

Dossier de Presse

Signature de la convention entre le Consortium Limoges-Poitiers et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP)



Sommaire

- Communiqué de presse
- Le consortium
- Les partenaires
- Le programme d'action

CONTACTS PRESSE

Université de Limoges
Diane Daïan
Service Communication
Université de Limoges
Tél : 05 55 14 91 41
06 08 34 93 58

FIPHFP
Lucille Simon
TBWA\Corporate
lucille.simon@tbwa.com
Tél : 04 37 46 36 28

Limoges, le 19 décembre 2017

Communiqué



Emploi des personnes en situation de handicap : un partenariat exceptionnel entre le Consortium universitaire Limoges-Poitiers et le FIPHFP

[L'Université de Limoges](#), pilote du Consortium Limoges-Poitiers (constitué de [l'Université](#) et de [l'ENSMA](#) de Poitiers et de l'Université de Limoges) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ([FIPHFP](#)) ont signé, le 19 décembre 2017, une convention de partenariat pour une durée de trois ans reconductibles (2017-2019).

Cette convention va permettre la mise en œuvre d'un plan d'actions au profit des personnels en situation de handicap et plus globalement de la communauté universitaire du consortium. Elle sera assortie d'une aide du FIPHFP d'un montant de 800 000 €.

C'est la première fois que des universités s'unissent dans le cadre d'un conventionnement commun avec le FIPHFP.

Cette convention porte un programme de 10 actions dans les domaines de la communication-sensibilisation-formation, du recrutement et de l'insertion, et du maintien dans l'emploi. Ce programme été construit dans le cadre du dialogue social de chacun des établissements du consortium et a fait l'objet d'un arbitrage par un comité de pilotage. Sa mise en œuvre ouvre des possibilités d'aide et de financement en matière d'aménagements et d'adaptations de poste, d'accessibilité au poste de travail, d'amélioration des conditions de vie, de formation, d'aide à la reconversion professionnelle, de nouvelles formes de recrutement, d'actions de formation et de sensibilisation.

Une avancée significative pour les Universités de Limoges, de Poitiers et l'ENSMA dont le caractère novateur dans sa conception constitue également un challenge.

Contact :
Mylène Gérard, Correspondant Handicap - Service Santé au Travail –
Direction des Ressources Humaines
Université de Limoges
mylene.gerald@unilim.fr
05 55 14 91 32

Le Consortium Limoges-Poitiers



Animés par la volonté commune de développer une politique handicap dynamique, les trois établissements que sont l'Université de Limoges, l'Université de Poitiers et l'École Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique de Poitiers (ENSMA), s'unissent dans le cadre d'un Consortium Limoges-Poitiers afin de porter le projet de conventionnement avec le Fond d'Insertion des personnes handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP).

L'intérêt de cette organisation spécifique tient à la fois au contexte territorial, mais avant tout au souhait de procéder à une mutualisation des actions à mettre en place, en vue d'un développement cohérent et actif des politiques handicap. Elle doit également s'inscrire dans le partage des pratiques de chacun des établissements.

Ce consortium est placé d'un commun accord, sous l'administration unique de l'Université de Limoges qui en assure le pilotage, la gestion administrative et financière

Les partenaires

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP)



Le FIPHFP, au service des employeurs publics

Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place fin 2006, le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et d'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques (ministères, villes, conseils généraux et régionaux, hôpitaux,...).

Il intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, ou par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité des lieux de travail et accessibilité numérique. Depuis sa création, le taux d'emploi est passé de 3,74 % en 2006 à 5,32 % en 2016.

Le FIPHFP est un établissement public national dirigé par Marc Desjardins. « Il est placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget » (décret n° 2006-501 du 3 mai 2006). Sa gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts.

L'Université de Limoges



L'Université de Limoges est créée en 1968. C'est un important pôle d'enseignement supérieur pluridisciplinaire, dans un environnement des plus propices à l'épanouissement scientifique.

