

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

**DELIBERATION n°2023/03/16-01-CA**

Le **Conseil d'administration**, en sa séance du 16 Mars 2023, sous la présidence d'Éric BERTON, Président,

**Vu** le Code de l'éducation,  
**Vu** les Statuts d'Aix-Marseille Université modifiés,

**DECIDE :**

**OBJET : Procès-verbal de la séance du 13 Décembre 2022**

Le Conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 13 décembre 2022, tel qu'annexé à la présente délibération.

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

Membres en exercice : 36

**Quorum : 18 membres présents et représentés**

Membres présents : 18

Membres représentés : 9

Fait à Marseille le 16 mars 2023

**Eric BERTON,**  
Président d'Aix-Marseille Université



**PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE  
SEANCE DU 13 DÉCEMBRE 2022**

---

**Étaient présents :**

***Collège A***

BERTON Éric  
BOUFFIER Sophie  
BRANDT-POMARES Pascale  
GIMENEZ Guy  
LEONETTI Georges  
MOURET Laurence

***Collège B***

DAUDE Hervé  
LENGRAND-JACOULET Sophie  
MASOTTI Véronique  
RIBAUD Anne  
SIFFREIN-BLANC Caroline  
TRANVOUEZ Erwan

***Collège BIATSS :***

DE SAINTE-MARIE Isabelle  
FORESTIER Frédéric  
GAUDY Fabrice  
ROSA Emmanuelle  
TIR Fathia

***Collège Usagers :***

CATONI Ghjuvan  
KEBE Malick

***Personnalités extérieures :***

BIANCARELLI-LOPES Aurélie  
PHILIPPE Aurélie

**Étaient représentés :**

BLACHE Philippe	a donné pouvoir à	MASOTTI Véronique
BROUWER Max	a donné pouvoir à	CATONI Ghjuvan
DEHEE Delphine	a donné pouvoir à	CATONI Ghjuvan
GODRON Amaury	a donné pouvoir à	LEONETTI Georges
LATIFI Amel	a donné pouvoir à	MOURET Laurence
MIQUELLY Véronique	a donné pouvoir à	LEONETTI Georges
PROST Jean-Philippe	a donné pouvoir à	MASOTTI Véronique
RADULESCO Thomas	a donné pouvoir à	SIFFREIN-BLANC Caroline

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

Quorum : 18

Nombre de présents : 21

Dont nombre de membres représentés (procurations validées) : 8

Nombre de membres absents : 7

Décompte des votants à l'ouverture de la séance : 21+8, soit 29 présents ou représentés.

**Etaient absents sans représentation :**

DE PONCINS Côme

DORIOLE Alexandre

GUENEC André

HARROUDI Hasna

LECCIA Paul

MAILLE Laure

SICARD-DESNUELLE Marie-Pierre

***Invités permanents***

TRANKOVA Irina, représentant le Recteur d'Académie d'Aix-Marseille

CRIVELLO Maryline, Vice-Présidente du Conseil d'Administration

CORVELLEC Laurence, Directrice générale des services

DJAMBAZIAN Philippe, Agent comptable

***Invités***

BELOT Laurence – Auditrice Interne

CARPENTIER Brigitte – Directrice des affaires financières

DELAPORTE Philippe – Vice-président Recherche

DURAND Ségolène – Directrice du Développement du Patrimoine Immobilier

DOMEIZEL Mariane – Vice-présidente déléguée au Développement Durable

LAFFONT Romain – Directeur de Polytech Marseille

MALLET Bertrand – Directeur des programmes « Opération Plan Campus » (DDPI)

MARRONI Bruno – Directeur Protisvalor

MORALES Nicolas – Directeur exécutif Fondation universitaire A\*MIDEX

MORO Jean-Louis – Vice-Président Vie des campus, qualité de vie au travail et sécurité au travail

NICOD Lionel – Vice-président Formation

PACHÉ Cynthia – Directrice de l'amélioration continue

PIANEZZE Guillaume – Directeur des ressources humaines

VERHAEGHE Damien – Vice-président Richesse humaine et patrimoine

*La séance est ouverte à 13 heures et 26 minutes.*

## INTRODUCTION

**M. Le Président** demande un volontaire pour être secrétaire de séance.

**Mme Fathia TIR** se propose comme secrétaire de séance.

### a) Appel

**Mme Sandrine GIUMMARRA** procède à l'appel.

### b) Vérification atteinte du Quorum

### c) Actualités :

**M. le Président** aimerait rendre hommage à l'étudiante de la Faculté d'Economie et de Gestion d'AMU, Mme KOLAGBE Fortuné, qui a été assassinée le dimanche 4 décembre 2022, à la sortie de son travail à Plan-de-Campagne.

