
PROCÈS-VERBAL
DU CONSEIL D'INSTITUT
12 OCTOBRE 2020
14h (PRÉSENTIEL ET DISTANCIEL)

Table des matières

Membres avec voix délibératives	1
Membres avec voix consultatives	1
1. Informations	2
2. Approbation du procès-verbal de la séance du 29 juin 2020	2
3. Présentation du dispositif ADPE	2
4. Dossier de l'offre de formation dans le cadre de la réforme	3
5. Primes COVID enseignants et BIATSS	7
6. Orientations de la campagne d'emplois	8
7. Questions diverses	9

Présents

Membres avec voix délibérative

Présent.e. s :

Mesdames et Messieurs Blanca BARREDO GUTIERREZ ; Martine BIGOT ; Pascale BRANDT-POMARES ; Marie-Florence BULTEAU-RAMBAUD ; Pierre DESBIOLLES ; Boumédiène FEGHOUL ; Sophie FOUACE ; Françoise LORCERIE ; Christine MUSSARD ; Marie-Emmanuelle PERREIRA ; Graham RANGER ; Magali ROBAGLIA ; Vincent STANEK ; Pascal TERRIEN ; Vincent VALÉRY.

Représenté.e. s :

Mesdames et Messieurs Éric BERTON par Christine POPLIMONT ; Philippe DELAPORTE par Christine POPLIMONT ; Damien GIVRY par Marie-Emmanuelle PERREIRA ; Isabelle LAGADEC par Vincent VALÉRY ; Lionel NICOD par Pascale BRANDT-POMARES.

Excusé.e. s :

Valérie BOINEAU-MOLLON ; Georges MERLE ; Lola PAPON ; Pierre-BERNARD SANCHEZ ; Dominique SANTONI.

Membres avec voix consultative

Présent.e. s :

Hélène ARMAND ; Marlène ASTRION ; Magali BALLATORE ; Didier BARD ; Patrice BONNET ; Anne DEMEESTER ; Sandrine ESCHENAUER ; Anne GOMBERT ; Patrice LAISNEY ; Isabelle LANG ; Nathalie MIKAILOFF ; Heidi OSTERWALDER ; Aurélie PASQUIER-BERLAND ; Nathalie REZZI ; Ariane RICHARD-BOSSEZ ; Nathalie RICHIT ; Maïlys SILVY.

Excusé.e. s :

Fabrice BARTH ; Marjolaine CHATONEY ; Claire ENEA-DRAPEAU ; Laurence ESPINASSY ; Mathilde FAVIER ; Julien GARRIC ; Delphine JOSEPH ; Frédéric LETERME ; Valérie

MAILHES ; Nicolas MASCRET ; Stéphane MOURLANE ; Martine QUESSADA ; Jean-Francis RANUCCI ; Véronique REY ; Frédéric SAUJAT ; Nicolas SEMBEL ; Éric VOTTERO ; Rachid ZAROUF.

1. Informations

Pascale BRANDT-POMARES :

- Le réseau des Inspé :

Renouvellement dans les fonctions de Président et de bureau, Alain Frugière, le Directeur de l'Inspé de Paris, est maintenant Président du réseau des Inspé.

- Evolution des maquettes :

Le retour du Ministère est très positif. Le courrier, signé par le Directeur général de l'enseignement scolaire, le Directeur général des ressources humaines et la Directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, atteste d'une bonne appropriation des enjeux et des attendus de la réforme.

- Au niveau national :

Le Ministère réfléchit à une diversification du vivier des étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement, en particulier du professorat des écoles et travaille sur un parcours professionnel Professorat des écoles prioritairement en lycée et jusqu'à l'université, lequel serait une sorte de parcours mixte qui alimenterait le master MEEF.

- Concernant la crise sanitaire :

La formation est organisée dans le respect de la « capacité Covid », soit 50% des effectifs dans les espaces. L'organisation déjà en place respectant cette contrainte sera pérennisée, de manière à permettre aux étudiants de se projeter et de s'engager dans un parcours de formation, tout en préservant la relation pédagogique et le parcours de formation. Pour cela, il faut réfléchir à des modalités s'inscrivant dans la durée et qui détériorent le moins possible les conditions de travail pour les étudiants. Des solutions ont été proposées (faire venir alternativement les M1 et les M2 ou alterner les cours) de manière à ne pas créer de rupture totale sur une période trop longue et permettre d'entretenir une relation en présentiel.

