

CONSEIL D'ADMINISTRATION D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE

DELIBERATION n° 2021/03/16-02-CA

Le **Conseil d'administration**, en sa séance du 16 mars 2021, sous la présidence d'Éric BERTON, Président,

Vu le Code de l'Éducation,

Vu les Statuts d'Aix-Marseille Université modifiés,

DECIDE :

OBJET : Approbation du procès-verbal du conseil d'administration du 19 janvier 2021

Le Conseil d'administration approuve le procès-verbal du Conseil d'administration du 19 janvier 2021, tel qu'annexé à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

Membres en exercice : 36

Quorum : 18

Présents et représentés : 30

Fait à Marseille le 16 mars 2021,

Eric BERTON,
Président d'Aix-Marseille Université



**PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE
SEANCE DU 19 JANVIER 2021
(REUNION PAR VISIOCONFERENCE – COVID 19)**

Vérification du quorum et lecture des pouvoirs par le Président, Monsieur Éric BERTON :

Étaient présents :

Collège A

AGRESTI Jean-Philippe
BERTON Éric
BOUFFIER Sophie (*à partir de 14h00*)
LEONETTI Georges
GIMENEZ Guy (*à partir de 14h00*)
MOURET Laurence

Collège B

CORREIA Mario
LENGRAND-JACOULET Sophie
MASCLET DE BARBARIN Marie
PROST Jean-Philippe
RADULESCO Thomas
SIFFREIN-BLANC Caroline
TRANVOUEZ Erwan

Collège BIATSS :

DE SAINTE-MARIE Isabelle
FORESTIER Frédéric
GAUDY Fabrice
MAILLE Laure (*à partir de 14h00*)
ROSA Emmanuelle
TIR Fathia

Collège Usagers :

BAGNOL Camille
MARLIN Kane
DE PONCINS Côme

Personnalités extérieures :

GODRON Amaury – Groupe l'Occitane
BIANCARELLI-LOPES Aurélie – Ville de Marseille
GIBELLO Ghislaine – CNRS (*jusqu'à 16h00*)

Étaient représentés :

BLACHE Philippea donné pouvoir à Jean-Philippe PROST
MASOTTI Véronique a donné pouvoir à Jean-Philippe PROST
GUENEC André.....a donné pouvoir à ROSA Emmanuelle
MIQUELLY Véroniquea donné pouvoir à BERTON Éric, Président

PAUL Thierrya donné pouvoir à Mme MASCRET DE BARBARIN Marie

Étaient absents sans représentation :

MAHERZI Beyram (membre titulaire Collège « Usagers »)
PIERSON Hugo (membre titi Collège « Usagers »)
SINICA Léa (membre titulaire Collège « Usagers »)
PERNEY Ludovic – Représentant la Région
SICAR-DESNUELLE Marie-Pierre – Représentant le Territoire du Pays d’Aix
LECCIA Paul – Représentant Entreprise employant moins de 500 salariés

Invitée permanente présente :

Madame Irina TRANKOVA, représentant le Recteur d’Académie d’Aix-Marseille

Rappel du nombre total de membres en exercice convoqués au CA : 36

Quorum :18

Nombre de présents : 22 (+3 à partir de 14h00 et -1 à partir de 16h00)

Dont nombre de membres représentés (procurations validées) : 5

Nombre de membres absents : 9 (- 3 à partir de 14h00)

Décompte des votants à l’ouverture de la séance : 22+5, soit 27 présents ou représentés.

Le Président constate que le quorum est atteint et déclare la séance ouverte à 13h25.

Membres de droit

POTIER Jean-Philippe, Directeur général des Services Adjoint en l’absence de Monsieur le Directeur général des Services
DJAMBAZIAN Philippe, Agent comptable

Membres invités

Madame Maryline CRIVELLO – Vice-présidente du Conseil d’administration
Monsieur Philippe DELAPORTE – Vice-président Recherche
Monsieur Lionel NICOD – Vice-Président Formation
Monsieur Damien VERHAEGHE – Vice-président Richesse humaine et Patrimoine
Monsieur Denis BERTIN – Vice-président délégué à la Fondation A*MIDEX
Monsieur Laurent BENSOUSSAN – Vice-président délégué à la santé et au handicap
Monsieur Roch GIORGI – Professeur des universités et Praticien hospitalier
Madame Sylvie NEAUPORT – Directrice adjointe des ressources humaines
Mesdames et Messieurs les Directeurs de composantes

* * *

Désignation du secrétaire adjoint de séance :

Le Président, Éric BERTON, demande qui souhaite assurer les fonctions de secrétaire adjoint de séance.

M. Jean-Philippe POTIER énonce les secrétaires de séance des Conseils d’administration précédents :

- Conseil du 15 décembre 2020 : M. Fabrice GAUDY,
- Conseil d’administration du 24 novembre 2020 : Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE,

- Conseil d'administration du 27 octobre 2020 : M. Fabrice GAUDY,
- Conseil d'administration du 22 septembre 2020 : Mme Fathia TIR.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE expose avoir reçu le procès-verbal de la séance du 24 novembre 2020 en même temps que la convocation au Conseil d'administration du 15 décembre 2020, et demande l'intérêt de désigner un secrétaire adjoint de séance si celui-ci ne peut pas proposer de corrections en amont de l'envoi de la convocation.

Elle demande si l'envoi tardif de ce procès-verbal à son intention était une erreur de planning.

Le Président, Éric BERTON, demande à M. GAUDY dans quels délais il avait reçu le compte rendu de la séance où il était secrétaire adjoint.

M. Fabrice GAUDY répond qu'il l'avait reçu en avance, qu'il avait de ce fait pu le lire avec grande attention, et n'avait pas eu de remarques à faire car le procès-verbal était d'une grande qualité.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE répond que le compte rendu est très clair, mais que le secrétaire adjoint de séance doit par principe le recevoir en amont de la convocation au Conseil.

Mme Fathia TIR confirme que pour avoir été secrétaire de la séance du 22 septembre dernier, elle avait reçu le procès-verbal avant la convocation.

M. Jean-Philippe POTIER indique à Mme DE SAINTE-MARIE que, la concernant, il s'agit d'une erreur de planning, et l'assure qu'elle le recevra dans les délais si elle devait assurer ces fonctions aujourd'hui.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE accepte la proposition de M. POTIER.

Par ailleurs, elle mentionne que le bilan social a été transmis aux membres du Conseil d'administration deux semaines avant la tenue du Conseil, et fait part de son regret de ne pas l'avoir reçu plus tôt sachant que ce dossier avait été distribué aux membres du Comité technique avant les vacances de fin d'année.

Le Président, Éric BERTON abonde dans le sens de Mme DE SAINTE-MARIE, et prend note de sa remarque.

* * *

Préambule

Le Président, Éric BERTON, informe le Conseil d'administration que le point 2.d.3 du paragraphe « Divers » de l'ordre du jour, subséquent à un vote devant être effectué par la Fondation A*MIDEX est retiré en séance, car le conseil de gestion de la Fondation ne s'est pas encore prononcé.

M. Jean-Philippe POTIER précise que Mme FONTAINE, sténotypiste, assure la prise des débats du Conseil, et que pour des raisons de modalités pratiques la séance est enregistrée.

Le Président, Éric BERTON, donne la parole à Camille BAGNOL, représentant le Collège « Usagers ».

Mme Camille BAGNOL indique être étudiante en parcours Pass à la Faculté des sciences médicales et paramédicales, et souhaite intervenir pour informer les membres du Conseil d'administration de la situation étudiante et associative dans le contexte sanitaire actuel.

Depuis près d'un an, l'Université fait face à des conditions exceptionnelles qui l'ont conduite à prendre des mesures qui ont éloigné les étudiants de la Faculté, et les dispositions mises en œuvre pour assurer la continuité des cours (demi-groupes, visioconférences) voient à présent leurs limites.

Le bilan des conséquences est donc majeur, car les étudiants sont désormais confrontés à des difficultés d'ordre financier, social, psychologique et pédagogique. Les récentes tentatives de suicide de deux étudiants à Lyon, et le suicide d'une étudiante en Pass à Paris viennent corroborer ce bilan. Cette situation dramatique impacte les étudiants de l'ensemble des universités toutes filières confondues, ce qui n'est pas favorable à leur apprentissage et à leur progression.

D'autre part, les associations sont en difficulté, ce qui se traduit par un manque de représentation auprès des étudiants, le désengagement des membres, des difficultés pour en trouver de nouveaux et, de ce fait, organiser des événements. À cela vont s'ajouter également des difficultés financières. Pourtant, les associations ont une place majeure dans la vie de l'Université.

Pour remédier à ces problèmes, elle propose que soient organisées de petites réunions comprenant des élus de la CFVU, du Conseil d'administration, des représentants des composantes pour réfléchir à ces thématiques et dégager des solutions.

