

**PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE
SEANCE DU 17 OCTOBRE 2024**

Étaient présents :

Collège A

Eric BERTON
Christophe BEROUD
Pascale BRANDT-POMARES
Georges LEONETTI
Rachid OUTBIB
Jean-Baptiste PERRIER
Christine POPLIMONT

Collège B

Pierre-Yves DUFEU
Julien FROMONOT
Sophie GEBEIL
Emmanuelle LE BARBENCHON
Julie SOUHAMI
Erwan TRANVOUEZ

Collège BIATSS

Linda DJOUABLI
Nicolas HOLZMANN
Laure MAILLE
Emmanuelle ROSA

Fathia TIR Collège Usagers

Elisabeth MAUCCI
Sabrine OUAHHABI KHARBACH
Yann SOLTERMANN

Personnalités extérieures

Nicolas EMMANUELLI
Vincent GOMEZ
Frédérique MATTIO

Étaient représentés :

MOURET Laurence a donné pouvoir à BERTON Éric.
DORIOL Alexandre a donné pouvoir à LEONETTI Georges.
MAURIAT Caroline a donné pouvoir à OUBTIB Rachid.
RIBAUD Anne a donné pouvoir à SOUHAMI Julie.
POUELLE Bruno a donné pouvoir à OUBTIB Rachid.
COMBY Louna a donné pouvoir à MAUCCI Elisabeth.
KHAYYOUR Ychem a donné pouvoir à MAUCCI Elisabeth.
SIBUÉ Jean-Michel a donné pouvoir à BERTON Éric.

Étaient absents sans représentation :

Aurélie BIANCARELLI-LOPES
Gaël PEIGNARD
Marie-Pierre SICARD-DESNUELLE
Marie-Laure GUIDI

Personnes invitées :

Maryline CRIVELLO, Vice-présidente du Conseil d'administration
Isabelle REGNER, Vice-présidente à l'égalité Femmes Hommes et à la Lutte contre les discriminations
Johann BERTI, Directeur du Service Commun de la Documentation
Fanny CLAIN, Directrice adjointe du Service Commun de la Documentation
Alexis FALDA, Directeur de la commande publique et Directeur par intérim de l'amélioration continue,
Florence MESSINA, Directrice des affaires financières,
Guillaume PIANEZZE, Directeur des Ressources Humaines
Julie MONBET, Responsable opérationnelle du volet Monde Socio-Economique et Culturel, Fondation Amidex
Christophe BORDI, Professeur d'Université
Jean-François MARCHI, Vice-Président en charge des relations internationales
Marie TREDY, Directrice du Pôle Mobilités à la Direction des relations Internationales
Isabelle POULIQUEN, Vice-présidente numérique, évaluation stratégique et qualité
Cécile BOZZO, Vice-présidente déléguée aux affaires générales en formation
Sylvie NEAUPORT, Directrice administrative de la Faculté des Sciences
Canèle CAVAILLÈS, Chargée d'études statistiques au sein de la Direction de la Formation
Cyril ISNART, Directeur de la Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme
Christophe BOURDIN, Directeur de la Faculté des Sciences du Sport
Laure MAILLE, Directrice du Service Commun d'Action Sociale et Culturelle
Jean-Louis MORO, Vice-président en charge de la Responsabilité Sociétale de l'Etablissement
Rémi ADJIMAN, Directeur du Département SATIS (UFR Sciences)
Ségolène DURAND, Directrice du Développement du Patrimoine Immobilier
Damien VERHAEGHE, vice-Président Richesse Humaine et Patrimoine

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

Quorum : 18

Nombre de présents : 24

Dont nombre de membres représentés (procurations validées) : ... 8

Nombre de membres absents : 4

Décompte des votants à l'ouverture de la séance : 24+8, soit 32 présents ou représentés

La séance est ouverte à 13 heures et 20 minutes.

INTRODUCTION

a) Appel

L'appel est réalisé.

Le quorum est atteint.

b) Actualités du Président

M. Éric BERTON ouvre la réunion en demandant qu'un secrétaire de séance soit désigné. Il rappelle que lors du précédent Conseil d'Administration la secrétaire de séance était **Mme Laure MAILLE**. Il demande s'il y a des volontaires.

Le secrétaire de séance volontaire est M. Nicolas HOLZMANN.

M. Éric BERTON présente **M. Raphaël ZGANIC-AUBERT**, le nouvel agent comptable de l'établissement. Il demande à ce dernier de prendre la parole pour se présenter.

M. Raphaël ZGANIC-AUBERT se présente et indique avoir été nommé Agent Comptable à Aix-Marseille Université depuis le 1^{er} octobre 2024. Il en profite pour remercier la gouvernance de l'université ainsi que le Président pour la confiance qui lui est accordée. Il présente rapidement son parcours professionnel et indique être ravi de rejoindre Aix-Marseille Université.

Avant d'entamer le point numéro un à l'ordre du jour, **M. Pierre-Yves DUFEU**, au nom de la CFDT, souhaite interroger **M. Éric BERTON** sur l'article en page 7 de La Provence du jour. Cet article titre « *Les chefs d'entreprise s'engagent pour réussir la transformation et la décarbonation* ». **M. Pierre-Yves DUFEU** et la formation syndicale se questionnent sur la présence du Président de l'université d'Aix-Marseille dans un article de ce type.

M. Éric BERTON répond que l'université n'est pas une entreprise et demande à **M. Pierre-Yves DUFEU** si c'est ce point qui a soulevé des questions.

M. Éric BERTON poursuit en indiquant que l'université ne vend rien avec cette parution. Il indique avoir été sollicité pour cet article, car l'université est en train de créer un diplôme d'ingénieur sur la décarbonation et la transition écologique. Au-delà des dirigeants d'entreprise, l'objectif de cet article était de donner la parole aux dirigeants du territoire – incluant Fos-sur-Mer - impliqués sur les sujets de la transition écologique et du développement durable. Il conclut en se satisfaisant de cette parution qui fera de la publicité à l'université.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, précise qu'à plusieurs reprises Aix-Marseille Université est parue dans les médias. Cette page a effectivement suscité des questionnements. Elle demande si seule Aix-Marseille Université est présente dans les médias, sachant qu'il y a d'autres écoles sur le territoire et donc est-ce qu'Aix-Marseille Université est privilégiée dans un territoire économique par rapport à d'autres entités qui peuvent prodiguer de la formation.

M. Éric BERTON répond qu'Aix-Marseille Université est en train de développer une politique sur le développement durable, sur l'écologie, sur la RSE et cela se sait. L'université est en train de développer un diplôme d'ingénieur sur la transition environnementale et cela se sait également. L'université mène une politique très dynamique visible par la société civile,

industrielle, et les collectivités. C'est donc naturellement que la demande à cette publicité a été adressée.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, demande si **M. Éric BERTON** a participé à d'autres publicités.

M. Éric BERTON répond que la participation à ce genre de publicité n'est pas un risque, mais une opportunité pour l'université. Il précise avoir été sollicité également par Le Monde et Le Figaro sur la politique de l'université contre les VSS. Il sensibilise sur le fait qu'Aix-Marseille Université est une grande entité sur le territoire métropolitain, mais aussi au niveau national. Les actions menées par l'université impliquent donc des sollicitations médiatiques.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, sensibilise sur le fait qu'Aix-Marseille Université ne doit pas être assimilée à une entreprise.

1. Sujet d'actualité et d'orientation générale concernant la politique de l'établissement

1.a. Actualités de l'établissement

1.a.1. Présentation du rapport final d'exécution du Plan d'Action Égalité femmes -hommes 2021-2024 d'Aix-Marseille Université

Mme Isabelle REGNER indique que le rapport ne sera pas présenté dans son intégralité lors de cette instance, le rapport intégral étant disponible dans les documents adressés aux membres du CA, l'objectif étant de donner une vue d'ensemble aux membres du Conseil d'Administration.

Elle introduit le sujet en expliquant que ce rapport d'exécution est souhaité par le ministère des tutelles. Ce dernier souhaite recevoir des informations d'ordre général sur le plan égalité femmes-hommes pluriannuel de l'université.

Mme Isabelle REGNER rappelle que ces plans sont obligatoires dans toute la fonction publique y compris les universités. Chaque université n'en est pour le moment qu'à son premier plan, sur trois ans. Elle précise que le rapport d'exécution est présenté aujourd'hui en Conseil d'Administration pour approbation pour ensuite être transmis au ministère de tutelle qui lui-même assurera sa transmission auprès du HCERES pour approbation. À ce stade, il n'y a aucune information sur la nature de l'évaluation qui sera faite par le HCERES, les procédures utilisées pour évaluer ce rapport, ni quand cela sera fait et quelles en seront les conséquences pour les universités.

Mme Isabelle REGNER rappelle les grands axes de ce plan, préalablement définis par les attentes du ministère. Le plan comporte cinq axes dont quatre obligatoires :

- Le renforcement de la gouvernance des universités en termes de politique d'égalité entre les femmes et les hommes : il est important qu'un plan de ce type soit soutenu par la gouvernance, s'il ne l'est pas généralement il n'est pas possible de déployer les actions, mais seulement de « cocher les cases ». Ce n'était pas le souhait de l'université, cet axe a donc largement été détaillé même s'il était facultatif.
- L'évaluation, le traitement et la prévention des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux grades et emplois ;
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- La lutte contre toutes les formes de violence sexuelle, sexiste, harcèlement et discrimination.

Elle présente ensuite un récapitulatif de l'ensemble des grandes dates ayant jalonné le déroulement de ce premier plan avec l'arrivée à son échéance au mois d'avril 2024.

Elle explique comment le rapport a été structuré. Le plan demandé par le ministère de tutelle a été suivi pour la structuration de ce rapport tout en allant au-delà. Le rapport commence par une introduction qui rappelle le contexte d'adoption du plan, les modalités de sa mise en œuvre et son suivi. Ensuite, à la demande du ministère, un aperçu des actions phares menées dans le cadre de ce plan est présenté. Le choix a été fait de choisir une action phare pour chaque axe pour illustrer les initiatives emblématiques. Le rapport propose ensuite un bilan synthétique du plan en rappelant les objectifs et les actions principales de chaque axe dans un tableau précisant l'état d'avancement de chaque action. Cela permet d'avoir une vue d'ensemble nécessaire à la prise de recul sur le projet. Enfin, le rapport fournit, à la demande du ministère, une analyse des freins et des leviers. Cette analyse a été rédigée sans filtre pour refléter la réalité à laquelle l'équipe projet a été confrontée dans la mise en place de ce plan.