- Journée de lancement d'Ampiric :

La journée du 23 septembre, marquant le lancement du projet AMPIRIC, a été de grande ampleur et les manifestations d'intérêt pour ce projet se concrétisent.

- La rentrée étudiante :

Le nombre d'étudiants inscrits a un peu diminué (2 900 étudiants alors que les années précédentes ils étaient à peu près au nombre de 3 000). La Mention 1 connaît la plus forte baisse, sans doute en raison du nombre de postes au concours. La mention 2 baisse également mais de manière moins importante, la mention 3 se maintient voire augmente et la Mention 4 est plus fluctuante mais concerne des effectifs beaucoup moins importants. C'est une évolution qu'il faudra surveiller pour mesurer l'impact de la réforme. Cependant la perspective d'une réforme génère en général des inquiétudes et peut expliquer la baisse des effectifs.

2. Approbation du procès-verbal de la séance du 29 juin 202

Le procès-verbal du Conseil d'Institut du 29 juin 2020 est adopté à l'unanimité.

3. Présentation du dispositif Accompagnement du Développement Professionnel des Enseignants (ADPE)

Présentation du diaporama relatif au dispositif d'Accompagnement au développement professionnel des enseignants prévu à l'Inspé (ADPE).

Martine CONIO : L'accompagnement au développement professionnel des enseignants n'est pas une nouvelle dénomination pour qualifier la formation de formateurs. Le développement professionnel est « un processus long, personnel, dynamique, invisible et situé » (François Muller). Il y a toujours un début à ce développement professionnel :

changement de cap institutionnel, difficulté ponctuelle liée à un groupe d'étudiants, etc. Il faut partir d'expériences vécues, de situations précises et des questions que l'on se pose. Le problème vient souvent du fait que l'enseignant a du mal à parler de ce qu'il fait, par peur du regard des autres, ou de paraître modélisant. Pourtant rompre cet isolement est essentiel car c'est en se reconnectant avec le collectif professionnel que l'on peut trouver les appuis et les étayages nécessaires et que les solutions se présentent. Ces solutions constituent un inventaire dans lequel chacun va pouvoir s'appuyer pour construire ses propres outils. Cependant la tâche est difficile et ce collectif n'a pas toutes les solutions. Accompagner les enseignants sur les changements de pratiques va donc nécessiter du temps. C'est la raison pour laquelle sont mis en place des dispositifs innovants, partant des questionnements des enseignants, recueillis par questionnaires en ligne depuis l'an dernier et proposés avec un principe fondateur : « se développer professionnellement, c'est voyager à plusieurs » (François Muller).

Points d'appui à cet accompagnement :

1/ Les questionnaires de recueil de données sont toujours en ligne sur le cours AMeTICE 20/21 et peuvent être complétés. Ils sont basés sur le recueil des envies de partage et l'expression des questionnements de chacun. Les analyses montrent que les envies de partage des uns et les questionnements des autres peuvent se corréliser. Il sera alors possible de mettre en place des dispositifs utilisant l'expertise de certains enseignants-experts qui deviendraient des « facilitateurs » et seraient intégrés au sein du collectif en tant que soutien à ce développement professionnel du collectif.

Des questions reviennent souvent, notamment sur les situations intégratives, la place du numérique, la place du terrain dans la formation, l'école inclusive.

2/ La constitution d'un (9^{ème}) groupe mixte de travail s'ajoute à posteriori aux autres groupes pour avancer sur le long terme. La cellule de soutien à l'évolution des maquettes va nous aider sur le plan administratif. La mission principale de ce GMT est d'accompagner et piloter le développement professionnel des enseignants de l'Inspé dans le cadre de la scénarisation et de l'opérationnalisation des nouvelles maquettes de formation.

