 3 ans = 120.000€ / <i>Demande de subvention FIPHFP : 0</i></p> <p>-Evaluation des actions : 5.000 € x 3 ans = 15.000 € / <i>Demande de subvention FIPHFP : 15.000 €</i></p> <p>-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.) ; mise en œuvre d'interprétariat collectif sur les évènements (3.000€/an) : 13.000 x 3 ans = 39.000€ / <i>Demande de subvention FIPHFP : 39.000 €</i></p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| Modalités de suivi et critères d'évaluation | <p>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</p> |
|--|--|

FICHE ACTION N°2

| | |
|-----------------------------|----------------------------|
| Intitulé de l'action | RECRUTER, INSERER, INCLURE |
|-----------------------------|----------------------------|

| | |
|-----------------------------|--|
| Éléments de contexte | <p>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.</p> <p>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.</p> |
|-----------------------------|--|

| | |
|------------------------|---|
| Objectifs visés | Voir les items dans le cadre suivant (« nature de l'action ») |
|------------------------|---|

| | |
|---------------------------|---|
| Nature de l'action | <p>1/ Recrutement de doctorants en situation de handicap</p> <p>2/ Recrutement de MCF Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)</p> <p>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</p> <p>4/ Augmenter la taille des viviers (internes et externes) de candidatures au recrutement des personnels en situation de handicap</p> <p>5/ Recruter par la voie de l'apprentissage</p> <p>6/ Accueillir des personnes en situation de handicap dans le cadre du service civique</p> <p>7/ Valoriser la fonction de tuteur</p> <p>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 connaître la compatibilité entre le poste et les conséquences du handicap de la personne :</p> <p>9/ Former les encadrants pour favoriser l'accueil, l'acceptation, l'inclusion et accompagnement des agents BOE dans les collectifs de travail</p> <p>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)</p> |
|---------------------------|---|

| Nombre de personnes bénéficiaires | |
|--|-----------------------------------|
| Nombre total | Dont personnes handicapées |
| | |

| 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 | | | | |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| <i>Période</i> | <i>Année 2018</i> | <i>Année 2019</i> | <i>Année 2020</i> | <i>Total</i> |
| Montant total | 157.954 € | 226.633 € | 284.787 € | 669.374 € |
| Montant demandé au FIPHFP | 102.890 € | 134.375 € | 162.625 € | 399.890 € |

| | |
|---|--|
| Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP | <p>-Recrutement de doctorants : 1 par an pendant 3 ans. Coût annuel d'un doctorant : 30.804 €=> coût total sur 3 ans : 184.824€ / <i>Demande de financement FIPHFP : 0</i></p> <p>-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 € / <i>Demande de financement FIPHFP : 0</i></p> <p>-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€ / <i>Demande de financement FIPHFP : 80% soit 114.240 €</i></p> <p>- 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€ / <i>Demande de financement du FIPHFP aide forfaitaire de 1.525€ x10 = 15.250€</i></p> <p>- 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€ / <i>Demande de financement du FIPHFP : 80% = 8.000€</i></p> <p>- 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 => <i>financement du FIPHFP aide forfaitaire de 1.600€ x5 = 8.000€ en année 3</i></p> <p>-Accueil de services civiques en situation de handicap : accompagnement socio-pédagogique : chiffrage à finaliser (environ 2.000 €/an, soit au total 6.000 € / <i>Demande de financement FIPHFP à 100% : soit 6.000€</i>)</p> <p>-Valorisation de la fonction de tuteur : sur la base de 15 tuteurs par an, durée moyenne de tutorat de 6 mois, valorisé à 2,5H /jour, sur un taux de vacation de 18€/h => 81.000€ par an, soit un total de 243.000€ / <i>demande de financement FIPHFP : 80%, soit 194.400€.</i></p> <p>-Plan de formation et de sensibilisation des acteurs : du recrutement, du management, de l'inclusion (collectifs de travail) : environ 20.000 € en année 1 ; 30.000 € en année 2 et 10.000 € en année 3 => soit 60.000 € au total / <i>Demande de financement FIPHFP : à hauteur de 5% du montant de la convention soit environ 90% du montant dépensé (54.000 €).</i></p> |
|---|--|

| | |
|---|---|
| <p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p> | <p>En fonction des thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -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 » ; <p>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)</p> |
|---|---|