Mme Isabelle REGNER poursuit en présentant les actions phares :

- Pour représenter l'axe humain, c'est le projet WE4LEAD, un projet international inédit Erasmus +, de renforcement des capacités des établissements d'enseignement supérieur, qui a été choisi. Au départ, ce projet a été souhaité par des universités partenaires (libanaises, tunisiennes, algériennes) du réseau Téthys qui ont manifesté la volonté de collaborer avec des universités de la rive nord de la Méditerranée afin de mettre en place des plans d'action égalité femmes-hommes dans leurs universités ; les constats de la sous-représentation des femmes à tous les niveaux étant consensuels, y compris dans ces universités. Ces dernières sont donc en demande de partage de bonnes pratiques permettant de tenter de changer en profondeur les institutions et les structures de gouvernance des universités pour permettre à un plus grand nombre de femmes d'accéder à des postes plus décisionnels. Deux autres universités de la rive Nord (Espagne et Italie) ont été intégrées à ce projet unique qui ne connaît pas d'équivalent au niveau international. Ce projet dure trois ans et en est actuellement à la moitié de sa réalisation. Les débouchés sont concrets et sont une source d'impulsion et d'inspiration.
- Mettre en lumière un sujet porté par la Direction des Ressources Humaines, le Rapport Social Unique (RSU). Ce rapport n'est pas là pour donner des statistiques à un niveau macro. Il est important de faire des analyses à un niveau micro qui soient éclairées par des indices de parité documentés scientifiquement et permettant de mener ensuite une analyse des freins et des leviers. En ce sens, le rapport a donc largement été enrichi d'indicateurs qui font consensus au niveau international et qui n'étaient pas utilisés jusqu'à présent. Elle indique qu'un outil avait été mis en place par la DGAFP permettant d'analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui sont bel et bien présents. Dans cette logique, il est donc important de savoir à quoi ces écarts de rémunération sont dus. La Direction des Ressources Humaines a mené un fastidieux travail d'amélioration de l'outil qui comportait de nombreux dysfonctionnements. Pour clôturer la présentation de cette action, **Mme Isabelle REGNER** félicite les équipes de la Direction des Ressources Humaines pour la réalisation de ce projet en lien avec le ministère des tutelles.
- **Mme Isabelle REGNER** poursuit en présentant la troisième action du plan, une des actions phares qui, en lien avec l'axe 3, est orientée sur le volet formation et plus spécifiquement sur la formation et la sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes de genres et les effets de discrimination qui en résultent. Pour exemple, Aix-Marseille Université est la seule université aujourd'hui à avoir mis en place depuis 2020 un protocole de sensibilisation des comités de sélection. Cette action repose sur un protocole issu de la recherche scientifique, il est cadré, standardisé et fait l'objet d'un suivi extrêmement précis. Aix-Marseille Université utilise d'autres outils issus de la

recherche pour mener à bien cette action comme notamment le docu-fiction « *Les femmes et le top management* ». Ce docu-fiction a été réalisé par Vanessa DI PAOLA, chercheuse au LEST. Si les images sont issues de tournage avec des acteurs et des actrices, les verbatims sont issus d'interviews réalisées dans une grande banque française ayant des filiales à l'international (le nom n'est pas divulgué pour des raisons de confidentialité). Ce sont les tops managers, hommes et femmes, de cette banque qui ont été interviewés sur le plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes. Enfin, des formations interactives sont proposées, de 3 heures à 9 heures, dispensées par des formateurs et formatrices qui permettent ensuite à l'université de former en interne et en externe.

- L'action 4 permet de mettre en lumière l'équilibre temps de vie personnel et professionnel au travers du *Guide Parental AMU*. Il s'agit d'un outil extrêmement pertinent et intéressant qui permet de centraliser dans un document unique (consultable sur l'Intranet) toutes les informations de façon claire et complète sur les droits et les ressources disponibles au sein de l'université pour devenir parents, pour gérer l'arrivée et la santé d'un enfant, mais aussi le retour au travail suite au congé maternité/paternité ou congé parental. Tous les dispositifs proposés par Aix-Marseille Université pour la reprise du travail dans les meilleures conditions sont détaillés dans ce guide.
- Enfin, la dernière action qu'il a été décidé de mettre en avant concerne le Service Pour le Respect et l'Égalité. Ce service a été inauguré en avril 2022. Il s'agit d'un guichet unique pour la communauté étudiante et le personnel. Il est caractérisé comme « unique », car il prend en charge toutes les formes de harcèlements (moral, sexuel) et de discriminations. Ce service fonctionne avec une équipe pluridisciplinaire aujourd'hui composée de cinq professionnels à temps plein dans des locaux dédiés. L'équipe est mobile et va à la rencontre, sur les différents sites d'Aix-Marseille Université, de toutes les victimes et témoins potentiels. Ce service s'appuie sur deux comités dans son fonctionnement, un comité opérationnel et un comité de pilotage. Trois voies de traitement sont proposées :
 - Une voie interne au SPRE qui permet de prendre en charge de façon totalement confidentielle et immédiate, par l'équipe du service. Le SPRE propose là un accompagnement individualisé qui va permettre aux personnes qui saisissent l'instance de savoir quels sont leurs droits, leurs devoirs et les possibilités d'actions en fonction de la situation décrite ;
 - Une deuxième voie interne à AMU où le SPRE pourra, avec l'accord des victimes, mobiliser les différentes instances universitaires (Ressources Humaines, Juridiques) pour demander une réponse institutionnelle plus forte, adaptée au signalement (enquête administrative, saisie de la commission disciplinaire, etc.) ;
 - Une voie externe où le SPRE accompagne vers des structures spécialisées (police, gendarmerie, tribunaux, associations).

Mme Isabelle REGNER termine sa présentation par le dernier chapitre, également demandé par le ministère des tutelles, qui souhaitait comprendre quels étaient les obstacles auxquels les universités avaient dû faire face pour mettre en place leurs actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et quels leviers avaient été proposés pour résister à ces blocages.

Elle présente toutes les formes de résistance auxquelles Aix-Marseille Université a dû faire face, catégorisées en quatre types de résistances issues d'une analyse réalisée par un autre consortium entre 2012 et 2016.

- La résistance active : la plus dure à gérer, car elle est violente et agressive, heureusement elle est minoritaire. Cependant, tout en étant minoritaire, elle est très présente, y compris

au sein d'Aix-Marseille Université. Dans ce type de résistance, face aux actions qui peuvent être mises en place, les refus sont explicites et peuvent être livrés de manière violente et agressive ;

- La résistance passive : assez majoritaire, mais tout aussi pernicieuse. La fin de non-recevoir est déguisée ;
 - Le plaidoyer passif : l'attitude globale est positive, quelques moyens sont alloués pour mettre en place quelques actions, mais assez peu et cela sans visibilité, valorisation ou légitimité pour les personnes qui portent les actions ;
 - Le plaidoyer actif. **Mme Isabelle REGNER** souligne les efforts et l'implication de **M. Éric BERTON** qui se trouve dans le plaidoyer actif. Elle indique que ses homologues dans d'autres universités sont en souffrance face à une présidence très peu impliquée. Au sein d'Aix-Marseille Université, une Vice-Présidence égalité femmes-hommes a été créée, une démarche assez rare pour être relevée. **M. Éric BERTON** a donné des moyens financiers et humains, mais aussi la légitimité de mettre en place des actions adossées aux résultats de la recherche.
- Pour autant, le plaidoyer actif est une résistance, car lorsque les actions sont portées par ce dernier, cela réveille les trois premières résistances évoquées précédemment.

Le prochain plan sera déposé en mars ou avril 2025 et à vocation à aller au-delà de ce qui a déjà pu être fait.

Mme Maryline CRIVELLO remercie l'implication d'Isabelle REGNER pour faire avancer cette cause collective.

Mme Fathia TIR remercie **Mme Isabelle REGNER** pour cette présentation. Elle remercie au nom de la CFDT **M. Éric BERTON** d'avoir mis en place les moyens nécessaires.

M. Pierre-Yves DUFEU, au nom de la CFDT, joint ses salutations à l'établissement et à **Mme Isabelle REGNER** pour ce travail et cette présentation. Il souhaite attirer l'attention du conseil sur la question des comités de sélection (CDS) et de leur présidence, point d'alerte évoqué dans la présentation et lors des groupes de travail.

Mme Sabine OUAHHABI-KHARBACH, au nom de l'Union étudiante et UNEF, adresse ses remerciements pour la présentation et se réjouit des actions qui vont être menées. Elle questionne la situation actuelle du SPRE.

Mme Isabelle REGNER répond que des fonds ont été débloqués pour recruter une quatrième personne avec un profil plus juridique. Le recrutement est en cours. Elle précise qu'au début le service était composé de trois personnes et est passé à cinq avec deux stagiaires supplémentaires pour aider à la veille juridique et à la communication. Ces recrutements nécessitent l'agrandissement des locaux du SPRE à La Canebière qui ne sont plus assez grands pour accueillir toute l'équipe.

M. Rachid OUTBIB s'associe aux remerciements effectués précédemment et souligne la qualité du travail effectué. Il souhaite revenir sur le sujet du signalement en lien avec l'action 5.

Mme Isabelle REGNER répond que lorsqu'un service garantissant la confidentialité, professionnalisé et dédié à temps plein est mis en place, la parole se libère. Elle rappelle qu'avant la mise en place du SPRE, un service existait au sein d'Aix-Marseille Université et reposait essentiellement sur une enseignante-chercheuse. Tel que le dispositif était construit, cela ne permettait pas de libérer la parole. En cinq années d'existence, ce dispositif n'avait reçu que 118 signalements. Le SPRE est aujourd'hui à plus de 500 signalements recensés. Ce chiffre

est probablement encore en dessous de la réalité puisque de nombreux cas ne sont pas remontés, car les victimes ne souhaitent pas aller plus loin. Ce ressenti est confirmé par des enquêtes internationales, notamment une menée par la Fondation L'Oréal. Pour se développer, le service aimerait faire comme au Québec, à l'université de Montréal. Au début, le service ne gérait que les signalements. Lorsque cela s'est stabilisé, le service a pu commencer à faire de la prévention et de la sensibilisation. L'objectif est de généraliser des modules de sensibilisation, cela est prévu dans le cadre du prochain plan.

M. Jean-Baptiste PERRIER témoigne de l'intérêt de communiquer autour du SPRE. Il est important que le dispositif soit régulièrement représenté auprès des personnels et des étudiants pour en rappeler l'existence. Concernant le sujet de la présidence des comités de sélection, soulevée précédemment par **M. Pierre-Yves DUFEU**, il indique ne pas être favorable à une obligation à l'équilibre et suggère plutôt une sensibilisation à la parité sur la présidence.

Mme Isabelle REGNER entend la remarque, mais répond que c'est du cas par cas et que ce que décrit **M. Jean-Baptiste PERRIER** dans sa composante n'est pas applicable à toutes les autres.

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, s'étonne du propos de **M. Jean-Baptiste PERRIER**.

Elle procède à la lecture d'une partie du rapport d'exécution et questionne l'acte 3 de ce dernier sur le sujet des promotions. Elle appuie son propos en rappelant qu'elle avait déjà interpellé la direction sur le fait que sur trois années successives, malgré la surreprésentation des femmes dans les candidatures et dossiers retenus en IGR, 75 % d'hommes ont été sélectionnés. Sur les cinq dernières années, l'établissement a promu en IGR 75 % d'hommes. La question est donc de savoir s'il y a eu des pressions pour forcer la gouvernance à classer 75 % d'hommes.

M. Jean-Baptiste PERRIER répond que la décision a été prise au sein de l'équipe, car en lien avec la Direction des Ressources Humaines, l'objectif est de tendre vers une impartialité. Il a été considéré qu'il était assez symbolique pour les personnels d'être promus non pas par le laboratoire, mais par la faculté. Ils y ont d'ailleurs été très sensibles.

Mme Elisabeth MAUCCI, au nom de la FAMI, remercie la gouvernance pour les actions menées et se satisfait de voir que l'université se situe en plaidoyer actif. Elle demande si du côté des étudiants des résultats avaient déjà pu être mis en lumière et si d'autres actions commençaient à être entreprises.