Le conseil d'administration observe une minute de silence.

Le Président remercie ensuite l'ensemble des services d'aide de l'université qui ont mis en place une cellule de soutien psychologique. La promotion de la victime est dévastée.

### d) Approbation du procès-verbal de la séance du 25 novembre 2022

En raison du délai entre les deux derniers CA, le PV du CA du 25 novembre 2022 sera soumis à l'approbation lors du CA du 24 janvier 2023.

## 1. SUJETS D'ACTUALITÉ ET D'ORIENTATION GÉNÉRALE CONCERNANT LA POLITIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

### a) Actualités de l'établissement

#### 1.a.1. Actualisation du plan d'audit pour la période de 2022 à 2024

*En application de la Charte d'audit, le responsable de l'audit interne (Directrice de l'amélioration continue) établit et met à jour un plan pluriannuel glissant. Le plan d'audit est arrêté par le comité d'audit sur proposition du Directeur de l'Audit Interne. Il est présenté au Conseil d'administration de l'Université pour information.*

**Mme Marilynne CRIVELLO** annonce le point relatif à l'actualisation du plan d'audit pour la période 2022 à 2024.

**Mme Cynthia PACHÉ** présente les trois missions d'audit de fin 2022 à 2023 :

- Réforme du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics (RGP). Il s'agit d'analyser les impacts de la réforme sur les activités et les acteurs et d'analyser les changements dans l'organisation du travail à mettre en œuvre.
- Accueil des usagers. Il faut référencer les critères qualitatifs et faire des propositions pour une amélioration de service.
- Archives physiques d'AMU : Evaluer le volume des archives papier, qui est très conséquent au sein d'AMU et réparti sur différents sites et locaux, et essayer d'optimiser la situation des archives. Il s'agira également d'établir un lien avec les travaux du groupe de travail interne (actuellement en cours) relatif à l'archivage électronique des documents.

**Mme Fathia TIR** demande si un support ou une loi oblige l'établissement à procéder à un audit.

**Mme Cynthia PACHÉ** explique qu'un comité d'audit assure l'indépendance de l'audit interne, qui est composé de membres internes et externes.

**Mme Fathia TIR** demande si les trois missions mentionnées ont été proposées par ce conseil.

**Mme Laurence BELOT** indique que les missions sont identifiées par rapport aux besoins, enjeux ou problématiques que rencontrent AMU et proposées au Comité d'audit qui entérine le plan d'audit.

**M. le Président** déclare que le président a également le droit de proposer une mission.

## **b) Stratégie de l'établissement**

### **1.b.1. Campagne d'emplois 2023**

**M. Damien VERHAEGHE** présente les prévisions de libération d'emplois pour 2023.

Il rappelle que la campagne est un processus qui a débuté l'été passé. Après le conseil d'administration du mois de juillet dernier et un débat d'orientation budgétaire, une lettre de cadrage budgétaire a été rédigée à destination des composantes pour les guider dans l'élaboration de leurs besoins. Ensuite, les directions des structures concernées se sont mises d'accord sur les chiffres lors d'ateliers budgétaires. En octobre, l'équipe de Direction (notamment VP RHP, VP Formation, VP Recherche, DGS, DAF, DRH et DPPI) a rencontré l'ensemble des composantes.

En novembre, alors que les demandes des composantes et structures sont souvent supérieures aux ressources, l'équipe a travaillé avec les structures pour rentrer dans les enveloppes de masse salariale. Enfin, en décembre, il y a eu l'élaboration du Budget Initial de 2023, qui a d'abord fait l'objet d'une présentation devant le contrôle académique du Rectorat et qui est présenté et soumis au vote du Conseil d'Administration aujourd'hui.