Elle tient à saluer l'engagement des associations qui, face aux difficultés, ont néanmoins poursuivi des actions d'aide en direction des étudiants (distributions alimentaires, plateformes de soutien), et remercie le Président Berton de son message de soutien envers les étudiants.

Le Président, Éric BERTON, l'assure que l'ensemble du Conseil d'administration est très attaché à la condition des étudiants, et est préoccupé par la situation actuelle.

Il informe le Conseil qu'il a interpellé ce jour le ministère sur la nécessité de faire revenir les étudiants le plus tôt possible au sein de l'établissement, et a également lancé un appel à la nécessité d'une vaccination des étudiants d'Aix-Marseille Université pour faciliter un retour rapide sur les Campus.

Par ailleurs, il donne son accord pour organiser une réunion avec l'ensemble des associations étudiantes afin de trouver des solutions.

Mme Fathia TIR est tout à fait solidaire avec ce que vient d'exprimer le Président Berton, et le rejoint également quant à la vaccination des étudiants qui permettrait leur retour plus rapide dans l'Université.

Le Président, Éric BERTON, ajoute que sa discussion avec le ministère a également porté sur la nécessité de compléter les financements d'emploi de tuteurs étudiants supplémentaires – ils sont 160 à ce jour -, ce sur quoi il a obtenu une position favorable du ministère.

* APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 24 NOVEMBRE 2020

Le Président, Éric BERTON, indique que les services avaient pris du retard sur la relecture de ce procès-verbal, et invite les administrateurs à faire part de leurs observations.

Mme Fathia TIR expose qu'il lui a été difficile de se souvenir des propos tenus lors de ce Conseil d'administration qui date de novembre 2020, et s'inquiète de ce retard qui pourrait se renouveler pour chaque compte rendu, ce qu'elle ne souhaite pas.

M. Jean-Philippe POTIER rappelle que depuis le mois de septembre, Mme Fontaine, sténotypiste, prend en note les échanges du Conseil d'administration d'AMU par visioconférence.

Récemment, un point a été fait avec elle pour faire le rétroplanning et caler le planning à venir afin de respecter à la fois le temps de relecture nécessaire, y compris au secrétaire de séance, et avec pour objectif de bien adresser les comptes rendus des séances précédentes en amont de la séance suivante.

Par ailleurs, il précise, d'une part, que la durée de la séance de novembre (5,5 heures) a retardé l'ensemble de la procédure, car le compte rendu était particulièrement volumineux, et, d'autre part, que le Conseil suivant a eu lieu le 15 décembre, soit seulement 3 semaines après, ce qui est un délai court entre deux séances.

Cependant, pour le prochain Conseil d'administration, les services s'engagent à rattraper ces délais.

Concernant la création de la Direction Culture et Société, **Mme Fathia TIR** se souvient avoir exposé lors de ce Conseil le motif de l'évolution du vote d'abstention émis en Comité technique par le SGEN CFDT en un vote favorable au Conseil d'administration, ce qui n'a pas été précisé (*cf. page 9 du PV*).

Elle rappelle qu'il avait été dit que les organisations syndicales feraient partie des acteurs participant à cette Commission. Or, les organisations syndicales et les représentants du personnel n'ont pas été cités dans ce

procès-verbal. (NB : les organisations syndicales et représentants des listes présents au conseil d'administration seront membres de la Commission culture.)

Le Président, **Éric BERTON**, mentionne que ce point sera rectifié, et invite le Conseil d'administration à voter.

**Le compte rendu de la séance du conseil d'administration du 24 novembre 2020
est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.**

*** APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 15 DECEMBRE 2020**

M. Jean-Philippe POTIER indique que ce procès-verbal n'a pas encore été diffusé, il sera soumis à l'approbation du prochain Conseil.

*** SUJETS D'ACTUALITE ET D'ORIENTATION GENERALE CONCERNANT LA POLITIQUE DE L'ETABLISSEMENT**

a) ACTUALITE DE L'ETABLISSEMENT : MODIFICATION DES STATUTS D'AMU

(Présentation à l'écran – Lecture et commentaires.)

M. Jean-Philippe POTIER stipule qu'un toilettage des statuts a été effectué selon trois types de modifications :

- des mises en conformité d'éléments avec le Code de l'Éducation ;
- l'intégration de décisions prises lors de séances précédentes : la création de la Direction Culture et Société, par exemple, va être actée dans les statuts ;
- l'intégration des modalités de tenue des instances à distance.

- **Modification de la liste des composantes (fusion d'Odontologie dans la FSMPPM)**

Cette modification est une conséquence directe de la décision du Conseil d'administration du 24 novembre 2020 qui a décidé la fusion de la composante d'Odontologie dans la Faculté des sciences médicales et paramédicales.

- **Conseil académique : ajout de 2 mots**

Cet ajout porte sur le Conseil académique, puisqu'il est question des avis mais aussi désormais des décisions en référence au Code de l'Éducation.

- **Commission recherche (CR) : application d'un nombre pair aux personnalités extérieures, plus introduction d'une formation restreinte à la CR pour le traitement de situations individuelles**

Le nombre de personnalités extérieures invitées est mis en conformité, puisqu'il doit être pair ; il est proposé de le porter à 4.

- **CFVU : introduction d'une formation restreinte à la CR pour le traitement de situations individuelles**

Cette formation restreinte existait déjà et se réunit régulièrement, mais elle n'apparaissait pas dans les statuts.

- **Tenue à distance des séances des instances : intégration des modalités**

Cette procédure à distance avait été introduite avec un certain nombre de lois exceptionnelles durant l'état d'urgence et la crise sanitaire ; il est donc proposé d'intégrer ces règles dans les statuts pour permettre la tenue des séances des instances en dehors de périodes de crise.

- **Comité électoral consultatif (CEC) : assouplissement de ses modalités de saisine par voie dématérialisée**

Comme pour les instances, cela permet d'assouplir les modalités de tenue de ce Comité, et de sécuriser juridiquement les avis qui seraient rendus lors de séances à distance.

- **Création de la Commission Culture et Société**

Il s'agit d'une conséquence directe de la décision prise en conseil d'administration du 24 novembre 2020 qui instaure la création d'une Commission Culture et Société.

Mme Fathia TIR remercie M. Potier pour sa présentation, notamment pour avoir énoncé les modifications et précisé les types de changements, car elle ne se souvient pas avoir eu des explications sur les trois différents types de possibilités pour des évolutions d'écrits statutaires.

Elle fait remarquer que concernant la liste des personnes représentatives de la Commission Culture et Société, il est mentionné « *un représentant des organisations syndicales* », et pense que ceci pourrait porter à confusion, car il peut être compris qu'une seule organisation syndicale sera représentée. De ce fait, afin d'être plus explicite, elle propose la phrase suivante : « *un représentant par organisation syndicale représentative d'AMU* ».

Mme Maryline CRIVELLO rejoint Mme Tir, et explique qu'il avait été noté : « *un ou une représentante des organisations syndicales* », suivi de la liste des syndicats qui a ensuite été retirée puisqu'ils sont connus.

Le Président, Éric BERTON, propose qu'il soit stipulé : « *un représentant par organisation syndicale, élu au conseil d'administration* ».

Mme Maryline CRIVELLO est tout à fait d'accord avec le Président Berton.

Mme Fathia TIR l'est également.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE relève que la présentation de la liste de M. Blache, par exemple, n'était pas sous l'égide d'une organisation syndicale. Par conséquent, elle souhaite savoir si ces listes pourront être représentées au sein de cette Commission.

Le Président, Éric BERTON, considère que seules les organisations syndicales pourront y participer, la liste proposée par M. Blache faisant partie d'une intersyndicale.

M. Jean-Philippe PROST précise qu'il existe une composante intersyndicale, mais que des élus restent non-syndiqués.

Il remercie Mme De Sainte-Marie d'avoir fait cette remarque, et demande que les représentants de liste puissent être ajoutés aux représentants des organisations syndicales.

Le Président, Éric BERTON, donne son accord pour qu'un représentant par liste présente au conseil d'administration puisse faire partie de la Commission Culture et Société, et stipule que cela sera intégré aux statuts d'AMU.

Puis, il propose de passer au vote.

La délibération portant sur la modification de plusieurs rubriques des statuts d'AMU est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

b) STRATEGIE DE L'ETABLISSEMENT : HRS4R - PRESENTATION D'UN POINT D'ETAPE AVANT LE DEPOT PROCHAIN (LE 14 FEVRIER 2021) DE NOTRE DOSSIER A LA CE

M. Damien VERHAEGHE rappelle que ce projet, piloté par Marie Masclat de Barbarin, avait été initié par la gouvernance précédente et a été poursuivi.