Mme Isabelle REGNER répond qu'effectivement le plan égalité femmes-hommes tel qu'il est sollicité par le ministère est davantage à l'attention des personnels. Néanmoins, le ministère souhaite désormais que les universités travaillent sur un plan d'action égalité à destination des étudiants. Des actions sont déjà mises en place en faveur des étudiants, notamment à la Faculté des Sciences qui a rendu obligatoire depuis 2018, pour les étudiants entrants en Master 1, une UE de 30 heures intitulée « Apprendre à apprendre » qui comprend 6 heures dédiées à l'influence des stéréotypes sur les performances scolaires et académiques des étudiants et étudiantes. Dans cette UE, tous les stéréotypes sont traités, les stéréotypes de genres, mais aussi les stéréotypes liés à l'origine sociale, l'orientation sexuelle et l'âge. Faire cours sur ces effets permet de contrer les effets pervers des stéréotypes qui peuvent empêcher les personnes les plus compétentes de produire de la performance à hauteur de leurs compétences réelles. Le reste de l'UE permet de comprendre comment la mémoire fonctionne et quel est son rôle dans les apprentissages. Ce cours est basé sur les résultats de la recherche dans le sujet, il est dispensé par des enseignants de la Faculté des Sciences formés sur le sujet et qui ont participé à la co-construction des travaux dirigés.

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, souligne la qualité du travail du SPRE, l'intégrité et la déontologie de sa responsable. Elle demande si le SPRE est compétent concernant les discriminations syndicales.

Mme Isabelle REGNER répond que le SPRE est compétent pour toutes les formes de discrimination.

Mme Maryline CRIVELLO remercie à nouveau Isabelle REGNER pour le travail et l'engagement dans sa fonction et propose de passer au vote du plan.

Le Plan d'Action Égalité femmes – hommes 2021 – 2024 d'Aix-Marseille Université est approuvé à l'unanimité et applaudi par les membres du CA.

1.a.2. Présentation du rapport d'activité du Service Commun de la Documentation (SCD) pour l'année 2023

M Johann BERTI souligne que le document ne prend pas en compte la nouvelle charte visuelle d'Aix-Marseille Université, mais que cela sera corrigé ultérieurement.

Dans le cadre du rapport d'activité du Service Commun de la Documentation, **M. Johann BERTI** souhaite mettre en valeur et présenter le projet « Facile & utile » pour les années 2024-2028. Ce projet a été conçu de manière collaborative.

Tout d'abord, il a été conçu en lien avec les personnels du SCD, en plénière annuelle ou avec des ateliers auprès de chaque équipe qui ont pu faire leurs remontées. Des échanges ont également eu lieu avec la Vice-Présidente du Conseil d'Administration et la DGSA de rattachement. Des échanges se sont tenus également avec l'inspection générale. Il était important que l'inspectrice puisse voir comment était mené le service. Enfin, un conseil documentaire spécialement dédié s'est tenu le 1^{er} décembre 2023. Ce rendez-vous a encore été l'occasion de faire évoluer le document.

Ce projet regroupe cinq axes stratégiques déclinés en orientations générales, elles-mêmes déclinées en actions.

Après avoir présenté ce projet, **M. Johann BERTI** propose un récapitulatif des faits marquants sur l'année 2023 à travers le prisme « Facile et utile ».

Mme Fanny CLAIN présente le premier axe « Aide et renseignement ». Concernant l'offre culturelle et scientifique, en 2023, il y a eu plus de 230 événements culturels au sein des bibliothèques universitaires. Pour la première fois, en 2023 s'est tenu un cycle thématique inédit sur le sujet de la désinformation, mené en partenariat avec la direction culture de la cellule scientifique. Ces actions ont permis de toucher 437 personnes et ont permis aux bibliothèques universitaires de se positionner autour de ces enjeux sociétaux.

En 2023, la formation de sensibilisation à la science ouverte a été déployée. Cette formation a été rendue obligatoire pour les doctorants d'Aix-Marseille Université.

Sur le chapitre de l'inclusion, le dispositif PLATON, porté par les Bibliothèques Nationales de France, permet de mettre à disposition des documents adaptés à différents types de handicap. 45 établissements en France émarginent aujourd'hui dans ce dispositif. À terme, le ministère souhaite que l'ensemble des établissements prennent part au dispositif. Aix-Marseille Université a donc fait partie des établissements précurseurs. Cependant, le dispositif peine à trouver son public, il est assez peu sollicité pour le moment malgré les actions de

communication mises en place. Le service n'est pas simple à utiliser, car le catalogue est pour le moment peu fourni en documentation de niveau universitaire.

M. Johann BERTI conclut sur la notion de « Facile & utile ». En 2023, les bibliothèques universitaires ont reçu 2 180 199 visites sur place et 4 765 646 visites à distance. Les chiffres ne sont pas aussi bons pour le présentiel que sur l'année 2019, qui est l'année record en termes de visites, mais ils sont encourageants et ne cessent d'augmenter chaque année.

Il revient ensuite sur l'enquête OVE menée en 2023 au niveau de l'université.

M. Pierre-Yves DUFEU, au nom de la CFDT, félicite le service pour cette action et souligne la grande qualité du support présenté qui permet de bien suivre la présentation. Il demande quelle analyse a été faite suite à l'expérimentation du prêt illimité. Il souhaite plus précisément connaître les perspectives et le bilan réalisé à la suite de cette expérimentation.

M. Johann BERTI répond que le bilan est extrêmement positif. C'est quelque chose qui a été fortement sollicité par les usagers. Les étudiants ont souligné l'intérêt qu'ils avaient trouvé à cette mesure, c'est pourquoi après la période d'expérimentation il a été décidé de pérenniser le prêt illimité.

1.a.3. Plan d'audit pour l'année universitaire 2024/2025

M. Alexis FALDA précise qu'il intervient aujourd'hui au titre de la Direction de l'Amélioration Continue pour laquelle il assure l'intérim.

Pour débiter la présentation sur le plan d'audit, il rappelle la composition, le rôle, les missions et la responsabilité du comité d'audit.

Le comité d'audit d'Aix-Marseille Université est composé de quatre membres permanents : le Président de l'université, le Directeur Général des Services, le Directeur de l'Audit et l'Agent Comptable. Quatre membres extérieurs sont nommés pour une période de quatre ans, renouvelables par le Conseil d'Administration. Parmi ces quatre membres extérieurs, est désigné un Président du Comité d'Audit, actuellement il s'agit de M. DIZAMBOURG. Le comité d'audit se réunit une fois par an sur la base d'un ordre du jour proposé par l'établissement et validé par le Président du comité d'audit.

Les missions du comité d'audit sont les suivantes :

- Veiller à l'efficacité et à l'indépendance effective de l'audit interne ;
- Arrêter le plan d'audit, proposé par le Directeur ;
- Examiner l'efficacité des systèmes de contrôles internes et de gestion des risques de l'université ;
- Examiner la correcte mise en œuvre des recommandations ;
- Donner son avis sur l'adéquation entre les missions et les moyens donnés à la Direction de l'Audit ;
- Prendre connaissance de la stratégie et des contrats de transformation de l'établissement.

Il présente le processus d'actualisation des plans d'audit composé de quatre étapes :

- La Direction de l'amélioration continue propose des sujets à partir de l'environnement d'audit, composé des grandes thématiques d'audit issues des bonnes pratiques professionnelles. Elle apporte à cette occasion des informations complémentaires : rappel les audits déjà réalisés, thématiques traitées lors des projets en cours et les sujets de transformation concernés ;

- La Direction Général des Services arrête des sujets d'audit, soit sur la base de ces propositions, soit sur les sujets ayant besoin d'évaluation ;
- Les sujets sont soumis au Président du comité d'audit pour revue et présentation ;
- Les sujets sont ensuite présentés au Conseil d'Administration pour information.

Il présente les trois missions d'audit prévues pour l'année 2024-2025 :

- Emploi des seniors et accompagnement vers la fin de carrière : il va s'agir d'évaluer les dispositifs existants relatifs à l'emploi des seniors et à l'accompagnement de fin de carrière. Les différents items qui vont être évalués lors de cet audit vont porter sur la gestion des compétences et connaissances, l'adaptation aux nouvelles technologies, la motivation et l'engagement en fin de carrière, la préparation à la retraite et le pilotage de la masse salariale.
- Évaluation de la gouvernance des systèmes d'information : cette mission d'audit va permettre d'évaluer les dispositifs existants relatifs à la gouvernance des systèmes d'information, notamment numérique, afin d'identifier les leviers d'amélioration préfigurant à la mise à jour du futur schéma directeur du domaine commande.
- Animation des réseaux des anciens étudiants : cela va permettre de mesurer l'efficacité des actions menées avec les anciens étudiants (résultats sur l'insertion, stage, animation et formation), notamment les bénéfices obtenus par les étudiants, les actions d'amélioration à mener. Cela répondra à la question de savoir si les démarches menées par les établissements dans le domaine sont- alignées au niveau d'ambition de l'université en termes de stratégie, d'ouverture sur le monde socio-économique.

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, revient sur la première mission d'audit présentée concernant l'emploi des seniors et l'accompagnement vers la fin de carrière et en particulier le pilotage de la masse salariale. Elle demande, en termes de méthodologie, si des extractions vont être faites pour connaître le nombre de personnes susceptibles de partir à la retraite dans les trois prochaines années.

M. Alexis FALDA répond positivement à cette question. Il précise qu'actuellement le projet en est à la phase de travail sur la méthodologie et qu'elle comprendra cette étape d'extraction permettant de connaître le nombre de personnes concernées en fonction des tranches d'âges. Le Comité d'Audit se nourrit également des éléments déjà existants comme le bilan social.

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, met cette question en perspective avec les annonces gouvernementales et la lettre d'orientation budgétaire votée au sein de l'université. Elle souligne que les travaux du Comité d'Audit permettront d'avoir une projection en termes de masse salariale dégagée et prélevée. Elle demande si les données seront instruites.

M. Alexis FALDA répond qu'il est trop tôt pour savoir ce qui ressortira de cet audit pour le moment.

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, demande si les résultats de l'audit seront présentés en Conseil d'Administration.

M. Alexis FALDA répond que ce n'est pas obligatoire, cela dépendra du choix de la direction.

M. Erwan TRANVOUEZ indique qu'il serait appréciable d'insérer l'utilisateur dans la gouvernance des systèmes d'information.

M. Alexis FALDA acquiesce et reconnaît que cela peut paraître réducteur à la vue de la présentation, tout en indiquant que le champ qui sera abordé dans le cadre de l'audit contient plusieurs axes et que l'utilisateur sera intégré.

M. Erwan TRANVOUEZ, au nom de la liste PAIR, précise que cela permettrait de rappeler pour qui travaillent les systèmes d'information.

Mme Isabelle POULIQUEN répond que cela est prévu, la mission va de l'alignement stratégique du numérique, jusqu'à l'utilisateur en passant par les besoins de l'ensemble des parties prenantes et en particulier des usagers.

M. Erwan TRANVOUEZ, au nom de la liste PAIR, répond que dans ce cas cela devrait apparaître dans le document pour rassurer.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, revient sur la présentation de **M. Alexis FALDA** qui s'est présenté comme représentant intérimaire de la Direction de l'Amélioration Continue. Elle souhaite savoir depuis quand il occupe cette mission.

M. Alexis FALDA répond qu'il assure cette mission depuis le mois de janvier.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, demande si l'ancienne personne en poste est partie à la retraite.

M. Alexis FALDA répond qu'elle est actuellement en congé maternité.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, s'étonne, à la vue de l'ordre du jour, qu'un bilan sur ce qui a été fait précédemment n'ait pas été présenté. Elle questionne donc sur ce qui a été fait par le passé, à quelle fréquence le Comité d'Audit se rencontre-t-il, le nombre d'audits qui ont été faits sur l'année 2024 ou sur l'année universitaire 2023-2024.

M. Alexis FALDA répond que la présentation n'avait pas pour but de présenter un bilan, mais de présenter un plan d'audit pour l'année à venir. Les résultats et bilans sont faits en Comité d'Audit.

Mme Maryline CRIVELLO répond qu'aujourd'hui l'objet en CA était bien la présentation du plan à venir. Un autre moment pourrait en effet être prévu pour la présentation des résultats obtenus par la DAC.