- La soutenabilité de la masse salariale est assurée par une campagne d'emplois construite sur la base d'enveloppes de masse salariale par structure (composantes, services communs, directions centrales), remplaçant une stricte logique de postes et d'emplois en s'appuyant sur un nouvel outil pour piloter la campagne. Les structures ont pu ainsi proposer un schéma d'emplois dans la limite de chaque enveloppe de recrutement (N et N+1), étudiée en tenant compte du GVT, qui n'est plus compensé par la Subvention pour Charges de Service Public ;

- Ces enveloppes par composante s'inscrivent dans un cadre d'optimisation des moyens, destiné à compenser les transferts de charges de l'Etat, les éventuels surcoûts des campagnes d'emplois précédentes ainsi que le coût du GVT. La combinaison des contraintes a permis néanmoins de publier un grand nombre de concours ainsi que la création de 12 postes de PR au titre de l'article 46-3° et de 7 postes de MCF au titre de l'article 26-1° ;
- Un plan de titularisation de 17 postes BIATSS afin de stabiliser des agents contractuels ;
- Prioriser les recrutements BOE (14 BIATSS).

**M. Damien VERHAEGHE** rappelle que l'un des ratios utilisés par le rectorat pour vérifier que les décisions sont soutenables financièrement est le total des dépenses de personnel sur le total des produits encaissables. Le seuil d'usage et d'alerte est fixé à 83 %. Au-delà de ce seuil, il est difficile de dégager un résultat positif pour augmenter la capacité d'autofinancement des investissements. De 2017 à 2020, le ratio a été en moyenne supérieur à 81 % avec un pic à près de 83 % en 2020. Les deux campagnes suivantes ont été menées avec un objectif de mieux maîtriser ce ratio. En 2021, la progression a en effet été ralentie. Pour 2022, les chiffres exacts seront connus au moment du compte financier.

D'une manière générale, les dépenses en masse salariale progressent, quasi mécaniquement du fait du GVT (Glissement Vieillesse Technicité) mais parallèlement, l'origine des ressources varie. La progression de 2017 à 2020 s'explique notamment par un financement de l'État et une partie de financements externes.

De plus, la part AMU sur les ressources globalisées consacrées à la masse salariale progresse également puisque des moyens importants ont été mobilisés mais aussi parce que l'État ne finance plus le GVT depuis quelques années.

La progression du financement d'AMU provient en grande partie du non-financement du GVT.

Les facteurs exogènes de la croissance de la masse salariale sont notamment des décisions prises par l'Etat et qui sont imposées à l'établissement. La plus emblématique et la plus récente est la revalorisation du point d'indice.

Le ministère a annoncé que la revalorisation serait compensée en 2023, mais pas en 2022. Or, la décision correspondante était applicable dès juillet 2022. AMU a donc cinq mois de revalorisation à financer sur ses ressources. Il y a encore des incertitudes pour 2023, notamment car cette revalorisation a également un impact sur le taux horaire des heures complémentaires ou encore sur la prise en charge de la rémunération des contractuels rémunérés sur la masse salariale Etat. On ne sait pas encore à l'heure actuelle, si ces éléments seront compensés par l'Etat.

Autres mesures décidées par l'Etat : la revalorisation du SMIC pour laquelle le financement est partiel ou encore l'indemnité de télétravail, aucune compensation, enfin la prime de fin de contrat pour les CDD qui coûte 300 k€ par an, non financée par l'État.

Pour conclure, AMU doit désormais tenir compte de la nécessité de financer des mesures transférées par l'État.

Cette campagne d'emplois prend en compte les objectifs stratégiques fixés par la Gouvernance, les engagements présidentiels ou encore ceux fixés par le schéma directeur des ressources humaines (SDRH) et le schéma directeur handicap.

Le cadrage 2023 a été cependant modifié : il y avait auparavant trois prélèvements, aujourd'hui il est proposé un unique prélèvement. Celui-ci doit financer le GVT, les mesures non financées par l'État (télétravail, smic des contractuels notamment) et les nouvelles mesures RH. La méthode a été simplifiée en faisant un taux unique et en écrasant l'échelle des prélèvements.

AMU sera ainsi capable de financer des mesures nouvelles pour 2023.

Côté enseignants-chercheurs, l'établissement va publier douze postes de professeurs par la voie de l'article 46-3, ce qui est le maximum autorisé par l'Etat.