Ses objectifs : élaborer des stratégies afin d'inciter les enseignants à sortir de leur isolement, à partager leurs questionnements et/ou leurs ressources ; élaborer un plan d'accompagnement qui soit pertinent et adapté aux besoins. Ce groupe, en cours de constitution, sera limité à une dizaine de personnes, intégrant des représentants des personnels dans les instances et sera modulable et enrichi par des membres extérieurs en fonction des besoins du collectif.

Anne DEMEESTER : Y-a-t-il un lien avec le dossier de développement personnel et professionnel, en appui sur un portfolio, qu'il était question de mettre en place dans l'enseignement supérieur pour l'évolution des carrières des professeurs ?

Martine CONIO : Pour l'instant et dans la mesure où ce dispositif est interne, il n'est pas prévu de faire le lien avec ce dispositif. Mais cela pourrait se faire dans l'avenir.

Sophie FOUACE : Dans la mesure où le développement professionnel des enseignants est une priorité du Ministère et l'un des objectifs qui a été confié au réseau Canopé dans le cadre de la formation continue des enseignants, une ouverture à d'autres partenaires et notamment avec le réseau Canopé est-elle prévue, ou est-ce quelque chose de propre à l'Inspé ?

Martine CONIO : Oui nous l'avons envisagé. Il est question de rester en interne dans un 1^{er} temps, mais dans un 2nd temps il est prévu de faire appel à des partenaires extérieurs dès que ce dispositif sera enclenché.

4. Dossier de l'offre de formation dans le cadre de la réforme **Cf. documents fournis aux participants et disponibles sur l'AMUbox.**

Jean-François PABA précise les points relevés dans la lettre d'appréciation du Ministère reçue à la fin du mois de septembre concernant la mise en œuvre de la réforme et l'avancée des maquettes (Cf. p.2).

- La relation établie et l'importance donnée à la recherche par le biais de l'instauration d'un stage sur un terrain de recherche pour l'ensemble des étudiants ;
- La relation avec le PIA 3, le projet Ampiric ;
- Les liens de plus en plus privilégiés avec les établissements scolaires ;
- L'introduction de la construction progressive de la culture commune pour l'ensemble des étudiants ;
- Un autre point fait référence au rééquilibrage, pour la rentrée 2020, des corps d'enseignants intervenants dans les formations dans les 3 mentions concernées. En particulier, il s'agit de l'augmentation jusqu'à 33% d'enseignants en poste en établissement scolaire devant intervenir dans les formations du MEEF du 1^{er} et du 2nd degrés et de la mention encadrement éducatif. Cela fait référence à la 1^{ère} partie du dossier transmis et renvoyé au Ministère au mois de mai pour présenter ce qu'il était prévu de mettre en place dès la rentrée. La réforme n'a pas été repoussée, mais il a été donné l'autorisation aux Inspé de la mettre en place de façon progressive dès 2020. Dans la 2nde partie du dossier est présentée l'offre définitive de formation avec les 3 annexes fournies par le Ministère que nous devons compléter et mettre à jour et les documents complémentaires (nommés annexes 4 et 5) :

Annexe 1 : indicateurs de la composition des équipes pédagogiques pluricatégorielles intervenant dans les différentes mentions, y compris la mention pratique et ingénierie de la formation, mention qui se distingue des premières et qui échappe a priori aux dispositions prévues par la loi.

Annexe 2 : porte sur le nombre et le type des personnels-formateurs affectés à l'Inspé, l'évolution des catégories et de la proportion par sexes, cela permettant d'anticiper et de réfléchir sur les campagnes d'emploi à venir.

Annexe 3 : rend compte de la ventilation du temps global des domaines d'enseignement décrits par la loi et uniquement dans la mention 1^{er} degré, la part dévolue aux différents enseignements, les domaines de compétences dans la formation, les spécificités locales.

Annexe 4 : rassemble les projets de maquettes dans leur organisation haute pour chacun des parcours-types de chacune des mentions.

Annexe 5 : état de la réflexion de l'ensemble des partenaires sur l'opérationnalisation de l'utilisation des niveaux de maîtrise définis par la grille allant de 0 à 4, en termes de descripteurs adaptés à chacune des 3 mentions concernées. Cela montre les réflexions de l'ensemble des partenaires pour définir les niveaux attendus des compétences déterminées par le référentiel de formation pour un enseignant débutant dans le métier, le niveau 2 étant le niveau exigé pour que le Master soit validé.