1.b. Stratégie de l'établissement

1.b.1. Budget rectificatif n° 1 pour l'année 2024

Mme Florence MESSINA rappelle le calendrier budgétaire. Le mois dernier, lors du dernier Conseil d'Administration, la lettre d'orientation budgétaire 2025 a été portée au vote. Le budget rectificatif présenté en séance a été préparé depuis le Printemps 2024 et est porté au vote aujourd'hui en Conseil d'Administration. En parallèle de ce budget rectificatif, les travaux du budget initial 2025 ont été lancés, les ateliers budgétaires se sont terminés, les conférences sur les moyens des structures sont en cours. Le budget initial 2025 sera proposé au vote du Conseil d'Administration le 17 décembre prochain.

En préambule, **Mme Florence MESSINA** indique que ce budget rectificatif a été examiné par le rectorat lors d'une réunion préalable à ce Conseil d'Administration. Il n'y a pas eu de remarque particulière à ce stade.

Elle présente les faits marquants qui ont amené à la construction de ce budget rectificatif :

- Sur la partie recettes, le montant de la Subvention pour Charges de Service Public (SCSP) a été mis à jour. Les ressources propres ont également fait l'objet d'une révision au regard de l'exécution intra-annuelle lorsque cela était possible.
- Sur la partie dépenses, la masse salariale a été revue. L'ensemble des mesures dites « Guerini » 2023 ont un impact de 11 millions d'euros de dépenses sur une année pleine donc en 2024 pour Aix-Marseille Université. Cela impacte donc le résultat de l'établissement. Les dépenses de fonctionnement ont également été revues avec une révision qui laisse apparaître une enveloppe diminuée, notamment avec l'actualisation des fluides qui amorcent une baisse.
- Sur la partie travaux, des reprogrammations ont été prévues.

Elle indique qu'à l'issue de ce budget rectificatif, l'établissement présente un résultat toujours déficitaire, mais en amélioration. Cette amélioration est essentiellement imputable à la re-prévision des fluides. Même si le coût des fluides est en amélioration, l'impact de la crise énergétique et de l'inflation continuent de peser sur le résultat.

L'établissement est tenu de mobiliser son fonds de roulement pour équilibrer ses dépenses de masse salariale.

Ce budget rectificatif est un budget de reprogrammation de fin d'année.

Mme Florence MESSINA présente la synthèse des grands équilibres du budget rectificatif 2024.

Elle présente ensuite quelques ratios concernant la soutenabilité budgétaire 2024 de ce budget rectificatif :

- Le prélèvement sur fonds de roulement s'améliore légèrement.
- Le niveau de trésorerie reste au vert, supérieur à 30 jours, mais qui subit une baisse importante à 62 jours.
- Le ratio charges/personnel sur produit encaissable reste en dessous du seuil d'alerte (79 % pour un seuil d'alerte à 83 %).
- La Subvention pour Charges de Service Public est en hausse dans le cadre de cette notification intermédiaire.
- Les montants des ressources propres globalisées sont stables par rapport au budget initial 2024. Ces ressources propres s'élèvent à 67 millions d'euros en prévision d'encaissement.
- Sur les autres recettes, des modifications sont imputées à des reprogrammations et des déprogrammations. Sur la recherche, on constate une augmentation des prévisions d'encaissements.

Elle précise que les variations observées en comptabilité générale sont également observées en comptabilité budgétaire.

Sur les investissements, en autorisation d'engagement, on observe également une diminution par rapport au budget initial avec des déprogrammations et des réajustements. La recherche réajuste ses prévisions sur les contrats.

M. Guillaume PIANEZZE présente le détail concernant la masse salariale.

Il indique, pour la masse salariale, que le budget rectificatif est sur une programmation en AE=CP puisque les rémunérations sont composées de treize mois, de primes, d'indemnités et de charges des heures complémentaires.

À la suite du décaissement de janvier à juillet, une remontée du socle a été réalisée en équivalent temps plein travaillé et en équivalent de la masse salariale chargée pour prévoir l'atterrissage de décaissement à fin décembre.

Comme l'a évoqué plus tôt **M. Damien VERHAEGHE**, il y a des écarts entre les prévisions et la réalité puisqu'il y a des facteurs qui ne peuvent être anticipés : départ, départ à la retraite, évolution de poste. Le bureau masse salariale sollicite l'ensemble des structures pour prévision initiale en prenant en compte les enjeux d'évolution et les principes d'organisation.

M. Guillaume PIANEZZE présente les grands facteurs au niveau macro :

- l'évolution en prévision de la Subvention pour Charge de Service Public. Il avait été prévu au niveau du budget prévisionnel une anticipation de ces recettes, seul le delta doit donc être intégré au budget rectificatif, à savoir 330 000 €.
- les financements des composantes structures. Le budget initial se calcule en extension année pleine sur douze mois de salaire décaissé et versé or, il se peut parfois qu'il y ait des décalages dans les immatriculations des contrats de travail.

Le budget laisse apparaître une évolution de 827 000 € pour le socle plafond 1 des emplois relatifs à la masse salariale de l'Etat. La prévision initiale concernant la population de doctorants ne connaît pas de modification. La programmation affinée est donc reconduite. Il y a un décalage sur le plafond 2 sur les recettes prévues des emplois dévolus à l'ensemble des projets d'établissement. Cela laisse apparaître un léger delta de moins 470 000 €.

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, demande pourquoi un focus particulier est fait sur les ASI.

M. Guillaume PIANEZZE répond que cela concerne à la mesure LPR de repyramidage prise en charge financièrement par le ministère.

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, indique ne pas comprendre ce focus et demande si le financement pour les ASI est spécifique à l'établissement.

M. Damien VERHAEGHE répond négativement, il explique que les promotions dites LPR (TECH, ASI, IGE, IGR) sont intégralement financées par le ministère.

M. Guillaume PIANEZZE répond que ce focus permettait d'illustrer les mesures LPR.

Il poursuit avec le socle de l'évolution du plafond emplois. Une légère augmentation est à noter sur le plafond 1. Entre la prévision votée et celle présentée aujourd'hui l'augmentation est de + 7 ETPT Il indique qu'il y a un décalage sur le plafond 2 de moins 22 ETPT.

Les modifications sur le plafond 2 sont dues principalement à des décalages, mais aussi à la prise en compte de promotions par listes d'aptitude sur les recrutements précédents.

Mme Florence MESSINA poursuit sur le focus fondations universitaires. Elle précise que les fondations universitaires sont désagrégées du budget de l'établissement désormais. Elle présente les grands équilibres des deux fondations. Elle précise que les projets de la fondation Amidex sont essentiellement financés par France 2030. Sur la fondation Amidex, le budget

rectificatif s'inscrit dans le même cadre que le budget d'établissement avec une re prévision de fin d'année qui tient compte de la réalisation des projets et de la re prévision de leur programmation. Pour l'année 2024, les dépenses de fonctionnement ont été prévues à 37,8 millions d'euros dans le cadre du budget initial. Elles sont revues à la baisse de 12,8 millions d'euros. De la même manière, les dépenses d'investissements diminuent de 8,9 millions d'euros.

Pour la fondation IMÉRA, le budget rectificatif est également un budget de re prévision de fin d'année. Les variations sont peu significatives au regard des enjeux de la fondation. Il s'agit de re prévision calendaire aux décaissements et aux encaissements des projets de l'année.

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, indique avoir eu un échange dernièrement avec une responsable administrative qui lui a indiqué qu'il n'était pas possible de faire de rehaussement de poste au sein des laboratoires, car les laboratoires n'avaient pas de masse salariale propre pour le faire. Elle demande confirmation que les postes appartiennent bien aux UFR et pas aux laboratoires.

M. Damien VERHAEGHE répond positivement.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, demande donc qui dirige.

M. Damien VERHAEGHE répond que les composantes décident de l'utilisation de l'enveloppe de masse salariale attribuée par le central et que la gouvernance ne s'en mêle pas.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, demande s'il y a des cas particuliers où la gouvernance s'en mêle.

M. Damien VERHAEGHE répond dans certains cas, la gouvernance intervient à la marge.

M. Pierre-Yves DUFEU, au nom de la CFDT, souhaite que soit précisé que le vote porte sur le budget rectificatif et non pas sur la politique budgétaire de l'établissement.

M. Éric BERTON acquiesce.

M. Éric BERTON propose de passer aux délibérations et aux votes des différents budgets rectificatifs.

Le Budget agrégé de l'établissement est approuvé à la majorité des membres présents et représentés (dont 7 abstentions).

Le Budget annexe immobilier (BAIM) est approuvé à la majorité des membres présents et représentés (dont 7 abstentions).

Le Budget de la Fondation Universitaire Amidex est approuvé à la majorité des membres présents et représentés (dont 7 abstentions).

Le Budget de la Fondation Universitaire IMERA est approuvé à la majorité des membres présents et représentés (dont 7 abstentions).

1.b.2. Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) 2023 – 2028

Mme Ségolène DURAND présente le SPSI 2023-2028, qui avait été présenté précédemment dans un format projet.

Quelques dates clés :

- Juillet 2023 : présentation en Conseil d'Administration du projet SPSI
- Novembre 2023 : transmission aux tutelles (VIE, ministère de l'Enseignement Supérieur, le Rectorat, le représentant de la politique immobilière de l'État) pour instruction
- Juin 2024 : avis favorable des tutelles avec recommandations

Elle indique que la délibération du Conseil d'Administration sera transmise aux tutelles, le document deviendra à ce moment contractuel pour l'établissement.

Elle présente en détail l'avis des tutelles. L'État a relevé que le bilan était détaillé, transparent et qu'une grande majorité des objectifs identifiés ont été atteints. Les projets immobiliers prioritaires ont été pour la plupart réalisés. Le plan volontariste de maintenance doit être poursuivi. Des actions sont prévues pour atteindre les objectifs chiffrés non réalisés dans le précédent SPSI.

Concernant le diagnostic sur la connaissance du parc et la visibilité sur ce dernier, il a été mis en avant que le bilan n'était pas exhaustif néanmoins cette observation est à minorer car ne correspond qu'à 1.2% du parc (bâtiment multi occupants en gestion hors AMU). Le SPSI remis aux tutelles est rédigé avec une vision globale sur le parc, les tutelles souhaiteraient une granulométrie plus fine (site, bâtiment...) La dimension du parc d'Aix-Marseille Université rend difficile la rédaction d'un document de synthèse évoquant chaque mètre carré. La direction a pris conscience de ce point et fera les efforts sur le prochain SPSI pour tenter de l'améliorer.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, demande de préciser le propos sur le dernier point évoqué.

Mme Ségolène DURAND explique que dans le cadre du SPSI, le sujet a été traité à l'échelle du parc total d'Aix-Marseille Université, même si certains bâtiments pouvant présenter des sujets techniques ont été mis en évidence. Néanmoins, les tutelles auraient souhaité que le document propose ce même niveau de détail sur la totalité du parc, sur chaque bâtiment, sur chaque mètre carré. Il est difficile aujourd'hui à l'échelle de l'université d'avoir un document aussi complet.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, demande comment les tutelles arrivent à ce diagnostic si elles n'ont pas ce détail.

Mme Ségolène DURAND répond qu'elles disposent d'un outil, une base de données dans laquelle l'ensemble des indicateurs patrimoniaux d'Aix-Marseille Université sont déclinés par site et par bâtiment.

Concernant l'état réglementaire et technique du parc, les tutelles indiquent que le diagnostic est complet, que des progrès sont à faire en termes de mesures, notamment la nécessité de faire des focus en fonction des vigilances dénoncées.

Sur les moyens humains, les tutelles ont bien noté qu'il y avait une organisation clairement explicitée de la fonction patrimoine. Ils ont souligné le projet d'amélioration des compétences des personnels avec des formations associées aux nouveaux enjeux liés au patrimoine.