L'établissement finance la différence de masse salariale entre le coût d'un maître de conférences (MCF) et celui d'un professeur (PR), ceci afin d'inciter les composantes à choisir cette voie d'accès.

**M. le Président** rappelle qu'il faut encourager les maîtres de conférences à passer professeurs et donc à présenter leur HDR.

**M. Damien VERHAEGHE** reprend :

- L'établissement entend étendre ce système pour que les collègues professeurs du second degré, certifiés ou agrégés puissent passer le concours de maîtres de conférences. De la même façon que pour le 46-3, l'établissement financera au niveau central la différence de masse salariale entre PRCE/PRAG et MCF. Cinq concours avaient été prévus et sept demandes ont été formulées. Le président a accepté de financer la totalité des demandes.
- AMU souhaite également maintenir un volume important de CRCT.
- L'objectif est enfin de continuer à faire évoluer les primes d'enseignement pédagogique, en parallèle de la mise à niveau de la partie C2 formation du RIPEC.

Pour les BIATSS,

- Depuis décembre 2022, le complément indemnitaire annuel (CIA) a été mis en place.
- Il est envisagé de proposer à des collègues contractuels qui sont sur masse salariale pérenne et avec une ancienneté importante de passer un concours. Là encore, c'est l'établissement au niveau central qui financera la différence de masse salariale. Dix-sept demandes ont été arbitrées favorablement.
- La direction générale des services, la DRH et M. Daniel LAFITTE (Chargé de mission auprès du VP RHP) travaillent avec les organismes concernés pour mettre en place une mobilité croisée de type NOEMI utilisée par le CNRS. Va être lancée, avec le CNRS, une expérimentation de campagne de sites avec dix-huit emplois qui seront proposés.
- Enfin, AMU entend appliquer la règle en matière de recrutement de travailleurs en situation de handicap (6% d'obligation d'emploi). L'équilibre entre enseignants-chercheurs et BIATSS n'est pas atteint. Un travail avec les composantes de taille plus importante est actuellement en cours afin d'améliorer le taux concernant les enseignants-chercheurs, notamment en recrutant parmi les doctorants et post-doctorants en situation de handicap.

Du point de vue des chiffres, départs des enseignants et des enseignants-chercheurs :

En 2023 : 79 départs, 57 pour les enseignants-chercheurs et 22 pour le second degré. Ils baissent légèrement par rapport à 2022.

Le prélèvement sur la masse salariale des départs a diminué et permet d'ouvrir plus de concours. Il y a, chez les professeurs, 31 départs et 26 concours. Les 26 concours sont dynamisés par les douze postes en 46-3 que le central finance et les quatorze proposés par les structures sur leur enveloppe de masse salariale.

Chez les maîtres de conférences, il y a 26 départs et 57 concours proposés, 49 par les structures et 7 par le central.

Pour le second degré, 22 départs et 24 concours, certaines créations d'emplois sont financées par le ministère.

Pour les enseignants-chercheurs et enseignants, il y aura donc au total 107 concours en 2023. Il y a moins de départs qu'en 2022 mais l'établissement proposera plus de concours grâce à la diminution du prélèvement.

En ce qui concerne le détail des origines des postes vacants : neuf concours de professeur proviennent des supports libérés par les départs définitifs. Il y a douze créations.

Pour les maîtres de conférences : 32 sont libérés dans le cadre de la campagne classique, 12 dégelés par les contractuels, 7 créations et 6 supports vacants et à nouveaux occupés par voie de concours de MCF.

En ce qui concerne les seconds degrés, il y a 18 départs en campagne d'emplois, 3 contractuels, une création de l'État et deux vacants.

En ce qui concerne la répartition par structures, il y a 26 concours à la Faculté des Sciences, 25 à la Faculté ALLSH et 14 à l'IUT pour ne citer que les volumes les plus importants.

La présentation est faite du détail des douze chapeaux de professeurs qui bénéficieront du concours par la voie du 46-3 et le détail des structures qui en bénéficient.

Même chose pour les concours de maître de conférences en direction des enseignants du second degré.

Un rappel est fait sur la procédure de repyramidage (nouvelle voie d'accès au corps des professeurs mise en place par la loi de programmation pour la recherche - LPR), l'année dernière pour les années 2020 et 2021, le quota était de 35 possibilités. L'établissement avait la possibilité de choisir les sections CNU, en suivant cependant certains critères du ministère (taux de PR dans la section, taux de femmes PR dans la section et vivier des HDR).