Le dossier insiste sur plusieurs points : il décrit l'organisation des maquettes avec la ventilation des différents domaines d'enseignements ; précise pour chacune des 3 UE une déclinaison en enseignements avec volumes horaires et équivalents ECTS correspondant aux proportions indiquées dans la loi. Ces enseignements ont été déterminés par le travail des équipes pédagogiques en lien avec la Direction, de façon à reprendre les intitulés actuellement constitutifs des maquettes de formation, de manière à s'appuyer sur l'expérience acquise. La culture commune sera dorénavant sous la responsabilité des responsables de parcours. Celle-ci se répartit en 64h sur les 2 années de master, intégrées aux enseignements des UE 1 et 2 ; et 80h sur les 2 années, pour les UE optionnelles intégrées dans l'UE 2 et 3, choisies obligatoirement pas les étudiants dans le but de personnaliser leurs parcours de formation. Le dossier insiste aussi sur les modalités de mise en œuvre de l'alternance intégrative qui va se généraliser à l'ensemble des étudiants de M2.

Le concours étant décalé à la fin du M2, il n'y aura plus de fonctionnaires-stagiaires mais uniquement des étudiants. Ces derniers bénéficieront d'un contrat les mettant en situation de prendre la responsabilité de 6h d'enseignements, soit un tiers-temps sur l'année. Ils seront suivis par un tuteur de terrain et un tuteur universitaire personnel de l'Inspé, comme

c'est le cas actuellement. L'expérience professionnelle est prise en compte dans la capitalisation des ECTS, à hauteur d'au moins 20 ECTS entre le M1 et le M2. Cela a des conséquences sur la manière de concevoir les stages de pratiques accompagnées faisant partie intégrante du M1 et notamment celui du 2nd semestre. Nous proposons qu'ils mettent l'accent davantage sur les pratiques accompagnées pour préparer les étudiants à prendre en main des classes dès la rentrée suivante et en début d'année scolaire.

Le dossier insiste aussi sur le mémoire de Master, qui doit être comptabilisé à hauteur de 20 ECTS au minimum, répartis sur les deux années. Cela signifie que des enseignements relatifs au mémoire peuvent avoir leur place en M1, choix qui a été fait dans la totalité des maquettes des parcours-types. Ce mémoire n'est pas indépendant de l'expérience professionnelle de terrain et réciproquement. Il doit s'ancrer dans une problématique au choix de l'étudiant mais en lien avec le terrain d'exercice du métier auquel il se prépare. Ce dossier fait aussi le point sur les modalités d'évaluation des compétences, en lien avec l'adoption de référentiels de formations qui ne sont plus centrés sur les compétences elles-mêmes mais sur des attendus qui seront crédités dans les maquettes et capitalisables dès que validés au niveau requis. Les maquettes ne peuvent être exprimées en termes d'attendus mais en termes de ressources pour l'acquisition des compétences par les étudiants. Plusieurs UE pourront contribuer aux mêmes attendus mais il faut éviter les oppositions ou antinomies que l'on constate dans notre maquette actuelle.

Les maquettes qui ne sont pas totalement terminées sont les suivantes : sciences économiques et sociales, numérique et sciences de l'informatique, éco-gestion en lycée général et technologique, technologies et sciences de l'ingénierie, design et arts appliqués. Pour le parcours enseignement professionnel, il manque la quasi-totalité des options car il y avait une réunion destinée à aplanir des difficultés communes. Il faut le temps de la réflexion avec l'ensemble des partenaires et l'équipe qui doit être plurielle pour conclure sur ces maquettes dans leurs versions hautes. Mais la réflexion doit se poursuivre dans l'organisation fine de ces maquettes. Par exemple, les modalités d'évaluation des compétences de niveau 3 à l'échelle de chacune des UE, les types de productions intégratives. Deux attendus sont mis en avant car étant dans l'arrêté master : le mémoire et la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Marie-Emmanuelle PEREIRA : Avons-nous des nouvelles des maquettes des concours ?