L'université est dotée d'un système d'information patrimonial, les tutelles ont relevé la nécessité de se doter d'un SID (Système d'Information Décisionnel) qui permettrait de mettre en exergue les sujets patrimoniaux en lien avec les ressources humaines et le volet financier.

Sur le volet financier et le coût de l'immobilier, les tutelles ont mis en évidence la complétude du diagnostic. Elles avaient l'ensemble des informations nécessaires permettant de porter un avis. Elles notent en revanche que les investissements, bien que conséquents, ne sont pas à la hauteur de l'état d'usure du parc immobilier. Elles mesurent l'importance pour Aix-Marseille Université de trouver des sources de financement qui permettront d'améliorer ce parc immobilier.

Concernant la stratégie 2023-2028, la stratégie générale de l'opérateur est la suivante : considérer le patrimoine immobilier comme un facteur déterminant d'innovation pour la formation et la recherche ; mobiliser le patrimoine immobilier comme premier contributeur de la lutte contre le réchauffement climatique et la transition énergétique et environnementale ; placer le patrimoine immobilier comme un vecteur sensible aux usages sur les campus ; intensifier le recours du patrimoine immobilier comme marqueur fort de l'identité territoriale d'Aix-Marseille Université ; trouver et déployer les modalités de financements innovants au profit du patrimoine immobilier et des enjeux de l'établissement.

Concernant les grands axes stratégiques, l'État précise que la stratégie est structurée en cohérence avec les objectifs du SPSI qui sont déclinés dans le cadre de programmes et que ces objectifs sont en continuité avec les SPSI précédents.

Mme Ségolène DURAND cite les six programmes d'intervention dans le cadre de ce SPSI et développe le programme relatif à l'adaptation « performantielle » du patrimoine aux besoins de l'enseignement et de la recherche. Sur ce volet, la stratégie d'Aix-Marseille Université est de mettre en œuvre l'ensemble des projets identifiés dans le cadre des schémas directeurs, de maintenir et remettre en état les bâtiments jugés comme prioritaires, de diminuer les coûts de fonctionnement, de croiser les actions des programmes de valorisation avec les programmes immobiliers et d'ouvrir à l'ensemble des usagers le même niveau de service, d'où l'intérêt d'intensifier l'usage des campus.

Mme Ségolène DURAND précise que dans ses recommandations, l'État s'est interrogé sur les bâtiments qui sont considérés par Aix-Marseille Université comme en état de vétusté. L'État souhaite connaître la stratégie de l'université sur ce parc. Pour ces bâtiments, l'objectif serait plutôt de les démolir *in fine*. Ce sont des bâtiments qui représentent très peu de surface (les modulaires sur le site de Saint-Jérôme par exemple).

Concernant la requalification technique et réglementaire du patrimoine, les tutelles se sont alignées sur le constat fait par la direction du patrimoine de l'université à savoir que le nombre d'avis défavorables sur la période a augmenté contrairement à la trajectoire fixée. Le parc n'est pas encore accessible comme cela avait été prévu en termes d'objectifs. Les tutelles précisent que l'université a bien voté un PPI, que ce PPI est en cours de réalisation et que les priorisations dans le cadre de ce PPI sont bien la sécurité, l'accessibilité et l'efficience bâtiminaire. Les tutelles trouvent cela particulièrement pertinent cependant, elles souhaiteraient que les modalités de mises en œuvre, permettant d'atteindre l'objectif de 0 avis défavorable, soient précisées de manière plus fine. Les tutelles réitèrent également la nécessité pour l'établissement de mettre un niveau de budget GER en adéquation avec les besoins du parc.

Mme Ségolène DURAND poursuit en présentant le troisième programme qui concerne plus spécifiquement la performance énergétique. L'université s'inscrit dans une trajectoire qui prend

en considération le plan de sobriété, les objectifs du décret tertiaires, qui sont des obligations exogènes et qui de fait participent à la soutenabilité financière de l'établissement en cohérence avec les valeurs sociales et sociétales que portent l'établissement. Les tutelles souhaiteraient que cette stratégie soit détaillée plus spécifiquement à l'échelle des sites et des bâtiments bien que la logique prévue aujourd'hui dans le cadre des projets financés s'inscrit complètement dans cette stratégie générale et nationale. Les tutelles souhaitent que l'université intègre les étudiants sur le volet maîtrise des usages et des gestes au quotidien.

Le programme numéro 4 concerne l'optimisation de l'usage des actifs. L'objectif est d'intensifier l'usage des sites, car des critères de mètre carré en fonction des espaces de travail s'imposent de manière réglementaire aujourd'hui. Les tutelles souhaitent que des réflexions soient faites sur les nouveaux espaces de travail pour optimiser ces derniers et mesurer et réfléchir à la manière d'atteindre le taux d'occupation fixé. Les projets de valorisation du parc devraient permettre d'atteindre ce taux in fine.

Concernant la stratégie de valorisation des actifs, l'université souhaite poursuivre cette dynamique avec, au terme du SPSI, l'augmentation de 30 % des produits de valorisation immobilière hors produit de cession. Aujourd'hui, l'université mène un ensemble d'actions relatives à cette valorisation. Les tutelles souhaitent que les actions soient poursuivies avec notamment la nécessité de s'outiller pour pouvoir y arriver et de poursuivre la réflexion sur la revalorisation du foncier. Les tutelles évoquent également la nécessité de réfléchir aux logements étudiants en lien avec le CROUS et d'approfondir des opportunités autres de revalorisation du parc en bâti et non bâti.

Concernant la fonction patrimoine, l'objectif de l'université est de coordonner et partager les priorités d'interventions sur le parc avec la mise en place d'outils partagés, former la fonction patrimoine aux nouveaux enjeux (transition énergétique par exemple). Sur cette trajectoire et ces objectifs, l'analyse de l'État relève que le plan d'amélioration des compétences des personnels aurait dû être plus finement décrit, la nécessité de s'outiller et de mettre en place un Système d'Information Décisionnel (SID) efficient aurait dû être mise davantage en avant.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, remercie **Mme Ségolène DURAND** pour la présentation. Elle indique que ce sujet a généré des questions en formation spécialisée F3SCT. Les membres de la formation spécialisée avaient demandé que le sujet soit présenté dans le cadre de cette instance. Se pose donc la question des bâtiments concernés sur l'axe de la prévention, mais également sur la délégation de pouvoir aux composantes, car les directeurs d'UFR sont responsables en matière de santé et sécurité au travail et de sécurité dans les bâtiments. Le Code du Travail parle de faute inexcusable de l'employeur. Finalement, elle pose la question de qui décide. Elle poursuit en indiquant que la direction du patrimoine met en oeuvre les décisions, mais la responsabilité revient aux directeurs d'UFR et elle demande si des rencontres régulières avec les directeurs d'UFR pour évoquer ces questions-là ou des commissions réunissant les acteurs du territoire, des partenaires existent et si oui, qu'est-ce qu'il ressort de ces rencontres.

M. Damien VERHAGEGHE répond que les directeurs de composante ont effectivement une responsabilité, mais disposent aussi d'un budget. Dans le budget immobilier (BAIM), une part est portée par les UFR, une autre part est partagée entre la DEPIL et la DPPI. Toutes les dépenses de travaux, qu'ils soient de sécurité, de maintenance, de logistique, inférieurs à 40 000 €, relèvent de la compétence des composantes, en fonction des modèles. La DEPIL s'occupe de préparer les marchés à destination des UFR, la DPPI, elle, va s'occuper des grands projets (plan de relance, stratégie SPSI, CPER, par exemple).

Sur le lien avec les collectivités locales, il y en a à plusieurs reprises, déjà dans les commissions de sécurité, où les représentants des collectivités sont présents. À une autre échelle, la gouvernance est amenée à les solliciter pour des demandes de financement. Tous les six ans, un long travail est mené avec les collectivités (Ville, Département, Métropole, Région) sur le contrat de plan avec la Région.

M. Jean-Baptiste PERRIER revient sur le sujet des avis défavorables. Dans le cas où des bâtiments ont obtenu des avis défavorables, mais sont tout de même exploités, il est de la responsabilité de la gouvernance et des doyens des UFR de mettre en place les mesures nécessaires assurant la sécurité des étudiants et des personnels. Les avis défavorables concernent parfois un espace spécifique des bâtiments. Dans ce cas, des projets de travaux sont mis en place avec la DEPIL, les espaces en question restent inoccupés jusqu'à ce que les travaux puissent être effectués et ainsi permettre de lever les réserves.

M. Christophe BEROUD, au nom de la CFDT, souhaite revenir sur l'adaptation performancielle du patrimoine, la trajectoire 2023-2028 et l'ambition à terme d'arriver à 45 % du parc avec un niveau de préservation supérieur à 12/20. Or, 12/20 est une note moyenne et 45 % représentent la minorité du parc. Se pose donc la question des 55 % restants qui sont bien en deçà des 12/20. Il souhaiterait savoir comment se positionnent ces bâtiments en termes de notation et ce que signifie réellement cette notation de 12/20. D'autant que la recommandation de l'État demande de préciser la stratégie pour les 26 bâtiments présentant un état de vétusté important.

Mme Ségolène DURAND répond que la notation fait partie des indicateurs de la direction de l'immobilier de l'Etat (DIE). La note prend en considération tout un ensemble de données. Une note au-dessus de 12/20 signifie que le parc est en bon état. Concernant l'objectif des 45 %, il se base en prenant en compte une partie du parc qui est déjà dans un état satisfaisant.

M. Christophe BEROUD, au nom de la CFDT, s'inquiète de l'état général du parc et des objectifs fixés. Sur les cinq prochaines années, l'objectif est fixé sur 45 % sur parc immobilier. Pendant ce temps, le reste du parc continuera de vieillir. Il se demande s'il arrivera un moment où l'intégralité du parc sera en bon état.

M. Damien VERHAEGHE répond que c'est avant tout une question de moyens financiers. Il sensibilise l'auditoire sur le fait que l'État est en général un mauvais gestionnaire de ses bâtiments publics, il fait référence à plusieurs rapports à ce sujet (Sénat, IGESR, Cour des Comptes). Une évaluation avait été faite en 2018 sur les moyens nécessaires pour la rénovation intégrale du parc immobilier, le montant s'élevait à 700 millions d'euros. Sans un Plan Campus numéro 2 ou des financements nouveaux pour l'ESR, l'université ne pourra jamais faire plus que du curatif en traitant d'abord la sécurité.

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, se base sur la fiche d'analyse de la direction de l'immobilier de l'Etat pour revenir sur les sujets évoqués plus tôt par **Mme Fathia TIR** sur le volet sécurité.

Lecture de l'extrait :

« Par ailleurs, vous faites état d'un parc dont 43 % des actifs connaît un état de santé peu voire pas satisfaisant. Cette situation présume d'un niveau de GER insuffisant qui a conduit à une dégradation dans le temps de ses actifs. De même, les avis défavorables des commissions de sécurité ont augmenté sur la période écoulée ce que je regrette fortement surtout à la vue des missions que vous exercez. Pour votre stratégie d'intervention je vous demande vivement de poursuivre les actes et d'accélérer les actions mises en place sur les volets techniques et

réglementaires et de remédier au plus vite à l'augmentation des avis défavorables des commissions de sécurité qui constitue un point d'alerte. 15 de ces commissions défavorables sur 17 sont dans des ERP, les ERP étant des Établissements Recevant du Public, donc des bâtiments où il y a des étudiants ».