Pour les années 2022 et 2023, le ministère a imposé les sections CNU prioritaires, certaines sections ont donc disparu.

Il y aura 36 possibilités à distribuer sur 31 sections.

Le choix des sections CNU a été fait par le ministère sur le seul critère du taux de professeur par section. Le VP RH précise qu'il est possible que certaines sections ne se voient pas attribuer une promotion, même si elles sont affichées par le ministère en raison d'un vivier de candidats HDR trop faible. Les structures devront compenser par la voie du 46-3 quand c'est possible car dans certaines sections dites contingentées, pour une publication de professeur au 46-1 ou 46-3 ou 46-4, il faut proposer un recrutement à l'agrégation.

**M. Le Président** indique que l'établissement a choisi de faire quelque chose de clair.

Les auditions ont été réalisées sur la base du classement transmis par le CAC restreint et le CNU. Sans que cela ne soit une obligation, le CAC restreint a validé *in fine* la liste des promus à l'issue des auditions.

**M. Damien VERHAEGHE** rappelle qu'il y a également d'autres recrutements, en dehors des concours et notamment de contractuels sur supports pérennes.

**Mme Emmanuelle ROSA** demande s'il existe un ratio entre le nombre d'enseignants et le nombre d'étudiants inscrits dans le choix des sections.

**M. Damien VERHAEGHE** indique que ce critère n'est pas pris en compte dans cette nouvelle voie d'accès au corps des professeurs. Les trois critères ont été cités.

**Mme Emmanuelle ROSA** demande s'il est possible de faire des changements de CNU. Et est-ce également possible de le faire dans le cadre des repyramidages ?

**M. Damien VERHAEGHE** confirme, techniquement, si c'est anticipé.

En ce qui concerne les personnels BIATSS : 77 départs en 2023.

Une campagne de titularisation a été proposée, initialement prévue pour 15 personnes mais qui finalement concernera 17 agents.

La liste est formée de deux groupes (un pour les composantes et un pour les directions et services communs). Le total représente onze concours de catégorie A, quatre de catégorie B et deux de catégorie C. Il y en a sept dans les composantes au sens large (Amidex étant assimilée aux composantes) et dix pour les services centraux et communs.

Une correction est apportée en séance : pour la faculté des sciences, ce n'est pas un technicien en logistique mais en gestion administrative.

Le VPRH indique que durant cette campagne, il n'a pas été possible de faire autant de créations de postes qu'en 2022. L'année dernière, le taux de prélèvement était de 60 %. Cette année, il y a peu de créations d'emplois (quatre seulement) pour laisser plus de marge aux structures. A noter que deux créations de DGSA ont été arbitrées.

En ce qui concerne la filière AENES, conformément aux engagements pris en 2022, il n'y aura plus de suppressions, il y aura même quelques mutations entrantes. Les supports libérés seront occupés par des contractuels dans l'attente de publication aux concours.

Le nombre de recrutements via la procédure BOE a fortement progressé entre 2020 et 2023 (de 5 à 14).

L'équilibre entre les concours internes et externes a été difficile à réaliser car les composantes ont été incitées à favoriser la promotion interne, elles ont donc proposé beaucoup de concours internes sauf qu'il y a des règles qui obligent à équilibrer les demandes à minima 50 % en interne. Au total, AMU va publier 98 concours BIATSS, il y aura 4 concours d'IGR (dont un en première classe), 26 concours d'IGE (17 en externe et 7 en interne), 21 concours d'assistant-ingénieur, 40 concours de technicien et 8 concours en catégorie C.

12 concours sont ouverts sur la base des départs, 20 concours constituent des dégels de contractuels, 17 sont ouverts dans le cadre du plan de titularisation, 2 sur la masse salariale pérenne loi ORE et 47 sont ouverts sur les enveloppes des structures.

Par rapport à 2020, le nombre de concours a pratiquement doublé. Il y en avait 50 en 2020 et presque 100 en 2023.

En synthèse, toutes populations confondues, il y a donc 156 départs et 205 concours demandés au ministère.

**Mme Emmanuelle ROSA** remercie l'établissement pour la démarche volontariste de titularisation des collègues, les chiffres sont en effet à la hausse.