Jean-François PABA : Nous avons vu hier les maquettes spécifiques de l'ensemble des concours, qui respectent la maquette générique prévue par le Ministère et qui ont toutes : une épreuve dite académiques, avec un coefficient 2 et une note seuil minimale égale à 5 pour être admissible ; une 2^{ème} épreuve à caractère professionnel consistant à produire des activités pédagogiques, des séances et des séquences d'apprentissage à des niveaux de classes donnés, coefficient 3 et note éliminatoire de 5 à l'oral, pour l'admission ; une épreuve de leçon dans la spécialité disciplinaire du concours, coefficient 5, à caractère professionnel, qui demande de mobiliser des compétences telles que l'aptitude à identifier une situation d'enseignement-apprentissage, la justifier, la mettre en œuvre, l'illustrer, de réaliser des activités expérimentales dans les disciplines expérimentales avec du matériel imposé. Dans tous les cas, l'entretien a été maintenu comme une épreuve de coefficient 3 d'une durée d'une ½ heure, dans tous les concours sauf le CRPE, prévoyant d'exposer de manière individuelle les motivations pour le métier. C'est par la présentation de ce document, qui sera envoyé au préalable au jury mais ne sera pas noté, que démarrera l'entretien sur des sujets plutôt orientés vers une culture globale des enseignants et éducateurs. En finalité, plus de 70% des concours ont une orientation professionnelle dans la majorité des maquettes.

Pascale BRANDT-POMARES : Ces maquettes ne sont cependant pas encore définitives, il ne s'agit pas encore d'une transmission officielle.

Pierre DESBIOLLES : Effectivement, elles ne sont pas encore définitives mais sont en dernière relecture.

Pascale BRANDT-POMARES : Ces documents sont parus en tant que projet, cela ne semble pas pouvoir laisser un temps décent pour prendre en compte toutes les informations utiles pour le dossier à rendre pour le mois de novembre. Il y aura encore des évolutions dans les maquettes définitives.

Jean-François PABA : Il est néanmoins rassurant de voir, à la lecture de ces projets avancés, qu'il y a une réelle coïncidence entre les évolutions attendues et l'existant dans les maquettes, notamment concernant la formation MEEF, qui intègre une préparation aux concours, sans en faire un parcours parallèle.

Vincent VALERY : Le Rectorat a reçu ce même courrier et cela confirme la qualité du partenariat engagé depuis longtemps, en particulier concernant le lien avec la recherche et les actions menées conjointement, la question de l'établissement formateur et territoires apprenants. Nous sommes bien au-delà du simple tutorat car nous avons apporté des éléments de professionnalité. AMPIRIC démarre et a aussi un ancrage fort sur le terrain et dans les établissements scolaires. Un autre partenariat important est celui concernant les temps partagés des formateurs de terrain lié à l'objectif des 33%. Le Recteur doit également faire remonter ce document avec un avis faisant apparaître tout ce qui vient d'être dit et montrant la qualité de ce partenariat.

Pourrait-on avoir quelques éléments complémentaires sur la partie concernant l'alternance intégrative, avec cette idée de continuum, de tuilage entre stage en M1 et la responsabilité en M2 ? Comment opérationnaliser tout cela, tenant compte des inspecteurs mais aussi de toute une série de contraintes ? Comment construire ensemble cette expérience intégrative avec cette complexité, pour le Rectorat, de la mise en place du tiers temps ?