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, indique avoir travaillé ce sujet, car elle s'interroge sur les compétences de la commission de sécurité et sur les relations avec le maire. Elle ajoute avoir pris connaissance d'un guide de l'élu disponible sur le site de la Préfecture des Bouches-du-Rhône et cite ce que ce guide stipule quant aux responsabilités du maire.

Lecture de l'extrait :

« En cas d'ouverture défavorable : le maire autorise l'ouverture malgré l'avis défavorable de la commission de sécurité.

En cas d'avis défavorable, il peut néanmoins autoriser l'ouverture. Toutefois, sa responsabilité peut être mise en jeu. Il doit impérativement obtenir de la part de l'exploitant, dans les plus brefs délais, les garanties quant aux solutions à apporter aux anomalies constatées ».

Elle rappelle que l'IGH de Saint-Charles a fait l'objet d'un avis défavorable en 2020 et que cela fait neuf ans que ce bâtiment est exploité avec un avis défavorable. Elle demande quelle est la notion d'urgence vis-à-vis de ce bâtiment.

M. Damien VERHAEGHE répond que les travaux portent d'abord sur les observations les plus dangereuses présentant un caractère de danger grave et imminent, puis pour lever les avis défavorables concernant les installations électriques et gaz qui restent plus dangereuses qu'une porte coupe-feu défaillante. Les directions du patrimoine et la DHSE font des listes de priorité de 1 à 3.

M. Damien VOGEL expose que la direction se réunit plusieurs fois par mois avec la DHSE et la DEPIL pour lister les situations à risques et les prioriser.

Mme Ségolène DURAND précise que les avis défavorables peuvent parfois être liés à des problématiques administratives et non pas techniques.

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, questionne **M. Jean-Baptiste PERRIER**. Plus tôt, **Mme Fathia TIR** évoquait la notion de faute inexcusable de l'employeur. Elle demande des précisions sur les circonstances qui qualifieront la faute inexcusable. Elle prend l'exemple d'un accident survenu alors que l'employeur avait conscience et avait été alerté du danger dans le cadre d'un bâtiment où la commission de sécurité avait émis un avis défavorable. Dans ce cas, elle souhaiterait savoir si la faute inexcusable serait mise en œuvre.

M. Jean-Baptiste PERRIER répond que cela dépend des circonstances de l'avis défavorable. Il prend un exemple où l'université recevrait un avis défavorable pour un local qui serait insuffisamment sécurisé en cas d'incendie, si un incendie se déclarait et qu'un agent était blessé, la faute inexcusable de l'employeur serait mise en œuvre.

M. Erwan TRANVOUEZ se satisfait des bonnes nouvelles concernant le logement étudiant.

M. Rachid OUTBIB, au nom de la CGT-FSU-Solidaires, demande si le besoin a été quantifié en termes de logements étudiants.

M. Damien VERHAEGHE répond que cela relève de la compétence du CROUS.

M. Éric BERTON propose de passer au vote du SPSI.

Le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) 2023-2028 est approuvé à la majorité des membres présents et représentés (dont 7 voix contre et 4 abstentions)

2. Affaires courantes dans les grands domaines d'action de l'établissement

2.a. Direction des ressources humaines

2.a.1 Création d'un statut « Contractuel Lecturer » (projet France 2030 TIGER)

M. Christophe BORDI se présente. Il est chargé de mission sur le lien formation/recherche au sein du projet TIGER. Il présente également la personne qui l'accompagne pour la présentation.

Il indique que dans le cadre de l'appel d'offre SFRI financé par France 2030, dans les critères d'éligibilité, il était important de mettre en avant le lien entre formation et recherche et notamment par l'implication des organismes de recherche et de leur personnel au sein des formations. L'objectif étant que ces personnels puissent apporter leur expertise et leurs compétences pour améliorer la formation des étudiants, leurs compétences et donc leur employabilité à l'issue de la formation.

Dans le cadre du projet France 2030 TIGER (SFRI), le comité opérationnel a souhaité proposer un groupe de travail sur la mise en place d'un statut appelé « Contractuel Lecturer ». Ce statut est régi par trois points importants :

- La personne recrutée doit apporter une vraie plus-value à l'enseignement.
- Cela ne doit pas déstabiliser le travail et le service des personnels enseignants-chercheurs.
- Cela ne doit pas se substituer à la création d'un poste d'enseignant-chercheur.

Dans le cadre de ce groupe de travail, tout d'abord, le besoin a été recensé. Les membres du groupe de travail sont donc partis à la rencontre des différents responsables de formation. Il a été discuté avec eux de l'opportunité d'engager de manière temporaire des personnes provenant des EPST et des EPIC pour faire de l'enseignement. Ces rencontres ont permis de faire émerger plusieurs retours. Pour exemple, le cas du Master Instrumentation et Mesures pour la Science, où les équipes se sont rendu compte ces dernières années que plus de 50 % des diplômés de ce cursus étaient embauchés dans la filière du nucléaire. Face à ce constat, les équipes ont souhaité, pour la nouvelle offre de formation, développer une formation qui serait en lien avec l'instrumentation nucléaire. Cependant, ce type de formation demande de faire appel à des intervenants experts dans le domaine du nucléaire, mais aussi des professionnels accrédités au nucléaire, personnel qu'il n'est pas possible de trouver au niveau de l'université puisque les enseignants-chercheurs ne peuvent pas être accrédités nucléaire. Les équipes de ce master se sont donc rapprochées d'un ingénieur-chercheur du CEA de Cadarache, expert international dans le nucléaire, correspondant avec EDF et disposant d'une autorisation d'accréditation à manipuler des instruments nucléaires. Ainsi, une nouvelle offre de formation dans laquelle cette personne s'était impliquée a pu être remontée.

Cela a donné une plus grande attractivité à la filière et répond aux besoins au niveau de l'industrie.

À partir des besoins identifiés, un groupe de travail a été créé pour définir le périmètre d'action qui pouvait être donné à ces personnels des EPST et des EPIC. Ce travail s'est fait en étroite collaboration avec les services de la Direction des Ressources Humaines, avec les enseignants-chercheurs et également avec les représentants du CNRS. À l'issue de ce groupe de travail, il a

été retenu de pouvoir proposer un contrat pour encadrer le travail de ces personnels. La charge proposée serait de 40 heures d'enseignement équivalent TD associées à 26 heures dédiées au travail administratif (pilotage, mise en relation, création de réseau). Le contrat serait sur une durée de deux ans renouvelables une fois avec une rémunération de 4500 € bruts par année versée de manière mensuelle. Le contrat se ferait sur proposition de la Direction des Ressources Humaines sur un contrat de type LRU.

L'objectif de ce type de contrat serait de développer des formations encore plus à la pointe et d'améliorer l'employabilité à terme des étudiants.

M. Rachid OUTBIB, au nom de la CGT-FSU-Solidaires, annonce que l'intersyndicale va voter contre, car elle est contre la multiplicité de ces contrats à durée déterminée. Il demande à quoi correspond le pilotage administratif d'une formation. Concernant la possibilité d'embaucher des ingénieurs d'études, il demande s'il y aura un critère d'exigence sur le diplôme de la personne.

M. Christophe BORDI répond que les statuts prévoient d'embaucher des personnes soit au niveau chercheur, soit au niveau équivalent ITA (ingénieurs, personnels techniques et administratifs) pour les EPIC.

M. Christophe BEROUD, au nom de la CFDT, confirme qu'il votera contre.

M. Jean-Baptiste PERRIER souligne l'intérêt de ce dispositif.

M. Erwan TRANVOUEZ, au nom de la liste PAIR, rappelle que les intervenants extérieurs, en formation professionnelle, font souvent du bénévolat. Il tempère en indiquant que 40 heures d'enseignement ne remplacent pas le poste d'un enseignant-chercheur. Ce dispositif serait complémentaire, anecdotique et ponctuel. Si l'université veut intéresser des personnels extérieurs il faut pouvoir les attirer, notamment en termes de rémunération. Il partage cependant l'inquiétude concernant les statuts.

M. Éric BERTON propose de passer au vote.

La création d'un statut « Contractuel Lecturer » est approuvée à la majorité des membres présents et représentés (dont 7 voix contre et 1 abstention)

2.b. Direction des relations internationales

2.b1. Modification des modalités de gestion du programme Erasmus+ 2021-2027

M. Jean-François MARCHI indique qu'il fera la présentation avec **Mme Marie TREDY**, Directrice du Pôle Mobilité Internationale.

Il explique que le premier point concerne la modification des modalités de gestion du programme Erasmus+ pour la mobilité des personnels et non pas des étudiants. Il rappelle que chaque année la Commission Européenne révisé les montants alloués aux frais de séjour Erasmus+.

Le vote concerne une simple répercussion de ce qui a été décidé cette année par la Commission Européenne.

La modification des modalités de gestion du Programme Erasmus + 2021-2027 est approuvée à l'unanimité.

2.b.2. Modifications des modalités de mise en œuvre du dispositif Plan de Mobilité Sortante (PMS)

M. Jean-François MARCHI indique que dans le cadre de mesures non pérennes pour deux ans, il a été décidé de réduire le Plan de Mobilité Sortante de moitié en passant d'un million à 500 000 €.

Il présente les modifications apportées avec les choix qui ont été faits dans le but de pénaliser le moins possible les étudiants.

Il souligne que lors de la modification du Plan de Mobilité Sortante, la Direction des Relations Internationales s'est aperçue que certaines personnes avaient bénéficié d'un cumul parfois important du Plan de Mobilité Sortante et du financement d'Erasmus via la Commission Européenne. Il était donc nécessaire de corriger le dispositif de manière qu'il n'y ait plus de cumul, qui génère des situations de forte inégalité entre les étudiants.

Il présente les éléments de modification qui sont au nombre de cinq :

- Révision des pays éligibles
- Révision des forfaits par zone
- Arrêt du financement des courts séjours
- Arrêt du financement des mobilités des personnels
- Arrêt des cumuls avec Erasmus+

Concernant la révision du Plan de Mobilité Sortante en ce qui concerne les pays éligibles, **M. Jean-François MARCHI** indique que le Plan de Mobilité Sortante va être conçu pour soutenir la mobilité sortante hors Europe, ne pouvant pas être financé par Erasmus.

Concernant la révision des forfaits par zones géographiques, trois zones géographiques ont été mises en place pour réduire les inégalités entre certaines destinations et respecter l'enveloppe budgétaire. Pour établir ces trois zones, le service s'est basé sur les différences du coût de la vie sur place et sur ce qui se fait dans le cadre d'Erasmus ou d'Erasmus +.

Si les montants journaliers peuvent paraître faibles, **M. Jean-François MARCHI** rappelle que le PMS est une aide à la mobilité, mais qu'il n'a pas vocation à financer la mobilité tout simplement par manque de moyens. Le financement reste plafonné à cinq mois, il n'y a pas de modification de ce point de vue-là.

M. Jean-François MARCHI précise le point concernant l'arrêt des financements des courts séjours hors Europe. Il rappelle qu'à l'origine ces séjours ne faisaient pas partie du plan, ils ont été ajoutés plus tard. Ces séjours représentaient moins de 5 % des mobilités financées.

En ce qui concerne l'arrêt du financement des mobilités des personnels, celui-ci est temporaire et limité à deux ans. Cet arbitrage a été fait, car la raison d'exister première du PMS est de favoriser la mobilité des étudiants. Il faut donc se concentrer sur l'essence même du plan face à cette restriction budgétaire. En réalité, ce n'est pas un véritable arrêt, mais plutôt un déplacement du financement, car la mobilité des personnels pourra être soutenue via l'enveloppe Erasmus+ qui s'élève à 3,2 millions d'euros, un record jamais atteint jusqu'à présent au sein d'Aix-Marseille Université et qui est un record au niveau national.