Pour Aix-Marseille Université, ce label est important car il répond à une exigence des programmes européens. Il peut de ce fait avoir une incidence au moment du choix des candidats, et vise également à renforcer l'attractivité de l'établissement vis-à-vis des chercheurs extérieurs, notamment.

L'obtention de la labélisation permettrait à l'Université de rejoindre les établissements français et européens déjà labélisés, sachant qu'AMU est un des rares IDEX sans label.

Si la Commission retenait la candidature d'Aix-Marseille Université pour ce label, le plan d'action élaboré devrait être opérationnel pour 2024.

(Présentation à l'écran - Lecture et commentaires.)

Mme Céline DAMON expose que HRS4R est une stratégie en matière de ressources humaines pour les chercheurs (enseignants-chercheurs, maîtres de conférences ...) contractuels ou titulaires sur le site d'Aix-Marseille Université.

(Page 2) Cette démarche volontariste, portée par des établissements employant des chercheurs vise en outre à l'amélioration des conditions de travail des chercheurs (environnement de travail, recrutement...) selon une charte intitulée « Charte européenne du chercheur & Code de conduite pour le recrutement des chercheurs » publiée en 2005 et organisée en 40 principes.

(Pages 3 à 5) Ces 40 principes sont encadrés par la législation nationale, et sont organisés en 4 chapitres :

- l'aspect « éthique professionnelle » du métier de chercheur,
- les procédures de recrutement afin que celui-ci soit le plus transparent et basé sur les compétences et le mérite pour attirer des chercheurs vers des carrières scientifiques en Europe,
- les conditions de travail : sécurité sociale, environnement et qualité de vie au travail des chercheurs au sein de leur institution,
- la formation initiale des chercheurs : il s'agit de l'encadrement et de la supervision des études doctorales jusqu'à la formation pendant toute leur carrière, ainsi que de l'accompagnement de ceux qui forment leurs pairs.

La phase 1 du dossier d'une durée initiale de 12 mois à partir du 1^{er} juin 2019 a été prorogée jusqu'au 14 février 2021 en raison de la crise sanitaire.

(Page 6) Au-delà de la mise en place en cours du plan d'action, cette démarche engage l'établissement depuis la phase initiale jusqu'aux 4 années à venir, mais également sur le moyen et le long terme, puisqu'il s'agit d'un processus évolutif. Par conséquent, la première labélisation en engendrera d'autres avec leurs propres plans d'action, l'objectif étant de progresser dans la mise en œuvre des 40 principes précités.

(Page 7) Ce projet a été organisé avec un comité de pilotage et une équipe Projet, et a été co-porté par la Direction des ressources humaines et la DRV. Cependant, le succès de la démarche réside dans le fait d'avoir impliqué la communauté scientifique dans son ensemble. Plus de 160 enseignants-chercheurs et chercheurs ont participé travail d'élaboration du plan d'action, établi à partir d'une analyse de l'existant au sein de l'Université.

(Page 8) L'initiative des 5 groupes de travail définis s'appuie sur les points faibles et les points les plus importants à améliorer, répertoriés grâce aux retours d'une large enquête menée auprès de la communauté scientifique. Trois aspects se sont dégagés : la stratégie de l'établissement et ses objectifs politiques, les sujets majeurs à traiter et les objectifs et priorités de la Commission européenne.

La phase de finalisation et d'information de cette démarche est atteinte, et le plan d'action a été validé par la gouvernance.

(Pages 10 à 13) Ce processus HRS4R devant infuser au sein de l'ensemble des directions, des laboratoires, et des différentes strates de la gouvernance de l'Université, un important travail de sensibilisation à l'échelle d'AMU devra être mené.

Une réunion ouverte à l'ensemble de la communauté d'Aix-Marseille Université se tiendra le 1^{er} février 2021, au cours de laquelle seront présentées en détail les 38 actions du plan d'action, ainsi que leur mise en œuvre. Dans ce cadre, le Conseil d'administration sera informé afin d'y participer et d'avoir la possibilité d'échanger avec les coordinateurs des différents groupes de travail.

Mme Fathia TIR remercie Mme Damon pour sa présentation, et indique qu'elle souhaite savoir si les personnes en charge des différents axes des groupes de travail vont elles-mêmes mettre en œuvre ce groupe de travail, c'est-à-dire contacter, informer, récupérer les informations, et autres.

Mme Céline DAMON répond que la mise en œuvre avec l'équipe Projet n'est pas détaillée, car la finalisation de la démarche est en cours, et sera présentée lors de la réunion du 1^{er} février 2021.

Mme Marie MASCRET DE BARBARIN remercie Mme Damon pour sa présentation.

Elle fait part de sa grande satisfaction devant l'aboutissement de cette démarche, et est ravie que la gouvernance actuelle puisse la porter devant la Commission de labélisation.

À cette occasion, elle remercie l'ensemble des participants aux groupes de travail d'avoir permis de faire évoluer ce dossier.

(14 heures, Mme Sophie BOUFFIER, Mme Laure MAILLE et M Guy GIMENEZ intègrent la réunion du Conseil d'administration.)

c) BILAN SOCIAL ET RAPPORT DE SITUATION COMPAREE POUR L'ANNEE 2019

(Présentations à l'écran - Lecture et commentaires.)

- Bilan social

Mme Alexandra GARNERIN expose que le bilan et le rapport de situation comparée à 2019 ont été repris par Jérôme Bruno en novembre 2019 qui est en charge de la production de ces deux documents suite au départ en congés maternité de la chargée du bilan social.

M. Jérôme BRUNO rappelle que le bilan social est un document annuel obligatoire, défini par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux Comités techniques dans les administrations et les Établissements publics de l'État ; il est en outre précisé par l'article du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs répartis en 3 parties dans le bilan social.

(Page 4) Les deux enjeux majeurs de ce document portent sur la mobilisation des acteurs afin d'obtenir des données dans un délai imparti, ainsi que sur la fiabilisation des données générant de nombreux allers-retours avec l'ensemble des participants.

Le bilan social est issu de 15 producteurs de données différents, dont certains d'entre eux sont concernés par plusieurs parties, notamment le pôle gestion de la DRH et le pôle Pilotage.

Deux directions support participent à l'élaboration de ce document : la Direction de la communication pour l'aspect « mise en forme » notamment, et la DPCG qui intervient sur la répartition de l'activité soutien et support. Les niveaux de relecture sont au nombre de 5, ils s'échelonnent du Bureau métiers prospectives jusqu'au Président de l'Université.

(Pages 5 et 6) À travers deux réunions techniques qui se sont déroulées avec les organisations syndicales, 8 demandes spécifiques ont été recueillies : 5 ont été intégrées au bilan social, 1 a été reportée, et 2 partiellement intégrées au bilan du fait du nécessaire respect de la confidentialité des données. Parmi ces données, figuraient notamment :

- la rémunération nette moyenne des contractuels par corps : il a été décidé avec les organisations syndicales de n'intégrer dans cet indicateur que les populations dont le nombre est supérieur à 20 personnes,
- la rémunération par décile : il a été décidé d'intégrer cette donnée sur toute la population d'AMU et non par corps seulement.

La demande reportée à 2020 portait sur la nécessité d'affiner la mise en forme du document et de présenter ces indicateurs sur 3 ans.

(Page 7) **Mme Alexandra GARNERIN** expose que parmi les indicateurs obligatoires, ceux relatifs aux congés ne sont pas réalisés car leur gestion est effectuée sur papier. Il en est de même pour 14 indicateurs se rapportant aux personnels contractuels, dont certaines données sur la typologie des recrutements ne sont pas capitalisées. Néanmoins, 81 % des indicateurs règlementaires sont produits.

(Page 9) Les données de ce bilan ont été extraites au 30 novembre 2019 et non au 31 décembre en raison du changement de Système d'Information des RH (SI RH) ; ceci peut expliquer les écarts où les mouvements sur ces deux mois peuvent être importants pour certaines populations.

Sur la population globale l'augmentation est de 1,3 %, plus 1 % pour les BIATSS et 1,5 pour les enseignants-chercheurs.

(Page 13) La politique salariale a été favorable et traduit une augmentation en nombre. Ceci peut s'expliquer par le recrutement de profils spécifiques pour porter les projets de l'établissement au travers des différents schémas directeurs.

(Page 14) Le budget formation est en hausse de 15 % par rapport à 2018.

(Page 19) Mme Alexandra GARNERIN précise que concernant la prévention et le signalement de harcèlements, les actions individuelles permettent d'améliorer la visibilité du dispositif, ce qui peut expliquer l'augmentation des rencontres auprès des services concernés.

- Chiffres du rapport de situation comparée

M. Jérôme BRUNO précise que l'année prochaine, le bilan social et le rapport de situation comparée constitueront un rapport social unique.