Pascale BRANDT-POMARES : Ces aspects représentent la prochaine étape du dossier. Celui-ci doit faire l'objet d'un vote aujourd'hui par notre conseil, également de l'avis du Rectorat, et des instances de l'université AMU et AVIGNON. Cette remontée du dossier demandée pour novembre pourra se faire dans les temps et il restera à travailler, en partenariat, sur l'organisation plus fine et sur l'organisation des stages, de l'établissement-formateur, de l'accompagnement et du tutorat. Aujourd'hui, cela pourra être anticipé et traité en amont pendant l'année du M1 pour des étudiants potentiellement recrutés en M2 comme contractuels. Ils pourront davantage s'impliquer dans l'élaboration et la perspective du stage et rencontrer leur future équipe pédagogique. La prise de fonction pourra se faire dès le M1 de manière à être opérationnelle en M2 dès la rentrée. La qualité du partenariat que nous avons avec le Rectorat est très importante dans la mise en œuvre de ces perspectives et la possibilité d'assurer un stage dans de bonnes conditions pour tous les étudiants et un tiers-temps en M2, ce qui n'est pas le cas dans toutes les académies. À terme, il faudra que les capacités d'accueil des masters soient réglées sur les capacités réelles de formation. Nous avons tous les éléments nécessaires et utiles pour dire quelles étaient nos capacités de formation, en termes de capacités d'accueil et de ressources humaines et avec le Rectorat en termes de terrain de stage. Nous allons devoir continuer à œuvrer sur cette organisation et à construire des modalités particulières. L'alternance doit être réfléchi en tenant compte de ce qui est le plus important pour les étudiants dans la formation, de ce qui relève de contraintes en termes de ressources humaines pour l'employeur.

Aurélié PASQUIER-BERLAND : Où la question des enseignements-recherche est-elle travaillée dans les maquettes ? Le groupe de travail intitulé recherche pour l'instant semble s'occuper essentiellement du stage recherche. Pourrions-nous parler plus en détail de la question des UE recherche dans le parcours professorat des écoles ?

Jean-François PABA : Il y a deux aspects dans le groupe de travail concerné. Le 1^{er} porte sur la manière de lier la recherche à la formation et au terrain (d'exercice professionnel). Le stage de recherche ou sur un terrain de recherche est obligatoire pour tous et est intégré au temps de formation, un peu à la manière d'un TD délocalisé qui serait centré sur une approche par la recherche sur des questions d'enseignement ou disciplinaires destinées à

l'enseignement. Sur ce 1^{er} point, il y a des propositions assez concrètes en termes d'organisation. Le 2nd aspect du travail de ce groupe porte sur la réflexion à l'élaboration d'une option faisant partie intégrante de l'UE 3 et qui pourrait être offerte à certains étudiants (après filtrage) pour faciliter les passerelles entre les mentions 1,2 et 3, et le parcours recherche de la mention 4. Pour l'instant rien n'a encore été mis en place pour faciliter cette transition qui, actuellement, n'existe pas car il y a une forme de ségrégation entre le parcours recherche et tous les autres parcours. Il serait possible d'ouvrir ce parcours à des étudiants qui en auraient l'ambition.

Aurélié PASQUIER-BERLAND : À quel moment le stage-recherche est-il intégré dans la maquette ?

Jean-François PABA : Le moment dans lequel se tiendra le stage fait partie de la réflexion à conduire dans le cadre de l'organisation fine de l'opérationnalisation des maquettes. Il n'y a pas de postulat selon lequel tous les étudiants de l'ensemble des parcours doivent faire leur stage de manière synchrone ni dans le même esprit, ni dans les mêmes domaines. Il peut y avoir des domaines de prédilection et une focalisation sur une thématique spécifique pour les stages de recherche ou sur terrain de recherche.

Aurélié PASQUIER-BERLAND : Ce groupe de travail réfléchit aux modalités de ce stage, mais où la question plus large de l'intégration de la recherche dans les maquettes est-elle travaillée ?

Pascale BRANDT-POMARES : Il est évident que les questions d'adossement de la formation à la recherche ne sont pas spécifiques mais transversales à toutes les UE. En revanche, ce stage un peu particulier de recherche ou sur terrain de recherche est nouveau. La formation doit être adossée à la recherche et le mémoire peut être travaillé du M1 jusqu'au M2. Il est possible d'envisager que ce stage prenne plusieurs formes possibles et qui sont à inventer, sur des modalités autres qu'une observation passive dans un laboratoire. Comment se construit ce lien véritable avec un laboratoire ? Les laboratoires sont nombreux, grâce à SFERE-Provence, mais cela ne suffira pas. Mais ce stage n'est pas le fil conducteur de l'adossement à la recherche, qui est davantage lié au mémoire, nécessaire à la réussite du master et ayant une place centrale comme dans tous les autres masters.