U-Profil

Forte de plus de 16 000 étudiants dont 13% d'étudiants internationaux et de quelque 1 800 personnels, Limoges est également une université multi sites ; elle est majoritairement implantée à Limoges mais certains de ses centres d'enseignement sont situés à Brive, Tulle, Egletons et Guéret. En ce sens, elle développe des spécialités en profitant des atouts naturels pour implanter des lieux de formation et parfois de recherche sur le bois, l'environnement, le traitement de l'eau, le patrimoine ou encore le génie civil sur ses sites délocalisés.

Ouverte, elle est un lieu foisonnant d'interactions, avec une population étudiante multiple, des structures d'accueil efficaces, des équipes proches, des formations fondées sur des recherches de très haut niveau et pour des débouchés bien identifiés. Son excellence scientifique, avec des laboratoires de pointe et des partenariats de grande envergure, contribue à inventer le monde de demain.

Université créative, l'Université de Limoges se distingue aussi par son sens de l'innovation, dans ses formations comme dans ses travaux. Zinédine Zidane, Laurent Blanc (et bien d'autres) y sont venus étudier pour décrocher leur diplôme de Management en droit et économie du sport au sein du Centre éponyme. Ses laboratoires spécialisés en sciences des matériaux et dans les MEMS (microsystèmes électromécaniques) travaillent sur les navettes spatiales. En génétique, Michel Cogné est à l'origine d'une découverte mondiale sur le suicide du gène. Une équipe, animée par François Reynaud, a mis au point un procédé consistant à changer les couleurs des étoiles pour mieux les observer sur les télescopes géants. Le Centre de recherches sémiotiques, le plus important en Europe, travaille sur les vastes champs de production du sens, pour mieux comprendre nos sociétés de communication et d'information. Les tribunaux pénaux internationaux ont choisi nos centres de recherches pour conserver et mieux exploiter leurs archives. L'Université de Limoges est donc fortement au cœur de la nouvelle économie de l'intelligence qui éclaire le XXI e siècle.

Politique handicap de l'Université de Limoges

Si la politique handicap en direction des étudiants était jusqu'à présent plus clairement établie que celle relative aux personnels de l'établissement, la volonté affichée de l'établissement dès juin 2013 de s'engager en direction de la prévention des risques psychosociaux d'une part et la restructuration de la Direction des Ressources Humaines initiée en octobre 2014 d'autre part, ont permis d'apporter de nombreuses améliorations en matière de santé au travail et amorcer les prémices d'une nouvelle politique handicap, participant ainsi à l'amélioration des conditions de vie au travail de l'ensemble des personnels.

La création d'un «Espace Santé au Travail» constitue l'un des axes majeurs de la politique d'hygiène, de sécurité et de santé au travail développée par l'Université de Limoges.

La concrétisation des engagements pris dans ce domaine passe par, à la fois :

- l'ouverture depuis le 1er octobre 2015 de son propre Service de Médecine de Prévention des Personnels (SMPPU) destiné à la surveillance médicale
- le « redémarrage » du service social en raison du recrutement d'une nouvelle assistante sociale sur un poste désormais permanent et à temps plein,
- la mise en place d'une Commission pour le Maintien et le Retour dans l'Emploi (CMRE) dont le but est d'accompagner les personnels de l'Université de Limoges en situation d'inaptitude ou d'absentéisme de longue durée susceptible de constituer un risque pour leur emploi.

Par ailleurs, la nomination d'un correspondant handicap pour l'établissement, clairement identifié vise à garantir le déploiement de la politique de l'établissement pour chacun des deux domaines concernés à savoir les étudiants et les personnels :

- Pour les étudiants, un ensemble de 19 actions qui visent toutes à améliorer les conditions d'accueil et le suivi jusqu'à leur insertion dans la vie professionnelle en passant par une meilleure identification en amont de leur entrée à l'université ;
- Pour les personnels, un portefeuille de 13 actions qui visent toutes à une meilleure prise en compte des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi étendus aux agents en situation d'inaptitude.

Enfin, il est à noter des contenus novateurs. En effet, il a été décidé la création d'un « Trophée H » récompensant les travaux de recherche, les actions de formation, de transferts, ... les plus aboutis en matière de techniques et mises au point de matériels visant à l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap, en direction de l'ensemble des instituts et laboratoires de recherche.