Il énonce que le taux d'agents féminins pour AMU est supérieur à la moyenne nationale, plus particulièrement sur la catégorie A avec +4,3 % de femmes. Toutefois, dans l'ensemble des populations, les femmes sont de moins en moins représentées au fur et à mesure de l'évolution, contrairement aux hommes. Cette tendance est quasi identique à 2018 même si les femmes sont légèrement plus représentées chez les enseignants-chercheurs qu'en 2018.

(Page 22) Les agents BIATSS sont en majorité des femmes (65 %), la tendance identique à 2018.

(Page 23) Le nombre de BIATSS contractuels s'est stabilisé, mais la part des CDI a augmenté en 2019.

(Page 25) Mme Alexandra GARNERIN expose que Mme Régner accompagne le service en charge du bilan social et du rapport de situation comparée dans la modification des indicateurs.

Bien qu'un arrêté relatif au décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 soit attendu, les séances de travail avec l'ensemble des contributeurs de données intervenant sur les trois parties du bilan social ont commencé. Un croisement des graphiques et leur mise en perspective au regard des projets structurants portés par l'établissement devront être opérés, ce qui permettra la valorisation des parcours professionnels, des conditions de travail, de la mobilité, de la politique égalité et de lutte contre les discriminations.

Mme Isabelle RÉGNER précise que le rapport social unique à venir sera systématiquement généré avec des données comparatives portant sur trois années. Un travail est mené actuellement afin d'affiner les différents indicateurs pour éviter le niveau macro de l'analyse, car dans les différences sexuées il peut exister des profils et des problématiques générées complètement différentes entre composantes, entre services en fonction des corps, et autres. De nouveaux indicateurs de parité sont également à l'étude afin d'identifier ces problématiques.

Elle indique qu'une analyse micro lui paraissait absolument essentielle pour que ce nouveau rapport social unique puisse être exploité, et pour identifier des leviers d'action secteur par secteur, composante par composante, service par service.

Mme Régner remercie Alexandra Garnerin, Jérôme Bruno ainsi que l'ensemble des services, car cette évolution vers un document unique demande une refonte totale de chaque maquette existante et donc un travail et investissement important des services.

Elle précise que pour réaliser ce travail, le service est également aidé par une équipe de référentes « Égalité femmes-hommes » et « Lutte contre les discriminations », qui représentent les différents secteurs disciplinaires de l'établissement, ainsi que par une référente qui travaille sur l'identification de tous les

indicateurs possibles utilisés au niveau international et national afin de pouvoir faire toutes les comparaisons nécessaires.

En ce qui concerne le dispositif de lutte contre les violences (harcèlement, violences sexuelles, sexistes et homophobes), un groupe de travail « Cellule d'écoute » sera très prochainement amorcé. Son objectif est de se servir du retour d'expérience du dispositif existant déjà dans AMU afin de cerner les voies d'amélioration possibles. Ce groupe de travail devra donc identifier ces améliorations pour rendre le dispositif plus efficace, plus réactif, à la fois dans le suivi et l'accompagnement des victimes, mais aussi pour imaginer des sanctions vis-à-vis des auteurs des différentes infractions commises.

Mme Régner termine en expliquant que l'ensemble de ces réflexions sont également utilisées pour nourrir le plan Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que toute université doit transmettre au ministère entre mars et mai 2021.

Ce plan comprend 4 axes obligatoires que sont :

- les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la mixité des métiers, la lutte contre les stéréotypes de genres ;
- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- la lutte contre les violences sexuelles, sexistes.

(Page 26) Mme Alexandra GARNERIN indique que des réunions avec les organisations syndicales sont prévues au mois de février pour recueillir leurs attentes, étudier la faisabilité des indicateurs à intégrer au rapport social unique, l'objectif étant de présenter le document en instances au cours du mois de juillet.

Le Président, Éric BERTON, invite le conseil d'administration à intervenir sur cette présentation.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE est tout à fait consciente de la masse de travail qu'effectue la DRH sur le bilan social, mais regrette l'absence d'indicateurs légaux comme le nombre d'agents contractuels sur des emplois permanents, et rappelle qu'un comparatif des chiffres sur plusieurs années est demandé depuis longtemps par les organisations syndicales.

Elle dit constater que l'ensemble des effectifs diminuent depuis 2015, alors que ceux des étudiants sont en hausse constante, qu'il existe également un déséquilibre d'effectifs entre les enseignants-chercheurs et les BIATSS, et que la part des agents non-titulaires, bien que conforme aux statistiques nationales, augmente chaque année au sein d'AMU : en 2012, 32 % des effectifs étaient non-titulaires contre 35 % en 2019.

M. Fabrice GAUDY fait observer qu'entre 2018 et 2019, les effectifs de la filière ATSS à Aix-Marseille Université diminuent puisque le nombre de postes est respectivement de 287 et 255, soit 32 postes en moins toutes catégories confondues, la plus touchée étant toutefois la catégorie C.

Bien que la gouvernance soit informée de cette problématique et qu'une discussion va être engagée, il réitère son souhait de maintien à flot de la filière ATSS, car les chiffres donnent l'impression qu'elle sert de variable d'ajustement.

Le Président, Éric BERTON répond que la direction des ressources humaines et lui-même y seront attentifs.

Mme Fathia TIR remercie les différents intervenants pour leur présentation.

Au nom du SGEN CFDT, elle salue particulièrement l'effort pédagogique des annexes avec, d'une part, un lexique des sigles, et, d'autre part, un glossaire de notions qui les définit. Elle pense que ce type d'annexes est un modèle auquel l'établissement devrait s'astreindre systématiquement dans sa diffusion de documents à l'intention des élus des différentes instances.

Elle rappelle que le SGEN CFDT a émis un certain nombre de réflexions qu'elle ne va pas citer ici, mais espère que la gouvernance en a pris note, notamment par rapport à des coquilles, mais aussi des éléments qui paraissent très intéressants pour l'évolution d'AMU et qui rejoignent la future présentation du rapport social unique.

Elle souligne cependant une légère hausse de la représentativité des enseignants-chercheurs femmes, et pense que ce résultat est certainement dû aux politiques menées par la précédente gouvernance. Quoi qu'il en soit, elle pense qu'il faut poursuivre dans cette voie, ce qui lui semble être le cas au regard de la présentation d'aujourd'hui.

Le Président, Éric BERTON, confirme que cette voie est suivie avec une méthodologie cependant différente, s'appuyant sur le travail d'Isabelle Régner et sur un travail scientifique, notamment en ce qui concerne les stéréotypes de genres. Ce travail a été publié dans la revue « Nature » par Mme Régner, et est reconnu internationalement.

Mme Fathia TIR est ravie d'apprendre que le sens emprunté va être poursuivi, et rappelle que les discriminations raciales et racistes ne doivent pas être omises, car elles constituent un sujet important pour lequel le Président Berton a évoqué son intérêt.

Le Président, Éric BERTON, confirme les propos de Mme Tir.

Mme Fathia TIR fait remarquer que parmi les indicateurs du SCASC, le bilan relatif aux assistantes sociales, qui réalisent un travail remarquable, n'a pas été introduit aux documents présentés, alors qu'il s'agit d'une action valorisante d'Aix-Marseille Université.

Elle relève que des campus ont été retenus pour la présentation, et propose qu'il soit fait référence à des sites plutôt qu'à des campus.

Le Président, Éric BERTON, propose aux administrateurs de voter, d'une part, le bilan social et, d'autre part, le rapport de situation comparée.

**Le bilan social
est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.**

**Le rapport de situation comparée 2019
est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.**

POINT 2 : AFFAIRES COURANTES DANS LES GRANDS DOMAINES D'ACTION DE L'ETABLISSEMENT

2.a. FORMATIONS

* 2.a.1 – *Approbation des tarifs des prestations de services IAE 2021*

(Présentation à l'écran - Lecture et commentaires.)

Mme Ariel MENDEZ énonce que la présentation va porter sur les tarifs des prestations de services IAE votés par le Conseil d'Institut en novembre 2020, et que l'ensemble de ces tarifs ont été reconduits à l'identique par rapport à 2020.

(Page 2) S'agissant des séminaires internes, les barèmes concernant la mise à disposition de locaux pour ces manifestations organisées par des équipes de l'Université sont des tarifs indicatifs, car cette mise à disposition est en réalité effectuée à titre gracieux. Ces montants ne sont établis que pour tenir une comptabilité analytique.

Ces montants ont été déterminés en fonction notamment de la taille des salles mises à disposition.

(Page 3) En ce qui concerne la mise à disposition de locaux pour des intervenants extérieurs, les tarifs sont supérieurs à ceux indiqués à l'instant, avec également une différenciation liée à la taille des salles.

(Page 4) Il s'agit là des tarifs de reprographies à destination des étudiants principalement.

(Page 6) Les barèmes pour les séminaires de langue concernent des cours intensifs de langue hors maquette. Cela concerne un nombre relativement faible d'étudiants, mais les séminaires intensifs en anglais sont assez appréciés par des personnes en formation continue, par exemple.