PROJET

FICHE ACTION N°3

| | |
|------------------------------------|---|
| <p>Intitulé de l'action</p> | <p>MAINTENIR, FORMER, ACCOMPAGNER DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL ET LA CARRIERE</p> |
| <p>Éléments de contexte</p> | <p>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</p> |
| <p>Objectifs visés</p> | <p>Maintenir dans l'emploi ; favoriser le déroulement des parcours et des carrières professionnels ; favoriser l'inclusion.</p> |
| <p>Nature de l'action</p> | <p>1/ Utiliser les bilans de compétences comme outil de maintien dans l'emploi et d'évolution de carrière pour les BOE</p> <p>2/ Communiquer sur les mesures de compensation prises en faveur des PSH – Campagnes d'information ; livret d'accueil des personnels etc.</p> <p>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</p> <p>4/ Accompagner les personnels BOE dans leurs déplacements pendulaires (aide au transport adapté)</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>7/Accompagnement dans la vie quotidienne, facteur de maintien dans l'emploi – financement d'une aide sur dépôt de dossier, par l'octroi de CESU – Expérimentation à mener (mesure nouvelle)</p> <p>4/Aménagement des postes de travail en compensation des handicaps</p> <p>5/ Interprétariat</p> <p>6/Participation au financement des appareillages (prothèses ; orthèses ; fauteuils roulants etc.)</p> |
|--|---|

| Nombre de personnes bénéficiaires | |
|--|-----------------------------------|
| Nombre total | Dont personnes handicapées |
| | |

| Calendrier de mise en œuvre | | |
|--|---------------------------------|------------------|
| <i>Année ...</i> | <i>Année ...</i> | <i>Année ...</i> |
| La quasi-totalité des actions sont initiées. | Montée en puissance des actions | Poursuite |

| Budget prévisionnel | | | | |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------|
| <i>Période</i> | <i>Année 2018</i> | <i>Année 2019</i> | <i>Année 2020</i> | <i>Total</i> |
| Montant total | 131.000 € | 197.500 € | 244.500 € | 573.000 € |
| Montant demandé au FIPHFP | 120.500 € | 183.500 € | 228.400 € | 532.400 € |

| | |
|--|--|
| <p>Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP</p> | <p>-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 € ;</p> <p>- 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 €</p> <p>- 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 % ;</p> <p>-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 % ;</p> <p>-CESU : 330 € / an / personne => 15.000 € en 2018 ; 20.000 € en 2019 et 23.000 € en, 2020 : au total 58.000 € / demande de financement FIPHFP à 30%, soit 17.400 € ;</p> <p>-Aménagement des postes de travail : cout d'aménagement d'un poste en moyenne : 2.500 € => 30.000 € en 2018, 37.500 € en 2019 et 37.500 € en 2020 / Demande de financement FIPHFP à 100% ;</p> <p>-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 % ;</p> <p>-Appareillage : cout moyen d'une demande : 3.000 € => 30.000 € en 2018, 45.000 € en 2019 et 75.000 € en 2020 => soit un total de 150.000 € / demande de financement FIPHFP : 100 %</p> |
| <p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p> | <p>En fonction des thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -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 ; -CESU : nombre de bénéficiaires ; enquête de satisfaction ; -Aménagement des postes : nombre de postes aménagés ; -Interprétariat : nombre de bénéficiaires ; -appareillages : nombre de dossiers traités. |

FICHE ACTION N°4

| | |
|-----------------------------|--|
| Intitulé de l'action | Mener une politique affirmée en matière de prévention du handicap |
| Éléments 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 | <ul style="list-style-type: none"> - 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 | <p>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'entraîner des situations de handicap) – Acteurs principaux : Chefs de service/laboratoire, assistants de prévention, DHSE, SUMPP, CHSCT, DRH + experts (ergonomes)</p> <p>2/ Mener un travail d'information / de formation et de prévention (intervention d'ergonomes)</p> <p>3/ Adapter les postures et les postes de travail (études de poste ; visites de locaux etc.) – Travail avec un ergonome.</p> |
|---------------------------|---|

| Nombre de personnes bénéficiaires | |
|--|-----------------------------------|
| Nombre total | Dont personnes handicapées |
| | |

| 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 |

| | |
|--|---|
| <p>Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP</p> | <p>Les actions relatives à la prévention des risques ne sont pas éligibles aux aides du FIPHFP.</p> |
|--|---|

| | |
|---|---|
| <p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p> | <p>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.</p> |
|---|---|

PROJET

FICHE ACTION N°5

| | |
|------------------------------------|---|
| <p>Intitulé de l'action</p> | <p>Favoriser le recours aux prestataires et fournisseurs issus du milieu protégé</p> |
| <p>Éléments de contexte</p> | <p>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 sociale 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 pourrions 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</p> |
| <p>Objectifs visés</p> | <p></p> |
| <p>Nature de l'action</p> | <p>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.</p> |

| 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 € |

| | |
|---|---|
| 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. |
|--|---|