Le mémoire doit être relié au stage et donc au terrain et l'adossement à la recherche doit être une préoccupation des parcours, pour sortir d'une vision qui au contraire isolerait l'adossement à la recherche dans certaines UE. Il faut, au contraire, le penser sur tous les enseignements, sur les savoirs enseignés issus de la recherche, sur la manière de l'enseigner issus des travaux de la recherche en éducation, sur les productions des étudiants appuyées sur des laboratoires. La recherche doit irriguer tout ce que nous pensons en termes de formation aujourd'hui.

Mise au vote du texte

L'offre de formation est adoptée à l'unanimité.

5. Primes COVID enseignants

Cf. Document disponible sur l'AMUbox.

Pascale BRANDT-POMARES : Le Ministère attribue des primes Covid aux BIATSS et aux enseignants, réparties en montants de 1 000, 660 ou 330 €. Les primes pour les BIATSS sont gérées en central suivant les argumentaires transmis. Pour les enseignants-chercheurs, une enveloppe est dévolue à chaque composante, d'un montant de 11 000 € concernant l'Inspé. Il faut définir et voter les critères pour opérer la répartition. Pour la Direction de l'Inspé, un critère principal porte sur l'engagement, tant administratif que pédagogique, des responsables sollicités pendant le confinement et jusqu'à la rentrée, qui ont pu effectuer un relais, pour les personnels et les étudiants et organiser la formation de la manière la moins dégradée possible. Cela a permis de conserver un niveau de service autant dans l'administratif que dans la formation. Cet appui sur les responsables de pôles

pour les BIATTS et les responsables de parcours, d'options et adjoints pour les étudiants, a été essentiel dans l'organisation de cette période et représente une charge lourde qui pourrait être valorisée. C'est pourquoi il est proposé que ce critère soit retenu pour décider de la distribution de cette prime, avec également un critère lié au nombre d'étudiants et que les montants retenus soient de 330 et 660 €, de manière à pouvoir en faire bénéficier le maximum de personnes.

Pierre DESBIOLLES ajoute que les autres composantes d'université ont fait des choix similaires en termes de critères et de montants retenus pour cette répartition.

Martine BIGOT : Pour les BIATSS, quel est le calendrier concernant l'arbitrage prévu ? Et quelle sera la méthodologie utilisée pour sélectionner les bénéficiaires ?

Pascale BRANDT-POMARES : Ce travail est demandé dans une contrainte d'urgence et cela doit être fait rapidement, la date limite étant le 16 octobre, pour les BIATSS comme pour les enseignants.

Pierre DESBIOLLES : Cela doit être mis en paiement sur la paie de décembre au plus tard et doit donc être décidé dans la semaine.

Pascale BRANDT-POMARES : Cela doit être transmis à AMU mi-octobre et concernant la méthode, cela passera par le supérieur hiérarchique.

Marlène ASTRION ajoute que les responsables de pôles n'ont pas encore été consultés à ce sujet.

Martine BIGOT : En si peu de temps pour travailler sur ces argumentaires concernant les BIATSS, quelle méthode sera mise en place pour qu'il y ait une homogénéité dans la distribution et une transparence sur les critères et l'attribution des primes ?

Mailys SILVY : Cette information est très récente et non finalisée. Nous allons demander aux responsables de pôles de remplir un tableau sur la base de plusieurs critères, l'un des critères est la preuve d'un engagement d'exception dans le cadre du plan de continuité, il y en a d'autres concernant les agents qui auraient été directement impactés pas le plan de continuité d'activité et ceux qui ont eu un surcroît de travail dûment justifié.

Les critères d'attribution et de répartition de la prime sont adoptés à l'unanimité.

6. Orientations de la campagne d'emplois

Cf. Document disponible sur AMUbox.

Martine QUESSADA ne peut pas être présente parce qu'elle est de jury de concours.

Mailys SILVY : présente le cadrage de la campagne 2021.