(Pages 7 et 8) Deux forums entreprise sont organisés à destination de partenaires de l'IAE qui permettent aux étudiants de les rencontrer dans la perspective de trouver des contrats d'alternance, des stages, mais aussi une insertion professionnelle. De ce fait, pour participer à ces forums les entreprises versent une contribution différenciée en fonction de leur taille, et, selon leur souhait, elles peuvent bénéficier de services complémentaires (insertion page publicitaire, diffusion vidéo à l'écran, etc.). De plus, elles payent leurs repas.

Mme Fathia TIR remercie Mme Mendez pour son intervention, et indique avoir été surprise de cette présentation en conseil d'administration, car il lui semble que c'est la première fois que des tarifs de salles et autres prestations sont exposés en instance.

Elle demande alors si chaque site ou campus va suivre le modèle de l'IAE, ainsi que les raisons de cette présentation.

Mme Ariel MENDEZ pense que ces montants ont déjà fait l'objet d'une présentation.

Le Président, Éric BERTON, confirme les propos de Mme Mendez.

M. Jean-Philippe POTIER précise qu'il s'agit d'une mise à jour des barèmes qu'il faut voter chaque année.

Mme Fathia TIR demande si l'IAE fait comme les autres sites, ou s'ils vont faire comme l'IAE et présenter leurs tarifs.

Le Président, Éric BERTON, répond par l'affirmative.

Mme Fathia TIR ajoute qu'il serait intéressant de savoir ce qui justifie les écarts de tarifs pratiqués, et peut-être envisager leur homogénéisation

M. Philippe DJAMBAZIAN explique qu'un travail est mené par la DPCG pour essayer d'harmoniser ces barèmes en fonction de la taille, de la qualité des salles, et autres, mais à date ceci n'est pas abouti.

Le Président, Éric BERTON, invite le conseil d'administration à voter ce point.

**Les tarifs des prestations de service IAE 2021
sont adoptés à la majorité des membres présents et représentés,
par 29 voix pour et 1 abstention**

*** 2.a.2 – Approbation d'attribution de prix étudiants WEICube IAE**

Mme Ariel MENDEZ expose qu'il s'agit de l'attribution de prix étudiants dans le cadre du Week-End d'Intégration (WEI) qui est une activité pédagogique développée par trois enseignants-chercheurs de l'IAE, soutenue par Pépite Provence et organisée avec l'association Alumni de l'IAE. Cette activité, qui se déroule sur un week-end de trois jours, consiste à proposer aux étudiants en première année de master à l'IAE de faire un travail d'élaboration de projets destinés à aboutir à la création d'une start-up, l'objectif étant de les familiariser à la démarche entrepreneuriale.

213 étudiants organisés en 45 équipes se sont réunis dans ce but le dernier week-end du mois de septembre, et, à partir d'une idée, ils ont réfléchi à une cible « clients », à une proposition de valeur, et à l'élaboration d'un business model. Chaque équipe a présenté son projet devant un jury professionnel, seules les 7 meilleures équipes ont été retenues pour présenter à nouveau leur projet devant un grand jury, et ensuite remporter le prix décerné.

Cette année, le jury de la grande finale était composé du Directeur de l'Accélérateur M, Franck Araujo, du précédent Directeur de l'IAE, Alain Ged, d'une enseignante-chercheuse à l'IAE, Aurélie Hemonnet-Goujot, experte dans le domaine de l'innovation, du Vice-Président en charge des partenariats avec le monde socio-

économique, Romain Laffont, et du Directeur d'Élite Formation, Frédéric Régis, ancien étudiant de l'IAE Aix-Marseille.

Les prix sont remis à chaque membre de l'équipe, et s'élèvent à 60 €, 40 €, et 20 €.

Cette année, les trois projets primés étaient les suivants :

- le premier, un projet nommé « Rainbow » a consisté à proposer une marque de sous-vêtements pour adolescentes, avec un large choix de tailles pour répondre à toutes les morphologies. Ces sous-vêtements sont en coton biologique certifié pour répondre aux problématiques environnementales.

- le deuxième prix a été décerné à un projet appelé « Virtuose » qui propose de créer une interface entre des artistes émergents (sculpteurs, danseurs, musiciens, peintres), et de les mettre en relation avec des établissements d'accueil via un système qui assure des transactions sécurisées, et une gestion administrative.

- le troisième projet primé s'appelle « Mille raisins et autant de raisons... ». Il s'agit d'une box livrée chez les particuliers, comprenant une bouteille de champagne d'un petit producteur, et accompagnée d'un journal rassemblant des connaissances sur la production de champagne, la présentation de la bouteille et du producteur.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE relève que parmi les documents transmis aux élus, l'un était le résultat de 2017 et l'autre celui de 2020, et demande si cette activité a été organisée en 2018 et 2019.

Mme Ariel MENDEZ répond que cet événement se reproduit chaque année depuis 2017.

Le Président, Éric BERTON, propose au conseil d'administration de voter ce point.

**L'attribution de prix étudiants WEICube IAE
est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

*** 2.a.3 – Prolongation du bornage de l'année universitaire 2020/2021**

M. Lionel NICOD indique que cette année comme l'année dernière, la situation est exceptionnelle du fait de l'état d'urgence lié à la COVID-19. Par conséquent, il va être difficile pour les étudiants de trouver des stages sur les périodes habituelles, et d'avoir terminé l'ensemble des jurys pour la soutenance de leur rapport de stage fin septembre.

Pour permettre le décalage d'un certain nombre de stages, notamment ceux de M2, et ainsi donner la possibilité aux étudiants de réussir leur diplôme, il est proposé de déplacer la fin de l'année universitaire au 31 décembre 2021.

Cette mesure avait également été prise l'année dernière.

Constatant que ce sujet ne soulève aucune question, le Président, Éric BERTON, le soumet au vote.

**La prolongation du bornage de l'année universitaire 2020/2021
est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

*** 2.a.4 – Modifications de l'offre de formation des composantes pour 2021/2022 « Ouverture à l'apprentissage » : vague 2**

M. Lionel NICOD expose qu'il a été choisi avec la nouvelle gouvernance de réviser le processus pour l'ouverture de formation en apprentissage, car auparavant les demandes d'ouverture en formation par l'apprentissage étaient déposées au CFA qui refusait ou donnait son accord, puis il était procédé aux modifications de maquettes. Cependant, cette méthode rendait difficile un refus aux porteurs puisqu'ils avaient déjà reçu l'aval d'ouvrir en apprentissage.

À partir de cette année, le processus est inversé, c'est-à-dire qu'il faut un accord pour des modifications de formation au niveau de la CFVU, et sous réserve que ces formations ouvrent en apprentissage, elles sont soumises à l'aval du CFA et ouvriront l'année suivante.

De ce fait, l'ouverture en apprentissage de trois formations a été demandée, elles ont fait l'objet d'une expertise pour vérifier qu'il n'y ait pas de concurrence au sein de l'Université :

- un premier parcours type sur les métiers de la radioprotection et de la sécurité nucléaire est proposé par l'IUT, il sera ensuite délocalisé à l'INSTN du CEA de Cadarache. Ce parcours existait via un BTS, mais pour régulariser la situation, l'INSTN essaye de déployer au niveau national un modèle de « Licence professionnelle ».

Un accord a été trouvé avec l'unité, cette formation va ouvrir en apprentissage, elle sera totalement délocalisée à l'INSTN, et une partie des recettes viendra couvrir les frais fixes d'Aix-Marseille Université, notamment les frais administratifs.

- la deuxième licence professionnelle proposée est la licence « Qualité » existante dans la filière vitivinicole au niveau de la Faculté des sciences qui propose d'ouvrir deux nouveaux parcours types intégralement en apprentissage, intitulés « Qualité et Bonnes pratiques de fabrication » et « Qualité au Laboratoire ».

Le coût de ces formations sera couvert par les recettes liées à l'apprentissage.

Si ces modifications obtiennent un avis favorable du Conseil d'administration, elles seront présentées au prochain conseil de perfectionnement du CFA.

Le Président, Éric BERTON, remercie M. Nicod, et donne la parole aux administrateurs.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE déclare avoir reçu, il y a 4 jours, les documents relatifs à ce point, et rappelle que les délais légaux sont d'une semaine.

M. Lionel NICOD est surpris, car ces documents, prêts depuis 2 semaines, ont été soumis à la CFVU la semaine précédente, et qu'ils n'ont pas fait l'objet de modification entre-temps.