Évoqué précédemment, l'arrêt du cumul avec Erasmus+ a vocation à réduire les inégalités entre les étudiants. La Direction des Relations Internationales estime qu'il s'agit d'une bonne mesure et pas seulement dans le cadre des mesures non pérennes pour une durée de deux ans. L'arrêt de cumul permettra de financer plus de projets de mobilité en faveur des étudiants.

M. Jean-François MARCHI conclut son intervention en rappelant l'objet des deux votes :

- Pour le premier point, la revalorisation de l'enveloppe fixée par la Commission Européenne pour Erasmus+
- Pour le second point, le vote des mesures non pérennes dans le cadre de la diminution de moitié de l'enveloppe du Plan de Mobilité Sortante

M. Pierre-Yves DUFEU indique, au nom de la CFDT, être favorable au dispositif. Il demande pourquoi le vote est effectué 4 mois plus tard sur le point 1.

Mme Marie TREDY répond que l'agence Erasmus peut revoir les forfaits à chaque convention. Chaque année il y a une nouvelle convention, mais chaque convention dure deux ans.

M. Pierre-Yves DUFEU, au nom de la CFDT, demande ce qui est entendu par « courts séjours ».

Mme Marie TREDY répond qu'il s'agit des séjours de moins d'un mois. Cependant, la Direction des Relations Internationales s'est aperçue que si un étudiant partait plus de 15 jours, mais moins d'un mois, il pouvait percevoir une indemnité plus importante qu'un étudiant qui partait plus d'un mois. La durée de la mobilité courte doit être revue en n'excédant pas plus de 15 jours pour mettre l'accent sur la mobilité longue, qui constitue la mobilité la plus sollicitée par les étudiants.

M. Pierre-Yves DUFEU demande concernant les séjours hors Europe si la notion de sobriété énergétique est prise en compte.

Mme Marie TREDY répond que cela rentre dans le cadre de la mobilité verte.

M. Éric BERTON propose de passer aux votes pour les deux modifications.

Les modifications des modalités de mise en œuvre du dispositif Plan de Mobilité Sortante (PMS) sont approuvées à l'unanimité.

2.c. Formation

2.c.1. Modification de la structure haute de l'offre de formation pour l'année universitaire 2025 – 2026

Mme Maryline CRIVELLO indique que **Mme Cécile BOZZO** va remplacer **Mme Sophie DE CACQUERAY** qui n'est pas en mesure de prendre la parole aujourd'hui.

Mme Cécile BOZZO explicite le point relatif à la modification de la structure haute de l'offre de formation. Il s'agit tout d'abord de créer un parcours type de Master commun regroupant le master d'archéologie funéraire d'ALLSH et le master d'archéothanatologie de SMPM, car de nombreux étudiants faisaient les deux masters successivement. L'idée a été de regrouper ces deux parcours en proposant un aménagement des UE pour permettre aux étudiants d'avoir les deux spécialisations.

Elle indique que la deuxième mise à jour concerne une modification de nom qui passe de « métier du numérique et des médias » à « métier de la création et du numérique ».

En BUT, la modification concerne l'ouverture à l'alternance et à l'apprentissage du BUT GEA sur le site de Saint-Jérôme.

Ensuite, pour le BUT techniques de commercialisation, toujours sur le site de Saint-Jérôme, l'ouverture d'un parcours stratégie de marque et événementiel est proposée, donc une expansion du périmètre de ce parcours BUT.

Sur l'IUT toujours, est proposée l'ouverture d'un master technologique dont l'objectif est de renforcer les actions déjà menées et de fluidifier la diffusion de l'innovation au sein d'Aix-Marseille Université. C'est la Vice-Présidence déléguée à l'innovation qui a sollicité l'IUT pour créer ce master Smart Innovation et Prototypage dans le cadre du projet cyber +. Ce master serait unique sur le territoire français et permettrait de répondre à un futur appel à projets qui sera publié au premier semestre 2025.

M. Pierre-Yves DUFEU demande, au nom de la CFDT, ce que signifie le terme « structure haute ». Et demande s'il s'agit simplement d'un changement de dénomination.

Mme Cécile BOZZO répond qu'il s'agit des appellations utilisées au niveau des maquettes.

Mme Maryline CRIVELLO propose de passer au vote.

La modification de la structure haute de formation pour l'année universitaire 2025-2026 (vague 2) est approuvée à l'unanimité.

2.c.2. Campagne des demandes de Création, modification et fermeture des Diplômes d'établissement pour l'année universitaire 2024-2025

Mme Cécile BOZZO précise que contrairement à ce que précise l'intitulé de l'ordre du jour, il n'y a finalement pas de fermeture.

Les créations concernent :

- Une néohellénique pour ALLSH : il s'agit d'un certificat universitaire dont l'objectif est d'appréhender l'histoire et la culture de la société grecque moderne ;
- Le DU d'islamologie qui se trouve également dans les demandes de modification, car c'est un programme existant sous la forme d'un DIU. La seule différence se situe en termes de date, le DIU commence au 15 septembre, le DU, spécifique à Aix-Marseille Université, commencerait au mois de janvier ;
- Toujours concernant ALLSH, le DU langues et cultures : néolatin et linguistique comparée, dont l'objectif est d'ouvrir les compétences en linguistique et en latin à des étudiants en formation initiale et continue de toutes les disciplines ;
- Un certificat d'aptitude à l'enseignement du français à l'étranger à l'INSPE dans le but de former les enseignants qui vont enseigner le français à l'étranger et qui ont besoin de cette formation pour pouvoir postuler à des emplois à l'international.

Mme Pascale BRANDT-POMARES précise que ce qui est en jeu c'est la question de l'enseignement à l'étranger.

Mme Maryline CRIVELLO propose de passer au vote.

La campagne des demandes de création des Diplômes d'établissement pour l'année universitaire 2024-2025 est approuvée à l'unanimité.

Mme Cécile BOZZO présente les modifications concernant les diplômes d'établissement :

- Le DU et le CU de l'Institut Français d'Islamologie (IFI) ; la modification concerne une augmentation de tarif dans le cadre du DIU effectué avec l'INALCO et l'université de Strasbourg avec l'Institut Français d'Islamologie. **Mme Maryline CRIVELLO** rappelle qu'il s'agit d'un GIS dont amU est membre fondateur.
- La seconde modification concerne SMPM pour une demande de délocalisation du DESU d'Implantologie à La Réunion.

Mme Maryline CRIVELLO propose de passer au vote.

La campagne des demandes de modification des Diplômes d'établissement pour l'année universitaire 2024-2025 est approuvée à l'unanimité.

2.c.3. Transposition des diplômes en partenariat international (DPI) dans la nouvelle offre de formation, à compter de l'année universitaire 2024-2025

Mme Cécile BOZZO précise qu'un bilan a été fait sur l'ensemble des DPI portés par l'université. Elle projette un document présentant les DPI proposés par l'université pour les années 2024-2028.

Mme Maryline CRIVELLO propose de passer au vote.

La transposition des diplômes en partenariat international (DPI) renouvelés dans le cadre de l'offre de formation 2024, à compter de l'année universitaire 2024-2025, est approuvée à l'unanimité.

2.c.4. Maquette d'enseignement de la nouvelle offre de formation 2024 proposée par les composantes

Mme Cécile BOZZO présente le détail des nouveautés dans les maquettes d'enseignement.

Mme Maryline CRIVELLO propose de passer au vote.

La maquette d'enseignement de la nouvelle offre de formation 2024 proposée par les composantes est approuvée à l'unanimité.

2.c.5. Création d'un dispositif de bourse de mobilité à l'UFR Sciences

Mme Sylvie NEAUPORT présente la proposition de création d'un dispositif de bourse de mobilité à l'UFR Sciences.

Le montant de la bourse est de 3000 € par an au maximum. Le versement de la bourse se ferait en deux fois, un premier versement de 70 % à la création du dispositif et ensuite un deuxième versement de 30 %.

Mme Maryline CRIVELLO propose de passer au vote.

La création d'un dispositif de bourse de mobilité à l'UFR Sciences est approuvée à l'unanimité.

2.c.6. Rapport de suivi de la situation professionnelle des doctorants

Mme Canèle CAVAILLÈS présente les résultats d'une enquête sur les insertions professionnelles.

Elle présente l'historique sur les enquêtes IPDoc. Depuis 2015, un suivi est mené sur l'insertion professionnelle des docteurs.

Elle présente les principaux indicateurs et le suivi des docteurs pour la promotion 2018.

Concernant les caractéristiques de l'emploi, les principaux indicateurs sont les suivants :

- Le taux d'insertion professionnelle a augmenté dans le temps pour atteindre environ 95 % cinq ans après leur thèse, avec une part de presque 95 % de cadres.
- Du côté du type de l'emploi, on voit une majorité d'emplois dans le secteur de la recherche-enseignement et dans le secteur public.
- Du côté de l'adéquation entre l'emploi et la formation doctorale, 30 % se disent satisfaits ou très satisfaits. La donnée n'était pas disponible à un an, car elle ne figurait pas à l'époque dans le questionnaire.

La promotion 2018 était composée de 722 diplômés, 450 répondants, 427 docteurs en emplois.

Le profil des répondants est le suivant : davantage d'hommes, avec un âge moyen de 37 ans. Environ 30% de Docteurs sont de nationalité étrangère.

Concernant le type de contrat, **Mme Canèle CAVAILLÈS** indique que l'emploi est stable très majoritairement, avec 50 % de CDI et environ 20 % de fonctionnaires.

Par rapport au financement durant le doctorat, elle précise qu'intervient majoritairement un financement spécifique pour réaliser leur thèse.

S'agissant du taux de satisfaction concernant leur emploi, **Mme Canèle CAVAILLÈS** indique que la satisfaction des répondants concernant leur situation professionnelle en générale est relativement faible (13 %). Ils sont davantage satisfaits de leur rémunération (43 %).

Mme Canèle CAVAILLÈS précise également que 16 répondants étaient en recherche d'emploi.

Elle indique que la consultation des résultats est disponible en ligne. Les WebReports en ligne font office de rapport.

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, rappelle que le 25 septembre 2024 une note du MESR est sortie. Elle demande si un comparatif a pu être fait pour faire une analyse des points forts et des points faibles de l'établissement par rapport à la moyenne nationale.

Mme Canèle CAVAILLÈS répond négativement et indique que le ministère est très en retard sur la passation du questionnaire et il est actuellement en train de relancer les doctorants de cette cohorte.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, demande sur quoi la direction attend que les membres du Conseil d'Administration se positionnent.

Mme Noémie CHABANON explique que le code de l'éducation impose que le rapport soit présenté au Conseil d'Administration et qu'une délibération soit votée.

M. Erwan TRANVOUEZ, au nom de la liste PAIR, demande qui a accès à ce lien.

Mme Canèle CAVAILLÈS répond que pour le moment les résultats ne sont pas publiés en externe, car le ministère est très en retard.

M. Rachid OUTBIB remercie **Mme Canèle CAVAILLÈS** pour le travail réalisé. Il regrette cependant que la présentation ne se clôture pas par une synthèse expliquant pourquoi il est nécessaire ou pas de faire une thèse.

Mme Maryline CRIVELLO propose de passer au vote du rapport.

Le rapport de suivi de la situation professionnelle des doctorants est approuvé à l'unanimité.

2.d. Normatif

2.d.1. Modification des Statuts de la Faculté des Sciences

Mme Sylvie NEAUPORT indique que les modifications proposées illustrent la volonté de la Faculté des Sciences de mener une action forte en matière de vie étudiante avec la création du statut de Vice-Doyen Etudiants d'une part, et d'autre part l'installation d'une commission qui financera les projets liés à la vie étudiante.

L'article 12.3 des statuts a également été supprimé.