Il faut également souligner la mise en place du système FACIL'iti qui a pour objectif de rendre le numérique accessible aux personnes atteintes de (cataracte, daltonisme, presbytie, DMLA, maladie de Wilson, arthrose, maladie de Parkinson, tremblements essentiels, sclérose en plaques, dyslexie et d'épilepsie photosensible) ainsi que la consolidation des relations avec les partenaires externes de l'établissement notamment en participant à la majeure partie des travaux organisés par Handi-Pacte Limousin et les diverses conférences du PRITH.

L'Université de Poitiers



Fondée en 1431 par le pape Eugène IV, puis confirmée par les lettres patentes du roi Charles VII, l'Université de Poitiers compte dès l'origine cinq facultés : théologie, droit canon, droit civil, médecine et arts.

U-Profil

L'Université de Poitiers rassemble actuellement 27 000 étudiants dont 4000 internationaux et emploie plus de 3 000 personnes : enseignants et enseignants chercheurs/Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé (BIATSS)/Attachés temporaires d'enseignement et de recherche(ATER)/lecteurs/maîtres de langues/contractuels doctorants/contractuels et vacataires.

Elle offre un environnement de travail privilégié, à taille humaine, avec des campus paysagés, des constructions contemporaines, des bâtiments historiques prestigieux récemment rénovés. Poitiers est reconnue pour sa qualité de vie et première ville étudiante de France avec 25 % d'étudiants.

L'université de Poitiers s'engage dans une démarche d'université citoyenne, s'inspirant de la tradition des « universités populaires ». L'Université de Poitiers proposera au fil du temps des cours ouverts et gratuits, des débats, des ateliers en présentiel ou en ligne. Elle ouvrira plus grandes les portes de ses colloques, journées d'études, manifestations culturelles artistiques et scientifiques, expositions ou collections des bibliothèques

Elle a depuis longtemps engagé une politique ambitieuse d'ouverture à l'international permettant à ses laboratoires de recherche et ses départements de formation un rayonnement et une attractivité dans un grand nombre de pays étrangers. Elle développe par ailleurs, un lien fort avec le monde professionnel en proposant des formations professionnelles plus nombreuses, en développant des stages dans tous les cursus, en renforçant l'alternance... l'Université de Poitiers est résolument tournée vers le monde socio-économique.

L'Ecole Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique de Poitiers (ENSMA)



L'ENSMA, créée à Poitiers en 1948, est implantée depuis 1993 sur le site du Futuroscope. L'école s'est forgée depuis plus d'un demi-siècle une solide réputation avec la formation de près de 5 000 ingénieurs de haut niveau et une recherche de renommée internationale développée au travers de partenariats multiples avec les grandes entreprises qui par ailleurs recrutent une grande part de nos jeunes diplômés. La formation délivrée à l'ENSMA permet aux diplômés de s'orienter vers des fonctions types bureaux d'études, recherche et développement pour l'essentiel dans les secteurs des industries de l'aéronautique et du spatial et plus généralement des transports, de la mécanique et de l'énergie.

L'enseignement couvre des domaines étendus qui sont : la mécanique des fluides et des structures, l'aérodynamique, l'énergie, la thermique et la propulsion, les matériaux

et l'informatique industrielle. Ainsi elle peut répondre aux attentes des entreprises en terme de réactivité et de capacité d'adaptation.

Ouverte vers l'extérieur grâce à des relations industrielles solidement établies, des liens forts avec de prestigieuses institutions de formations en France, en Europe et dans le monde, notre école est prête pour relever les grands défis des prochaines décennies en termes d'innovation et de bifurcations technologiques : former les ingénieurs du futur qui sauront prendre toutes les responsabilités et apporter la performance aux entreprises de demain.

Politique handicap site de Poitiers

Le Schéma Directeur Handicap a été entériné par le Conseil d'Administration de l'Université le 26 juin 2015. Il donne les obligations politiques du handicap de l'établissement. L'Université s'engage à respecter ces obligations.

Pour réussir cette mission, l'établissement :

- met en œuvre des moyens matériels et financiers
- crée une dynamique d'intégration des étudiants et personnels en situation de handicap
- développe une sensibilisation d'aide et d'entraide

L'Université de Poitiers inscrit le handicap dans sa politique, participe à l'exercice de sa mission sociale et à son attractivité nationale.