Le schéma directeur des Ressources humaines d'Aix-Marseille Université est le suivant :

- un rééquilibrage entre BIATSS, soutiens et supports ;
- un rééquilibrage entre BIATSS et enseignants ;
- le respect de la politique d'emploi des personnels en situation de handicap (soit 6% de la masse salariale) ;
- les postes BIATSS qui sont sur support d'Etat en catégorie C doivent servir à absorber les lauréats des campagnes et des réussites aux concours SAUVADET ;
- la revalorisation des concours, essentiellement pour les catégories C, c'est-à-dire qu'actuellement nous ne devrions plus demander de création de postes en catégorie C, mais nous devons nous en tenir aux catégories B.

Un cadrage spécifique à 2021 dans le but de maîtriser la masse salariale et de limiter les ouvertures de postes pour l'année qui vient :

- les supports libérés par les réussites de concours ne seront pas systématiquement remplacés ;

- il n'y aura pas de poste bonus ;
- le prélèvement du bonus sur la masse salariale nous impactera comme les années précédentes (à hauteur de 20% pour l'Inspé) ;
- les supports ne seront remplacés qu'à hauteur de 70% (après arbitrage) pour les BIATSS et les enseignants.

Deux directives s'ajoutent :

- privilégier les concours pour l'accèsion aux postes de Professeurs d'université dans le cadre du 46/3 ;
- maintenir gelés les postes qui l'étaient, les dégeler impliquant un budget supplémentaire.

Concernant les BIATSS : La masse salariale dégagée correspond à 2 supports vacants et un 3^{ème} support déclaré infructueux qui sera remis au concours et affecté au PRCIE. Les deux autres propositions concernent un concours d'ASI, pour le pôle ressources et moyens en BAP J et un poste de technicien pour le pôle formation. La campagne 2020 ayant été particulièrement fructueuse, il nous a été demandé d'être compréhensifs par rapport aux autres composantes.

Pascale BRANDT-POMARES : Le cadrage concerne les BIATSS et les enseignants. Sur les campagnes d'emplois précédentes, le repyramidage et le recrutement nous ont permis d'augmenter l'effectif des professeurs d'universités (de 12 à 13 supports) et de rééquilibrer les effectifs entre BIATSS et enseignants-chercheurs. Dans les contraintes et nécessités à prendre en compte, des besoins remontent des deux collèges (Sciences, ALLSH) dont relève l'ensemble des enseignants en poste : les équipes plurielles, déjà existantes, doivent être renforcées pour atteindre les 33% d'enseignants exerçant en établissement scolaire ; le développement de la recherche en éducation nécessite de recruter des chercheurs, cela permettant l'articulation engagée entre formation et recherche et l'encadrement des recherches. Cela doit se faire en cohérence avec SFERE-Provence et le laboratoire ADEF. Le fait que des enseignants du 2nd degré interviennent dans la formation n'est plus à remettre en question. En revanche, il est nécessaire de poursuivre l'équilibrage en termes de répartition de temps d'intervention, en tenant compte des contraintes budgétaires. Trois supports sont libérés : 1 support maître de conférences libéré par mutation, deux postes de PRAG libérés suite à des départs à la retraite. L'Inspé va demander la pérennisation de certains PRAG intervenant depuis plusieurs années. Il s'agit de mettre au concours un poste de professeur d'arts plastiques sur un poste supplémentaire de professeur des universités, le recrutement de deux maîtres de conférences en éducation formation en EPS et en Langues vivantes, ce qui permettrait l'équilibre entre les deux collèges et des recrutements à titre définitif de PRAG en éducation et formation en EPS, en SVT et en Histoire-Géographie. Tous ces concours sont rendus possibles par le fait que certains postes restent encore gelés et que les transformations peuvent se faire sur des supports déjà occupés n'impliquant pas de masse salariale supplémentaire. Cela représente 6 concours, soit bien au-delà des postes libérés et du taux de remplacement prévu dans le cadrage général de 7 sur 10. Dans ce contexte, notre demande n'est pas sûre d'être acceptée et sera discutée lors de la conférence budgétaire qui se tiendra le 28 octobre. L'argumentaire relatif à ces demandes s'appuie sur une politique permettant des perspectives de portées pluriannuelles qu'il convient de défendre auprès de la Présidence de l'Université.

L'orientation de la campagne d'emplois est adoptée à l'unanimité.

7. Questions diverses : il n'y a pas de questions diverses

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h30.