Mme Aurélie BOURCEL informe le conseil d'administration qu'elle est en charge de l'AMUBox concernant cette instance, et indique que le rapport de trame y a été mis sous le délai légal de 8 jours. Toutefois, un deuxième document, une synthèse de modification de l'offre de formation, lui étant parvenu il y a 4 jours, il a été mis en ligne à ce moment-là.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE pense qu'un problème existe dans le circuit d'information, car si ces documents étaient prêts pour la CFVU qui s'est tenue une semaine avant le Conseil d'administration, les élus du Conseil d'administration auraient dû les recevoir dans les délais légaux.

M. Lionel NICOD vérifiera s'il existe un problème au niveau de ses services.

Le Président, Éric BERTON, invite le conseil d'administration à se prononcer sur cette délibération.

**Les modifications de l'offre de formation des composantes pour 2021/2022
« ouverture à l'apprentissage » : vague 2
sont adoptées à l'unanimité des membres présents et représentés.**

*** 2.a.5 – Diplômes en partenariat international : DPI FEG/Tübingen**

M. Lionel NICOD indique que lors du dernier conseil d'administration, il a été présenté un double diplôme avec l'Université de Lisbonne dont les porteurs ont informé AMU qu'ils avaient des relations avec l'Université de Tübingen dans le cadre de CIVIS. Les services d'Aix-Marseille Université ont donc incité les porteurs de la Faculté d'économie et de gestion à étudier dans ledit cadre un partenariat éventuel avec l'Université de Tübingen.

Pour développer ce partenariat, Mme Karine Gente, qui porte le master en économie, s'est donc rapprochée de l'Université de Tübingen au titre de ce diplôme mais aussi au titre du master en finances, et ce sur deux

parcours types : le parcours « Économie théorique et empirique », et le parcours « Management des risques financiers ».

L'Université de Tübingen a été très réactive et a proposé un double diplôme qui consisterait en l'échange réciproque entre Tübingen et AMU de 5 étudiants sur le M2.

À terme, il est projeté d'associer une troisième université et d'évoluer vers un master européen, sachant que le master d'économie servira à AMU de laboratoire dans le cadre de CIVIS.

Constatant que ce sujet ne soulève aucune question, le Président, Éric BERTON, propose aux élus de voter.

Le projet de diplômes en partenariat international : DPI FEG/Tübingen est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.

* **2.a.6 – Demande d'accréditation hors vague : master « Français Langue Étrangère »**

* **2.a.7 – Demande de prolongation d'accréditation : master « Sciences du langage »**

M. Lionel NICOD énonce que le master « Science du langage » d'Aix-Marseille Université disposait de deux parcours types depuis la dernière accréditation : un parcours « Français Langue étrangère (FLE) », et le second « Sciences du langage. »

Lors de la dernière accréditation, il a été souhaité une limitation du nombre de mentions, mais le HCERES ayant jugé incohérent d'associer « Sciences du langage » et « Français Langue étrangère », ce master n'a été accrédité que pour une période de 3 ans à l'issue de laquelle AMU devait faire une proposition cohérente.

Après discussion avec les porteurs et le ministère, il a paru judicieux que le master soit divisé en deux pour ces mentions, et que l'Université demande une mention « Français Langue étrangère » qui existe au niveau national afin d'accroître également la lisibilité pour les étudiants.

Par conséquent, il est présenté ce jour au Conseil d'administration, d'une part, une demande d'accréditation hors vague en vue d'obtenir au niveau national la mention « Français Langue étrangère », ce parcours type devenant donc une mention, et, d'autre part, une demande de prolongation pour la mention « Sciences du langage » dans laquelle il ne reste que le parcours type « Sciences du langage ».

La CFVU s'est prononcée à l'unanimité « pour » sur ces deux points.

Le Président, Éric BERTON, mentionne que ces deux demandes vont faire l'objet d'un vote distinct :

La demande d'accréditation hors vague : master « Français Langue Étrangère » est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

La demande de prolongation d'accréditation : master « Sciences du langage » est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

* **2.a.8 – Mise à jour du cadrage relatif aux Enseignements Hors Maquette (EHM)**

M. Lionel NICOD rappelle qu'AMU a des maquettes d'enseignement en dehors desquelles il est parfois nécessaire de réaliser des activités pédagogiques appelées dès lors « Enseignements hors maquette (EHM) ». Au niveau d'AMU, pour être financés les EHM sans ressources propres ne doivent pas dépasser 1 % de la charge d'enseignement d'une composante, tandis que les EHM avec ressources propres peuvent l'être de façon « plus souple ».

Jusqu'à présent, seuls les cours en présentiel pouvaient être rémunérés dans le cadre des enseignements hors maquette (ex. : cours de soutien). Cependant, AMU effectue de plus en plus d'encadrement d'étudiants (tutorat par les enseignants, gestion de projets, etc.), et comme ces activités pédagogiques sont dans le cadre

d'EHM et ne se déroulent pas en face à face étudiants, elles ne sont pas éligibles à l'enveloppe d'Équivalence de Service (EQS).

Par conséquent, la modification proposée ce jour concernant les EHM porte sur la possibilité de rémunérer les activités en face à face, ainsi que des EQS sous réserve des enveloppes précitées.

Le Président, Éric BERTON, invite les administrateurs à se prononcer par un vote.

**La mise à jour du cadrage relatif aux Enseignements Hors Maquette
est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

2.b. RESSOURCES HUMAINES

*** 2.b.1 – Dématérialisation des bulletins de paie (ENSAP)**

M. Jean-Philippe POTIER rappelle que la dématérialisation des bulletins de salaire est effective depuis le début de l'été 2020 au sein d'Aix-Marseille Université.

Dans un premier temps, le ministère avait indiqué qu'il allait prendre un arrêté à la suite duquel chaque université voterait une délibération. Or, au mois de novembre 2020, il a adressé à chaque établissement un modèle type de délibération dont les votes lui serviront *in fine* à prendre un arrêté.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE relève que la dématérialisation ne fonctionne pas dès lors que le patronyme contient un trait d'union, et probablement une apostrophe.

Elle a déjà évoqué la question au niveau de la DRH qui l'a transmise en DRH Campus pensant qu'il s'agissait d'un problème d'utilisateur, mais il s'agit en fait d'un problème de système d'information. Les informations envoyées à la DGFIP ne sont donc pas identiques, ce qui pose d'importants problèmes.

M. Jean-Philippe POTIER répond que les services d'AMU sont en contact avec le ministère des Finances afin de pouvoir faire remonter les difficultés rencontrées avec la dématérialisation des bulletins de paie.

Il précise qu'en attendant une solution, les bulletins peuvent être édités par l'établissement à la demande des intéressés.

Le Président, Éric BERTON, propose aux administrateurs de voter ce point.

**La dématérialisation des bulletins de paie (ENSAP)
est adoptée à la majorité des membres présents et représentés par 29 voix pour et 1 abstention.**

*** 2.b.2 – Modification des modalités d'examen des dossiers d'avancement local des Enseignants-Chercheurs**

(Présentation à l'écran - Lecture et commentaires.)

M. Lionel NICOD expose que chaque année l'évaluation des dossiers des personnels enseignants chercheurs d'AMU pour l'avancement local est effectuée. Lors de l'évaluation de mars 2020, une difficulté de l'évaluation par les composantes est apparue au niveau du Conseil Académique restreint (CARC), car les modalités d'évaluation se sont avérées être très différentes :

- des directeurs de composantes notaient « A+ » tous les personnels, d'où une difficulté à reconnaître le mérite de chacun ;
- dans certaines composantes, l'évaluation n'était faite que par la direction de la composante, ceci induisant des situations difficilement analysables ;

Cette année, afin de mieux prendre en compte l'avis des composantes, il a été proposé en CARC, puis en CT, une méthode d'évaluation uniforme de leurs personnels pour l'avancement.

Il a donc été demandé aux composantes, d'une part, que les avis s'étalent sur la même échelle que les avis émis par le CARC, c'est-à-dire le même pourcentage de « A+ », de « A », « B » ou « C », et, d'autre part, que cette évaluation ne soit pas réalisée uniquement par le directeur de composante, mais par une instance élue et de façon collégiale.

Le Président, Éric BERTON, rappelle qu'il s'agit d'un engagement de campagne qui se matérialise.

M. Erwan TRANVOUEZ demande si ce système ne peut pas poser des problèmes d'interaction avec le CNU.

Le Président, Éric BERTON, répond que ces avis n'en poseront pas plus que les autres.

Puis, il soumet aux voix la proposition exposée.

La modification des modalités d'examen des dossiers d'avancement local des Enseignants-Chercheurs est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

*** 2.b.3 – Contingent Aménagements de services des enseignants du second degrés – Année 2021/2022**

M. Lionel NICOD énonce qu'un certain nombre d'enseignants du second degré désirant préparer une thèse, l'Université leur permet de mener à bien leur projet en proposant des aménagements de service réduisant le nombre d'heures de cours à 192 au lieu de 384.

Cette année, il y a 5 contingents d'aménagements de service.