Programme d'action pluriannuel



La conduite des travaux a été faite dans le cadre du dialogue social voulu par les établissements du consortium. Des groupes de travail ont ainsi été constitués sur la base de thématiques définies par le consortium et qui se déclinent suivant trois axes principaux, à savoir :

- Recensement des BOE (personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) et communication, information et sensibilisation
- Recrutement et insertion
- Maintien dans l'emploi

Recenser

Le recensement permet d'identifier les personnels en situation de handicap, afin d'assurer un accompagnement individualisé en vue de l'amélioration des conditions de travail en mettant en place les moyens et outils nécessaires pour chacun des agents concernés.

Les personnels sont contactés individuellement par le correspondant handicap au vu des informations qui lui ont été transmises afin qu'il puisse approfondir les nécessités liées à l'activité professionnelle de l'agent, au regard des contraintes et spécificités du fonctionnement des unités de travail.

1- Procéder à un recensement bi annuel en développant notamment le lien entre la Gouvernance des établissements et les acteurs de proximité (correspondant handicap identifiés au sein de chaque composante, services communs...)

2- Travailler avec les différentes instances des établissements afin de définir de manière plus fine les critères de sensibilisation des personnels et plus spécifiquement des enseignants et enseignants –chercheurs : CAC, Conseil d'Administration, Direction de la Recherche.

Les correspondants handicap de proximité

Le Correspondant handicap des établissements assure la mise en œuvre de la politique handicap de l'établissement (organisation et mise en œuvre des plans d'actions, déclaration annuelle auprès du FIPHFP, enquête ministérielle, commission de recrutement des BOE, suivi budgétaire et comptable des dépenses liées au handicap, accompagnement et suivi des agents,...).

L'organisation multi-sites des établissements nécessite la mise en place de relais de proximité afin d'une part d'assurer une meilleure lisibilité et une meilleure mise en œuvre de la politique handicap déployée par les structures et d'autre part, de mettre en place les conditions de réussite de l'accompagnement et du suivi des personnels.

Ces correspondants de proximité seront nommés sur la base du volontariat au sein de chaque composante ou service commun. Ils travailleront en relation étroite et permanente avec le correspondant handicap central qui assurera la coordination de ce réseau ainsi créé.

Ils disposeront d'un temps dédié à cette mission qui sera porté par une lettre de mission signée des Présidents ou Directeur des établissements, sur la base simplifiée de celle du correspondant handicap de l'établissement.

Un cycle de formation préalable à la prise de fonction sera organisé

Commission pour le Maintien et le Retour dans l'Emploi (CMRE)

La Commission pour le Maintien et le Retour dans l'Emploi a été instaurée en juin 2015 au sein de l'Université de Limoges. Elle a pour objectif de prévenir et de traiter toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un personnel Enseignant ou BIATSS de l'Université de Limoges.

Les travaux de la commission concernent les personnels se trouvant dans une situation de :

- congé de maladie ordinaire d'une durée cumulée équivalente à 3 mois sur l'année médicale de référence
- congé de longue maladie
- congé de longue durée
- en situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude liée ou non à un AT ou MP

La CMRE est amenée à formuler des préconisations en matière d'aménagement de poste de travail et/ou d'affectation temporaire sur une mission de renfort ou de suppléance, de mobilité et de changement d'affectation sur les différents postes vacants au sein de l'Université, de reclassement des agents inaptes au sein des différents services de l'Université.

Aujourd'hui, il s'agit d'une part de traiter de :

1- Pour le site de Limoges : consolider l'action de l'instance en vue d'apporter des solutions aux BOE dans le cadre de la compensation du handicap, en :

- Améliorant le processus de recensement des personnels relevant de l'une des situations évoquées plus avant,
- Renforçant les échanges entre les différents acteurs de l'Espace Santé au Travail,
- Réduisant le temps d'alerte et de transmission des données au service santé au travail
- Améliorant la mise en place des préconisations émises par l'instance et leur suivi en lien direct avec les composantes, services communs, instituts et laboratoires de recherche,..
- Elaborant les différents processus nécessaires à l'amélioration du fonctionnement de la commission dans le cadre de la démarche qualité

- Développant une politique de remplacement spécifique en cas d'absentéisme au regard de la politique générale sur les suppléances de l'établissement

Conseiller Mobilité Carrière

Les nouvelles politiques en matière de ressources humaines de la Fonction publique de l'Etat s'appuient sur la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et sont pilotées par les Directions des Ressources Humaines des établissements.