Elle précise que ces différentes modifications ont été validées à l'unanimité en Conseil d'UFR en septembre 2024.

M. Éric BERTON propose de passer au vote.

La modification des statuts de la Faculté des Sciences est approuvée à la majorité (1 voix contre et 6 abstentions).

2.d.2. Modification des Statuts de la MMSH

M. Cyril ISNART présente les modifications des statuts de la composante MMSH.

La liste des personnes siégeant au conseil de département a été allongée. La présence du doyen d'ALLSH a été ajoutée également.

Il rappelle que la MMSH est à la fois une composante de l'université, mais aussi une UAR et qu'il a été décidé d'avoir un seul comité scientifique.

M. Éric BERTON propose de passer au vote.

La modification des statuts de la MMSH est approuvée à l'unanimité.

2.d.3. Modification des Statuts du SCASC et évolution de certaines prestations

Mme Laure MAILLE indique qu'il s'agit d'une légère adaptation des statuts du SCASC.

L'évolution a pour but de permettre aux enfants majeurs, entre 18 et 20 ans, en situation de handicap de bénéficier du SCASC. Ils se sont en effet rendus compte que des jeunes majeurs

en situation de handicap de 18 à 19 ans pouvaient être exclus du bénéfice du SCASC parce qu'ils pouvaient ne pas être, soit en recherche d'emploi, soit étudiants.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, demande à partir de quand cela sera pris en compte.

Mme Laure MAILLE répond à partir du vote du Conseil d'Administration.

M Éric BERTON propose de passer au vote.

La modification des Statuts du SCASC est approuvée à l'unanimité.

Mme Laure MAILLE précise qu'il s'agit d'une transposition réglementaire d'un décret publié en juin 2024 et qui met en place au niveau de l'Etat deux dispositifs : une rente d'éducation temporaire et une rente viagère pour handicap. Parallèlement à l'application de ce dispositif réglementaire, il est notamment proposé de conserver les deux prestations d'action sociale SCASC « Aide enfant Orphelin » et « Allocation enfant en situation de handicap ».

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, salue l'initiative en faveur des orphelins.

M. Pierre-Yves DUFEU, au nom de la CFDT, salue également l'initiative. Il revient sur un point de méthode. Les deux votes ne sont pas mentionnés dans le déroulé de l'ordre du jour et souhaite qu'à l'avenir, ces éléments soient mieux formalisés.

M. Éric BERTON propose de passer au vote.

L'évolution de certaines prestations du SCASC est approuvée à l'unanimité.

2.d.4. Modification du Règlement Intérieur du SCD

M. Johann BERTI indique que la principale modification de l'annexe 1 du règlement intérieur est liée au fait que le SCD souhaite désormais proposer aux usagers un prêt illimité de documents, puisque l'expérimentation qui a été faite à ce sujet pendant plus de 6 mois s'est avérée totalement positive et plébiscitée. L'annexe 2 permet de toiletter et mettre à jour quelques espaces et dénominations qui n'étaient plus corrects.

Mme Fathia TIR, au nom de la CFDT, questionne le changement de terme « usager » et non plus « lecteur ».

M Johann BERTI répond qu'usager est plus pertinent, car aujourd'hui les visiteurs ne viennent plus uniquement pour lire, mais aussi pour travailler, imprimer des documents, etc.

M Éric BERTON propose de passer au vote.

La modification du Règlement Intérieur du SCD est approuvée à l'unanimité.

2.e. Divers

2.e.1. Actualisation du périmètre fléché pluriannuel d'Aix-Marseille Université

Mme Florence MESSINA explique qu'au regard de différents changements réglementaires et de la volumétrie actuelle de l'établissement, il est apparu opportun d'actualiser le périmètre fléché et pluriannuel de l'établissement. Elle précise que le dernier vote sur ce sujet avait eu

lieu en 2015. Elle explique ensuite le terme « recettes ». Il est pris dans son sens budgétaire et correspond à l'ensemble des moyens assurant la couverture des dépenses. Les recettes peuvent provenir de l'État, d'organismes publics et privés.

Ces changements se font à l'aune du projet « Infinoe », nouvel infocentre de la DGFIP. Les liasses réglementaires budgétaires (budget initiaux et rectificatifs) ainsi que le compte financier seront, à compter d'une date encore à définir par l'Etat, transmis via ce nouvel infocentre. De même, les flux financiers quotidiens de l'université seront transmis en temps réel via Infinoe.

Normalement les recettes sont globalisées. Un principe d'exception prévoit qu'elles puissent être fléchées sous couvert de critères réglementaires :

- L'utilisation prédéterminée par le financeur avec la justification de l'utilisation des fonds auprès du tiers ;
- Les recettes sont destinées à des dépenses explicitement identifiées et potentiellement réalisées sur un exercice différent de celui de leur encaissement.

Ce fléchage des recettes permet à l'université de fixer la liste des recettes qu'elle souhaite flécher, mais les recettes concernées doivent impérativement présenter l'ensemble des caractères du cadre réglementaire.

Ce fléchage permet d'expliquer l'impact de certaines opérations ayant une forte incidence sur la situation financière de l'établissement, en raison de décalages de trésorerie qu'elles génèrent. A ce titre, le fléchage répond avant toute chose à un enjeu d'éclairage et d'information du conseil d'administration et de la tutelle de l'établissement.

Cela renforce également l'analyse de la soutenabilité budgétaire de l'établissement, notamment concernant la trésorerie et les fonds de roulement disponibles. La détermination d'un seuil permet d'accroître la visibilité des tableaux réglementaires.

Le périmètre des recettes fléchées a été approuvé lors du Conseil d'Administration du 27 octobre 2015.

Ainsi, le nouveau périmètre fléché et porté au vote se détaille comme suit :

- Plan campus (inchangé)
- CPER (inchangé)
- Contrats pluriannuels* à justifier > 100 K€ (précédemment > 1 M€).

En parallèle, sont retirés du périmètre fléché : les contrats inférieurs à 100 K€ et la dotation IDEX, en effet, c'est une dotation annuelle qui ne répond plus aux critères des recettes fléchées. Ainsi, la lecture du périmètre IDEX est facilitée et cela permet d'avoir une visibilité sur la trésorerie de la fondation.

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, demande si les crédits CPER sont fléchés sur des projets et si oui, où cela a-t-il été décidé.

M. Damien VERHAEGHE répond que les crédits CPER sont fléchés sur des opérations. C'est décidé par tous les financeurs. Une fois que les montants sont arbitrés, l'université reçoit une notification de subvention sur laquelle elle ne peut revenir.

M. Rachid OUTBIB, au nom de la CGT-FSU-Solidaires, indique que le syndicat CGT-SUD votera contre, car il ne comprend pas pourquoi la fondation sort de ce périmètre.

Mme Florence MESSINA répond que la fondation ne sort pas de ce périmètre. Depuis 2024, les comptes de la fondation ne sont plus agrégés aux comptes de l'établissement principal, ce

qui permet une meilleure visibilité des comptes respectifs. Dans la fondation, Amidex, il y a deux périmètres essentiellement, la dotation d'Amidex et les projets France 2030. La dotation n'étant pas à justifier, elle ne remplit pas tous les critères de recettes fléchées, à ce titre, une proposition est faite pour sortir cela. Pour autant, il y a une analyse fine de la trésorerie faite via les tableaux réglementaires.

M. Damien VERHAEGHE précise que les budgets et les comptes de la fondation sont présentés en conseil de gestion au sein duquel le recteur est présent.

Mme Florence MESSINA poursuit en indiquant que les comptes des fondations (BI, BR et CF) sont votés en conseil de gestion et ensuite approuvés en Conseil d'Administration.

M. Éric BERTON propose de passer au vote.

L'actualisation du périmètre fléché pluriannuel d'Aix-Marseille Université est approuvée à la majorité des membres présents et représentés (3 voix contre et 4 abstentions).

2.e.2. Acceptation d'un don de conteneurs CMA-CGM

M. Jean-Louis MORO indique que la gouvernance a pour projet d'installer des épiceries solidaires sur les campus. Ces épiceries doivent être mises en place dans le cadre du déploiement de la maison des étudiants. Cependant, la maison des étudiants sur le site de Marseille Saint-Charles est prévue au-delà de 2026. Avec la donation de conteneurs reconditionnés de CMA-CGM, une épicerie solidaire pourrait être ouverte à partir du 1^{er} trimestre 2025.

Le vote concerne la question de savoir si le Conseil d'Administration accepte le don de ces quatre conteneurs reconditionnés (électricité, fluide, isolation, ouverture).

Mme Sabine OUAHHABI KHARBACH, au nom de l'Union étudiante et UNEF, demande qui va tenir ces épiceries.

M. Éric BERTON répond que les épiceries seront tenues par Aix-Marseille Université, avec des étudiants, mais aussi avec du personnel recruté spécifiquement.

Mme Emmanuelle ROSA, au nom de l'UNSA, demande pourquoi il ne serait pas possible de dupliquer le dispositif à La Timone.

M. Jean-Louis MORO répond que sur le site de La Timone une épicerie pourra être mise en place au sein de la faculté de pharmacie.

M. Éric BERTON propose de passer au vote.

L'acceptation d'un don de conteneurs CMA-CGM est approuvée à l'unanimité.

2.e.3. Approbation de la subvention de la Métropole au profit de l'antenne STAPS d'Aubagne – Faculté des Sciences du Sport

M. Christophe BOURDIN rappelle que l'antenne d'Aubagne a été ouverte en 2015 dans le but d'attirer des étudiants à Aubagne.

Depuis 2015, la ville d'Aubagne attribue une subvention pour faire fonctionner l'antenne. La subvention est désormais passée à la métropole, la demande de subvention de 148 500 € a été faite.

M. Éric BERTON propose de passer au vote.

La subvention de la Métropole Aix-Marseille Provence au profit de l'antenne STAPS d'Aubagne est approuvée à l'unanimité.

2.e.4. Approbation de la subvention de la Métropole au profit du Département SATIS – UFR Sciences

M. Rémi ADJIMAN présente le département SATIS qui forme des professionnels de l'audiovisuel. La formation se déroule sur trois années, cinq parcours de formation sont possibles au sein du master. Il indique qu'une réponse a été apportée à l'appel à projets « La Grande Fabrique de l'Image », dans le cadre du projet France 2030. Le projet proposé consiste à renforcer la présence de la post-production sur le territoire. C'est un projet à vocation de développement économique. Pour cela, le département propose une approche systémique qui agit à la fois sur l'enseignement de la post-production elle-même avec spécifiquement la création d'un parcours, manquant pour le moment, sur la création d'effets spéciaux numériques associés au décor. En même temps, il apparaît qu'il faut plus de production de projets et plus d'auteurs. Pour cela, le département crée un sixième parcours VFX et décor et en renforçant les enseignements des parcours production et réalisation.

Le projet a été validé, cela a été annoncé par la ministre de la Culture au Festival de Cannes l'année dernière en 2023. L'État s'est engagé à hauteur de 520 000 €. Il indique que la métropole a donné son accord pour une subvention à hauteur de 150 000 € qui va servir aux investissements matériels.

La subvention de la Métropole Aix-Marseille Provence au profit du département SATIS est approuvée à l'unanimité.

2.e.5. Remontée des conventions et décisions en vertu de la délégation du pouvoir donnée par le CA au Président (période mai – août 2024)

Mme Noémie CHABANON présente le rapport des remontées des conventions et décisions signées par **M. Le Président** en vertu de la délégation de pouvoir donnée par le Conseil d'Administration pour la période mai-août 2024.

L'ordre du jour étant épuisé, la réunion est terminée à 18 h 12.

**Le Président du Conseil d'administration,
ÉRIC BERTON**