Sur l'ouverture des concours internes et externes, elle remarque les contraintes ministérielles. Elle se demande s'il y a une réflexion pour équilibrer concours externes et internes et pose la question de la répartition des concours internes et externes au sein des structures.

**M. Damien VERHAEGHE** explique que la demande est forte pour les concours internes. Ils font pour le mieux et essaient de faire tourner entre les structures avec des critères, mais c'est compliqué. Il faut *in fine* que la campagne soit validée par le ministère.

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** déclare que cette campagne d'emplois est uniquement motivée par la gestion de la masse salariale et qu'on entend très peu parler des objectifs des étudiants, de l'enseignement et des formations. Les recrutements indiqués comme concours et les créations sont souvent en réalité des propositions internes. Il y a un effondrement du nombre de titulaires. Sur 619 postes BIATSS, il y a 56 % de contractuels. Sur 647 postes d'enseignants chercheurs, 58 %. Elle trouve que le plan de titularisation de BIATSS est bien mais se souvient que l'an dernier c'était mieux, ils passent de 34 à 17.

**M. Damien VERHAEGHE** indique qu'on ne parle pas de la même chose et explique que cette année, c'est un plan en direction des collègues en CDI, qui sont là depuis longtemps, à qui il est proposé de passer un concours. Les 34 créations de postes réalisées l'an dernier n'avaient pas le même objectif.

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** demande si ce sont tous des concours internes ?

**M. Damien VERHAEGHE** indique que cela ne sera pas le cas forcément. En effet, il remarque que cela peut peser dans l'équilibre total interne/externe.

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** revient sur le nombre total de postes d'enseignants-chercheurs qui est à peu près maintenu, en légère augmentation par rapport à l'an dernier. La majorité des postes de professeurs, environ six sur dix, sont transformés en maître de conférences. La campagne d'emplois ne répond en rien aux défis auxquels l'université est confrontée. La liste Union pour AMU ne peut donc pas voter pour cette gestion de la pénurie organisée (pas forcément par l'Université elle-même mais plutôt par notre gouvernement).

**M. Erwan TRANVOUEZ** remarque une tendance à l'augmentation chez les professeurs, Il est interpellé et se demande s'il y a une vision sur la pyramide des âges de l'université. Les départs sont en constante augmentation et peuvent créer un déséquilibre. Les réformes actuelles et notamment celle des retraites pourraient accélérer les départs à la retraite.

**M. Damien VERHAEGHE** déclare que non. L'établissement travaille sur un schéma directeur de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. L'objectif est de proposer à terme des campagnes d'emplois plus qualitatives en identifiant de façon plus précise les besoins à long terme.

**M. Erwan TRANVOUEZ** pense qu'il faut rediscuter du décalage entre la capacité d'accueil et les places offertes.

**M. Damien VERHAEGHE** confirme qu'il faut croiser plusieurs indicateurs, dont celui-là fait partie.

**Mme Fathia TIR** souhaite faire trois remarques.

En premier lieu, elle indique qu'elle s'abstient de donner un avis sur cette campagne d'emplois même si elle et ses collègues reconnaissent les efforts notables de la Gouvernance de l'Université.

Deuxièmement, concernant la création des deux emplois de DGSA, ils n'ont pas été présentés, elle se demande quand cela sera fait. Elle se rappelle que ces personnes étaient sur des postes et se demande

ce que deviennent ces postes. Sont-ils proposés à la mobilité interne ? De plus, elle aimerait savoir si, sur ces postes-là, l'établissement privilégie le personnel qui est dans ce domaine de fonction.

Troisièmement, en ce qui concerne les concours BOE, elle remercie l'université et trouve cela remarquable. Elle espère que cela répondra aux difficultés concernant les situations de santé de certains collègues.

Enfin, elle aborde le sujet des conventions pour les concours réussis dans d'autres universités. L'inexistence de ces conventions fait que certains collègues sont contraints de refuser le bénéfice du concours, faute de ne pouvoir aller ailleurs.

**M. Damien VERHAEGHE** déclare que les conventions d'échange après concours ne sont plus autorisées par le ministère aujourd'hui.