Elles doivent s'appuyer, entre autres, sur de nouvelles missions développer en leur sein, à savoir la mission de Conseiller Mobilité Carrière qui vise à développer des parcours professionnels individualisés tout en constituant une cartographie des compétences internes leur permettant de valoriser les différents potentiels des établissements.

Cette nouvelle fonction permettra par ailleurs, d'assurer une corrélation entre les compétences, les savoir-faire et savoir-être et les besoins de l'établissement en matière d'évolution des métiers tout en assurant le maintien dans l'emploi des personnels concernés notamment celui des BOE.

Formation des acteurs en charge de l'accompagnement des BOE

Mettre en place des sessions de formation en direction des :

1) Cadres et managers : former à l'encadrement des équipes, à l'analyse des conditions d'accueil, d'intégration et de management des BOE :

1.a- Former les cadres et les équipes à l'accueil des personnes relevant des BOE

1.b- Former les cadres de proximité au management et à l'accompagnement pour ce qui concerne l'aménagement des postes de travail

2) Correspondants handicap de proximité dans le cadre de l'accompagnement des personnels concernés (information droits, gestion des aménagements de poste...) et de la sensibilisation du plus grand nombre

3) Assurer la formation d'un Conseiller mobilité carrière dans le cadre de la mise en place des réorientations professionnelles, reclassement, gestion des mobilités, afin de pouvoir assurer une gestion dynamique et personnalisée de la démarche de gestion des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et qui soit l'interface entre les attentes et les potentialités des agents concernés et les besoins de l'établissement (conduite d'entretiens, analyse des profils,....analyse de l'offre d'emploi interne, conseil aux services....).

Formation des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi et personnels inaptés

Mettre en place des sessions de formation en direction des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au titre de :

1) la formation initiale pour les personnels dont l'arrivée au sein des établissements nécessite la transmission d'informations générales sur le contexte (établissement,

règlementation, MEN...) et un accompagnement aux techniques, procédures et outils propres à l'établissement afin de les aider à une prise de poste efficiente garante d'une intégration réussie,

2) la formation continue pour les personnels déjà en poste et pour lesquels le dispositif de prise de poste ne s'est pas révélé suffisamment efficient,

3) la formation liée à la compensation du handicap : adaptabilité aux techniques et outils

4) la formation à un autre poste de travail des agents déclarés inaptes à leur poste de travail et pour lesquels il convient d'envisager soit un reclassement soit une affectation sur un nouveau poste

5) l'accompagnement des agents pour lesquels il convient d'envisager une reconversion professionnelle

Aménagement des postes de travail

1) Aménager les postes de travail

- 1.a : étude et expertise liées aux aménagements de poste

- 1.b : surcoût des aménagements liés à la compensation du handicap

2) Accessibilité de l'environnement professionnel : acquisitions et installation de matériels (main courante, aménagement signalétique, équipements auditifs et visuels des ascenseurs, place de parkings réservés, rampes d'accès pour fauteuils...)

3) Etablir une procédure de prise en charge dans le cadre de la démarche qualité afin d'améliorer la mise en œuvre et le suivi des aménagements décidés

Adaptation des postes de travail

1) Bilan de compétences

2) Adaptation des postes de travail

3) Accessibilité de l'environnement professionnel

Amélioration des conditions de travail des BOE

1) Assurer la prise en charge financière des équipements spécifiques tels les prothèses et orthèses

2) Répondre au plus près aux besoins des agents BOE, tant du point de vue professionnel que de l'interface avec la sphère privée (mise en place d'un accompagnement transport domicile-travail,...)

(3) Développer certains des dispositifs prévus par la réglementation en direction des personnels en situation de handicap, BOE ou risque d'inaptitude (congés de maladie fractionné, autorisation d'absence pour raisons thérapeutiques...).