M. Erwan TRANVOUEZ demande si les aménagements de service s'accompagnent d'une durée de thèse prolongée pour tenir compte des 192 heures de services restant à effectuer.

M. Lionel NICOD répond que cela dépend de la situation, car certains préparent leur thèse en 4 ans, voire plus.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE souhaiterait connaître le nombre de demandes déposées afin, d'une part, de savoir le nombre de refus, et, d'autre part, de moduler les aménagements de service pour les années suivantes.

M. Lionel NICOD répond que cette année certains aménagements ont été diminués (ex. : passage à 128 h ou 96 h), mais que la majorité des demandes ont été satisfaites.

Il ajoute que les documents concernant cette demande et celles évoquées en Comité technique vont être communiqués aux membres du Conseil d'administration.

Le Président, Éric BERTON soumet aux voix la proposition exposée.

Le contingent Aménagements de services des enseignants du second degrés – Année 2021/2022 est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.

*** 2.b.4 – Contingent Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)**

M. Philippe DELAPORTE rappelle qu'un certain nombre de CRCT sont attribués chaque année.

(Présentation à l'écran - Lecture et commentaires.)

L'attribution se déroule en deux phases : une phase allouée au niveau national, et une deuxième phase allouée au niveau local pour laquelle l'Université doit déterminer le contingent.

Depuis quelques années, environ 20 semestres de CRCT sont octroyés, et environ 80 % des demandes sont satisfaites d'un point de vue local et national.

Il est proposé de fixer le contingent local 2020-2021 à 20 CRCT.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE indique qu'un comparatif avec les autres universités avait été demandé en Comité technique.

Mme Sylvie NEAUPORT expose que M. Potier transmettra ces informations au conseil d'administration.

Le Président, Éric BERTON, sollicite l'avis des membres du Conseil d'administration.

**Le contingent Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)
est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.**

2.c. AFFAIRES FINANCIERES ET COMPTABLES

*** 2.c.1 – Politique de déplacements**

(Présentation à l'écran - Lecture et commentaires.)

Mme Brigitte CARPENTIER mentionne que la reconduction de la politique de déplacements de l'établissement de 2020 jusqu'au 31 décembre 2021 doit faire l'objet d'une présentation au Conseil d'administration, sachant qu'il vote les dérogations pour une durée d'une année.

(Page 5) En ce qui concerne les repas, il est proposé de conserver le taux de réduction de 50 % pour les agents en formation sur les sites d'Aix-Marseille Université dès lors qu'un restaurant existe sur le site.

Le décret prévoyant la possibilité de prendre une telle délibération, AMU la réitère pour 2021.

(Page 7) Elle rappelle que les experts extérieurs sont invités par l'établissement pour participer au fonctionnement de ses instances (Comité de sélection, Jury A*MIDEX, Comité d'audit, COS), ou pour intervenir en tant qu'experts dans un colloque particulier.

(Page 9) En ce qui concerne l'hébergement, Aix-en-Provence est ajoutée à la liste des villes de plus de 200.000 habitants.

Les prises en charge dans le cadre du marché d'hébergement se font sur la base de justificatifs, et ce dans la limite des plafonds définis.

(Page 10) Si les missionnaires n'utilisaient pas le marché d'hébergement en vigueur au sein de l'établissement, les taux de remboursement de l'hébergement soumis à délibération du Conseil ne s'appliqueraient plus, le remboursement serait alors effectué à hauteur du justificatif fourni mais dans la limite du forfait défini par le décret 2019.

(Page 13) Pour les missions à l'étranger, le seuil de 700 € pour les avances de frais est reconduit, sachant que l'avance consentie est fixée à 75 % des sommes présumées dues à la fin du déplacement.

Mme Fathia TIR demande si le forfait déterminé pour les personnes en situation de handicap s'adresse uniquement aux agents recensés en tant que tels par la cellule handicap d'AMU, ou s'il leur suffit de présenter un justificatif de leur situation pour bénéficier des tarifs spécifiques.

Mme Brigitte CARPENTIER répond que cette question avait été évoquée en 2020, et qu'il devait être mentionné dans l'ordre de mission de la personne son souhait de bénéficier du dispositif particulier au titre du handicap. Cependant, il paraîtrait normal que la personne soit recensée par AMU pour en bénéficier.

Le Président, Éric BERTON, propose de vérifier les décisions prises à ce sujet l'année dernière et d'en faire le retour au prochain Conseil d'administration.

Puis, il invite les administrateurs à voter.

**La politique de déplacements
est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

*** 2.c.2 – Structure budgétaire 2021**

(Présentation à l'écran - Lecture et commentaires.)

Mme Brigitte CARPENTIER mentionne qu'il s'agit, là aussi par rapport à 2020, d'une reconduction des grands principes.

(Page 2) Il est veillé à ne pas créer des structures non pertinentes dans l'outil de gestion, afin de maintenir un équilibre entre le besoin et le souci de créer des unités budgétaires (UB), et ne pas avoir une architecture pléthorique dans SIFAC qui complexifierait les différentes mises à jour.

(Page 5) Cette structuration répond aux besoins des directeurs d'unité et de composante, et réglementairement le Conseil d'administration doit délibérer sur la structure budgétaire qui n'est pas figée.

Cette présentation ne soulevant aucune question, le Président, **Éric BERTON**, la soumet au vote.

**La structure budgétaire 2021
est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

*** 2.c.3 – BPI IUT (Information)**

(Présentation à l'écran - Lecture et commentaires.)

Mme Brigitte CARPENTIER expose qu'il s'agit du Budget Propre Intégré (BPI) de l'IUT pour 2021, avec l'ensemble des dépenses exprimé en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP), ainsi que les ressources directement liées à l'activité de l'IUT.

L'écart entre les AE et CP en fonctionnement et en investissement s'explique par des AE pluriannuelles qui se dénoueront sur 2021 et 2022.

(Tableau à droite) Il s'agit des ressources prévues à être encaissées pour 8.225.500 €. L'apprentissage représente la ressource la plus importante (6 M€).

D'autres dépenses à hauteur de 1,4 M€ sont prises en charge par la DDPI et la DEPIL (fluides, dépenses de maintenance), et à hauteur de 630.000 € environ par la DOSI (logiciels).

Le Président, **Éric BERTON**, donne la parole au Conseil.

M. Erwan TRANVOUEZ demande des informations sur le budget lié à Campus France.

Mme Brigitte CARPENTIER répond qu'il s'agit du programme avec la Malaisie qui concerne l'IUT GMP.

*** 2.c.4 – Régime transitoire pour 2021/2022 exonérant partiellement les étudiants extracommunautaires assujettis aux droits différenciés**

(Présentation à l'écran - Lecture et commentaires.)

Mme Giovanna CHIMINI indique que la mise en place de ce régime est issue d'un travail collectif de la DRI et de la DEVE. Il prend ses origines dans un groupe de travail mené il y a 2 ans, auquel Christine Logier et Jean-Philippe Potier ont participé. La mise en place de ce régime a abouti au niveau national à des lignes-guide sur la façon d'évaluer la problématique des étudiants extracommunautaires.

(Page 3) Le calcul repose donc sur le rapport des étudiants exonérés par l'établissement sur l'ensemble des étudiants inscrits.

(Page 4) Les catégories A1, B5, B6 sont des catégories d'exonération : A1 et B5 sont des catégories d'exonération totale pour diverses raisons, dont le nombre d'étudiants est très faible (100 étudiants sur 3842 étudiants). La catégorie retenue est donc la B6.

À date, le taux d'exonération est de 7 %. Sachant que le taux plafond est de 10 %, environ 1100 étudiants supplémentaires pourraient être exonérés.

(Page 5) Un calcul selon trois méthodes a été réalisé sur la nationalité des étudiants extracommunautaires de catégorie B6 où ont été inclus les étudiants qui ont intégré le système universitaire français en 2019 et 2020. L'extrapolation effectuée mettant en évidence un taux similaire pour l'année 2021 notamment, il est

possible de reconduire cette année encore l'exonération partielle de l'étudiant extracommunautaire qui payera donc les mêmes frais de scolarité que l'étudiant national.

La proposition faite au conseil d'administration est donc d'adopter un régime transitoire pour 2021/2022 qui exonérera partiellement les étudiants extracommunautaires assujettis aux droits différenciés.

Toutefois, comme le seuil de 10 % devrait être atteint à partir de 2022, un arbitrage différent de cette politique d'exonération devra être entrepris.

(Page 7) Le suivi des cohortes de ces étudiants permet d'obtenir un lissage pour faire les prévisions annuelles d'application ou non de l'exonération, et pouvoir prendre en compte l'étudiant rentré à AMU dans le cadre d'une exonération qui ne sera peut-être pas renouvelée l'année suivante.

Mme Chimini pense personnellement que l'étudiant ayant intégré l'Université en étant exonéré devrait pouvoir continuer à l'être pour l'intégralité de son cursus.

(Page 8) L'exonération peut s'appliquer sur une base d'analyse géopolitique selon la stratégie d'établissement, le PIB, et la francophonie.

(Page 9) L'exonération géopolitique doit tenir compte de l'origine des étudiants.

Mme Chimini en profite pour remercier M. Puech qui a réalisé la cartographie des origines.

(Page 10) Les étudiants de catégorie B6 (en orange) sont les nouveaux entrants, et les étudiants de la catégorie B619 (en bleu) constituent la cohorte rentrée en 2019.

Selon les critères géopolitiques évoqués, le nombre d'étudiants exonérés pourrait s'établir entre 2007 et 3200, il resterait donc un ensemble d'étudiants payant les droits différenciés d'environ 600 et 900.

(Page 11) La DEVE va réfléchir très prochainement à la mise en place de la politique de droits différenciés applicables à partir de 2022/2023, afin de proposer à la gouvernance dès le premier semestre 2021 quelques scénarii géopolitiques.

Le Président, Éric BERTON, remercie Mme Chimini, et donne la parole aux Conseil d'administration.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE souhaite recevoir la présentation faite à l'écran, car elle n'était pas dans le dossier de convocation de la réunion de ce jour.

D'autre part, elle voudrait savoir si les étudiants anglais sont désormais considérés comme des étudiants extracommunautaires.

Mme Giovanna CHIMINI répond qu'il se peut qu'ils se retrouvent dans une situation législative intermédiaire comme la Norvège, par exemple. En revanche, les étudiants anglais rentrant en France en stage seront soumis aux règles applicables aux Américains, c'est-à-dire à la validation par voie directe. Elle signale toutefois qu'aucune information précise n'a été reçue à ce sujet pour le moment.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE stipule que les organisations syndicales qu'elle représente sont farouchement opposées aux droits différenciés.

Elle ajoute qu'une discussion du plafond de 10 % devait avoir lieu avec le gouvernement, et demande au Président Berton si ce sujet a évolué.

Le Président, Éric BERTON répond que la situation n'a pas évolué, et propose de se renseigner auprès du ministère sur l'évolution de ce sujet.

M. Erwan TRANVOUEZ relève que l'exemption ne concerne pour l'instant que les étudiants de première année, ce qui signifie qu'à partir de la deuxième année elle ne sera peut-être pas reconduite. Par conséquent, cette question devra donc être abordée.

Mme Giovanna CHIMINI réitère que la décision d'exonération a été prise année par année jusqu'à présent, ce qui est satisfaisant tant que l'application des droits différenciés n'est pas obligatoire. La vraie problématique va se poser à la fin de l'année civile 2021 pour décider la politique pour l'année universitaire 2022/2023 pour laquelle il existe une probabilité que des étudiants exonérés en première année devront payer leur scolarité à partir de leur deuxième année.

M. Jean-Philippe PROST suggère qu'AMU adopte le principe qu'un étudiant entrant en étant exonéré le soit jusqu'à la fin de son cursus, et ceci au regard de la perte importante d'étudiants entre la première et la deuxième année.

Mme Fathia TIR remercie Mme Chimini pour sa présentation, et demande si, pour la rentrée scolaire 2020/2021, le nombre d'inscriptions a diminué par rapport aux années précédentes.

Mme Christine LOGIER indique que le nombre des étudiants internationaux est le même que pour l'année précédente, c'est-à-dire 9.700 étudiants.

Mme Fathia TIR pense qu'il serait intéressant de savoir pourquoi dans la situation de crise actuelle Aix-Marseille Université reste favorisée.

Par ailleurs, elle fait part de sa préoccupation par rapport aux étudiants qui, après avoir été exonérés en première année, devraient payer des sommes exorbitantes n'atteignant pas le niveau de vie de leur pays d'origine pour la suite de leur cursus, et sollicite le Président Berton pour qu'il communique au ministère la position d'Aix-Marseille Université à ce sujet.

Le Président, Éric BERTON, soumet ce point au vote du Conseil.

**Le régime transitoire pour 2021/2022 exonérant partiellement les étudiants
extracommunautaires assujettis aux droits différenciés
est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.**

2.d. DIVERS

*** 2.d.1 – Modalités de mise en œuvre du forfait « mobilités durables » au bénéfice des agents d'Aix-Marseille Université**

(Présentation à l'écran - Lecture et commentaires.)

Mme Marianne DOMEIZEL procède à la lecture du cadre stratégique de « mobilités durables » d'Aix-Marseille Université (*pages 2 à 4*).

M. Stéphane SIGNORET expose que ce travail a été mené en étroite collaboration avec la cellule juridique de la DRH, mais également avec l'ensemble des membres du GT Activité.

(Page 5) Ce forfait relève du décret n°2020-543 du 9 mai 2020 et s'applique aux agents de la Fonction publique. Pour sa mise en œuvre, l'équipe s'est appuyée sur la fiche pratique afférente.

(Page 6) Toute personne pouvant justifier de l'utilisation d'au moins 100 jours par an d'un des modes de transport listés peut prétendre à la perception de 200 € par an au titre du forfait « mobilités durables ». En ce qui concerne 2020, la mise en œuvre arrivant en cours d'année, c'est-à-dire au mois de juillet, la temporalité et le montant sont réduits de moitié.

(Page 7) Des motifs de modulation viennent affiner l'attribution de ce forfait.

Pour la quotité de temps de travail, le nombre de jours prévu par décret est réduit en fonction du temps de travail effectif de l'agent : par exemple, un agent travaillant à 80 % devra justifier de 80 jours d'utilisation d'un des modes de déplacements décrétés, mais percevra le montant total alloué, soit 200 €.

La modulation du seuil mini de jours d'utilisation et du montant s'applique lorsque l'agent est en position d'inactivité (recrutement/départ en cours d'année, congé parental, disponibilité, détachement).

(Page 9) L'attribution de ce forfait est basée sur la confiance envers l'agent qui aura déclaré sur l'honneur son éligibilité au forfait « mobilités durables », ce qui n'exonère pas une autorité compétente dans l'établissement d'exercer sa mission de contrôle.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE annonce que les organisations syndicales sont tout à fait favorables à ce dispositif qui a pour objectif de limiter les émissions polluantes. Cependant, il est regrettable que le cumul

avec la prise en charge partielle des titres d'abonnement aux transports en commun ne soit pas permis dans la Fonction Publique contrairement au secteur privé.

Puis, elle signale un oubli quant aux conditions d'attribution du forfait pour les agents en télétravail, car cela devrait induire de fait une proratisation.

Mme Marianne DOMEIZEL répond qu'effectivement le cumul évoqué n'est pas autorisé dans la Fonction Publique.

En ce qui concerne le télétravail, cette méthode de travail n'est pas exclue de fait puisqu'en se rendant dans un espace de coworking, le forfait est applicable.

S'agissant de la proratisation, le ministère a confirmé que ce calcul n'était pas autorisé.

Mme Domeizel pense que le ministère révisera sa position au regard du déploiement du télétravail.

M. Jean-Philippe PROST demande si le terme « cycle » couvre également les trottinettes.

Mme Marianne DOMEIZEL répond qu'une récente consigne ministérielle les prévoit également.

Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE demande que leur soit également fournie cette présentation.

Le Président, Éric BERTON, appelle le Conseil d'administration à voter.

*Les modalités de mise en œuvre du forfait « mobilités durables »
au bénéfice des agents d'Aix-Marseille Université
sont adoptées à l'unanimité des membres présents et représentés.*

* **2.d.2 – Attribution de concession de logement École de Journalisme et de Communication d'Aix-en-Provence-Marseille (JCAM)**

M. Jean-Philippe POTIER évoque que l'Université dispose d'un certain nombre de logements confiés par convention pour nécessité absolue de service à des personnels qui vont en assurer une conciergerie, une surveillance, et autres.

Un logement s'étant libéré à l'École de Journalisme et de Communication d'Aix-en-Provence-Marseille, un appel à candidatures a été lancé qui n'a recueilli qu'une seule réponse.

M. Potier précise que même si l'EJCAM, associée à la procédure d'attribution selon la pratique d'AMU, a réservé une suite favorable à cette candidature, il appartient toutefois au Conseil d'administration d'en prendre la décision.

Le Président, Éric BERTON, propose au Conseil d'administration de se prononcer par un vote.

**L'attribution de concession de logement EJCAM
est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

QUESTIONS DIVERSES

 **Questions diverses**

Aucune question diverse n'a été reçue.

L'ordre du jour étant épuisé, Le Président, Éric BERTON, déclare la clôture du Conseil d'administration.

(La séance est levée à 17 heures.)

Le Président du Conseil d'administration,
Éric BERTON

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, positioned below the printed name.