4) Mettre en place des événements avec des divers partenariats de l'établissement développé dans le cadre de l'espace santé au travail afin de proposer des aides à l'accompagnement (ex : Ligue contre le cancer...).

Télétravail en direction des BOE ou agents déclarés inaptes

1) Expérimenter le télé travail et les conditions de réussite de sa mise en oeuvre dans le respect de la législation et suivant un périmètre défini dans le cadre du dialogue social -Comité Technique et CHSCT- (cartographie des métiers, formation des cadres à la gestion de cette nouvelle forme d'activité, moyens techniques, éligibilité, flexibilité horaire,.....).

2) Accompagner le changement : agents, cadres et services

Actions de communication, d'information et de sensibilisation collectives

Ce volet du développement de la politique handicap est particulièrement important. Il est générateur de la prise de conscience de l'ensemble de la communauté universitaire.

1) Inscrire la journée du handicap comme une action pérenne avec la mise en place de formats attractifs et différents pour chacune des éditions organisées ayant pour objectif une meilleure compréhension des différentes problématiques relevant du domaine (management, typologie de handicap,.....).

2) Améliorer le dispositif d'accueil des nouveaux collaborateurs BOE de l'Université

3) Edition d'un guide « Personnel de l'Université – bénéficiaire de l'obligation d'emploi »

4) Edition d'un guide « Pourquoi et comment demander une RQTH ? »

5) Edition d'un « Guide Manager » (bonnes pratiques et interlocuteurs pour accompagner l'accueil et l'insertion des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en fonction du handicap ou de la situation)

6) Editer le Livret Sécurité et Santé au Travail et insérer un volet spécifique au handicap (politique, dispositif d'accompagnement...) – une édition pour l'ensemble de l'année du conventionnement

7) Développer et actualiser la rubrique Handicap et BOE du site intranet de l'Université et des différents éditoriaux de l'établissement

8) Développer l'organisation d'évènements thématiques avec les différents partenaires de l'établissement : Ligue contre le Cancer, Sameth, MDPH, MGEN,...)

Accès à l'emploi des BOE – dispositif général

1) Améliorer et valoriser la journée dédiée à la problématique du handicap organisée par l'établissement outil d'identification au niveau territorial, l'établissement comme employeur de premier ordre, en développant une offre d'emploi attractive axée sur la pluridisciplinarité des filières et des niveaux de recrutement par l'organisation et la pérennisation du Forum – Emploi de l'Université et par la participation aux différentes manifestations nationales et régionales (cf. fiche action n° 8).

2) Identifier des actions spécifiques à destination de chaque catégorie de personnels BIATSS et Enseignants, Enseignants-Chercheurs, jeunes chercheurs.

2.1- Pour la filière BIATSS :

2.1.a- Procéder d'une approche par métier pour chacun des statuts (ITRF, AENES, BIB) dans le cadre du dialogue social avec chacune des organisations syndicales représentées au sein de l'établissement et issues du Comité Technique et du CHSCT,

2.1.b- Développer le recrutement par la voie du Contrat d'apprentissage en partenariat avec le PRITH du Limousin

2.1.c- Mettre en place une plateforme d'offre d'emplois des BOE tant au plan de la Région Nouvelle Aquitaine que de la Comue Léonard de Vinci (recrutement et plus largement mobilité, détachement, reclassement...)

2.1d- Clarifier l'offre et les modalités de recrutement

2.2- Pour les enseignants :

2.2.a- Anticiper le recrutement des doctorants :

- ° en lien avec le Pôle Recherche et le BAAEH et le BAIP du Carrefour des étudiants

- ° au moment de l'appel à bourse de recherche,

- ° en lien avec la Commission Recherche

- ° en collaboration avec le Pôle Recherche de l'établissement,

2.2.b- Expertiser, analyser et communiquer sur les procédures spécifiques de recrutement des E-EC BOE définies par le Ministère au plan national,

2.2.c- Mettre en place un partenariat avec le CNRS, l'INSERM et l'INRA visant à donner accès à une offre d'emplois diversifiée,

2.2.d- Sensibiliser et informer les E-EC en s'appuyant sur la Commission Mixte Formation-Recherche dans le cadre d'un ad-hoc.