**Mme Laurence CORVELLEC** déclare que les postes de DGSA ont été pourvus dans le cadre de la mobilité interne. Ils ont fait l'objet de publications sur le site de l'université et ont été ouverts à la mobilité interne et externe. Chaque Directeur qui devient DGSA sera évidemment remplacé au sein de la structure dans laquelle il était précédemment affecté.

**Mme Fathia TIR** demande comment s'organise le service en attendant. Elle se demande s'il y a des tuilages.

**Mme Laurence CORVELLEC** confirme qu'il y a un tuilage. Selon les situations et les durées pour parvenir à pourvoir les postes libérés, il pourrait y avoir recours à un intérim de la Direction. Tout dépend des situations.

**Mme Fathia TIR** demande s'ils n'ont pas entendu parler de manques dans les services. Par exemple directeur de la DAJL.

**Mme Laurence CORVELLEC explique** que cette personne deviendra DGA le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Il n'y a pas de manque à cette date car cette personne est toujours directeur des affaires juridiques. Le poste est actuellement publié.

*La campagne d'emplois 2023 est approuvée à la majorité des membres présents et représentés, avec 27 voix pour, 1 voix contre et 1 abstention.*

### **1.b.2. Plan Pluriannuel d'Investissement**

**M. le Président** rend hommage à Brigitte CARPENTIER à la veille de son départ à la retraite.

**Mme Brigitte CARPENTIER** déclare que ce plan a été présenté l'année dernière pour un montant annuel de 53 M€.

Elle rappelle les objectifs du plan pluriannuel d'investissement et propose des modifications de périmètre et de montant à l'ensemble des membres du conseil d'administration.

Les objectifs sont de :

- Sanctuariser une partie des opérations pluriannuelles qui existaient déjà,
- Dégager des leviers de financement pour les nouveaux projets stratégiques de l'établissement, tout en garantissant leur suivi.
- Contribuer à la préparation du schéma directeur pluriannuel de stratégie immobilière, en cours de préparation et qui devrait être terminé en 2023, au service de la stratégie patrimoniale d'Aix-Marseille Université.

S'agissant du périmètre du PPI, au-delà des opérations immobilières, celui-ci est également constitué d'opérations relevant du patrimoine, de la formation, de la recherche et du numérique, sachant que les opérations patrimoniales sont également en faveur de ces dernières.

Les autorisations d'engagement qui en découlent sont votées opération par opération, lors des budgets initiaux et rectificatifs, en plus du PPI qui est voté globalement.

Elle propose deux ajustements de périmètre :

- L'intégration des opérations financées par la CVEC ce qui permettra de les suivre de manière pluriannuelle.
- L'intégration de l'ensemble des opérations Custel (équivalent d'un syndic sur le campus de Luminy) et de son financement constitué de refacturations.
- La fusion de la ligne QVT avec la ligne adaptation des locaux car on est sur le même type de projets.

**M. Damien VERHAEGHE** ajoute que le principal changement au sein de ce PPI n'affecte ni la recherche, ni la formation, ni le numérique, ni le volet patrimonial. Le niveau d'investissement du patrimoine a été maintenu alors que l'année 2023 s'annonce compliquée.

La consigne aurait pu être une forte baisse du PPI, mais il a été possible de faire entrer 3,4 M€ d'opérations nouvelles concernant la sécurité, par nécessité, au détriment de quelques autres pour un montant de 2M€.

Il regrette de n'avoir pu adresser ce document aux membres du conseil d'administration avant la séance.

Les documents montrent les opérations patrimoniales impactées par les changements. Les opérations suivantes sont reportées : la rénovation du foyer des personnels à St Charles, la déchetterie et la ressourcerie sur St Jérôme. Un nouveau financement de 900 k€ a été trouvé pour l'opération chaufferie sur St Charles. Il peut donc être dégagé du prélèvement.

**Mme Brigitte CARPENTIER** ajoute qu'il appartient au conseil d'administration de se prononcer sur deux points, à savoir le périmètre modifié du PPI et l'ajustement des montants des opérations.

Sur **le périmètre modifié**, l'intégration de l'opération de travaux financés par la CVEC sur des crédits qui sont déjà en fonds de roulement, (arrivés les années précédentes).

Fusion de la QVT et des adaptations de locaux.

- **L'ajustement du total** du PPI :
  - Sur la partie patrimoine gérée par la DEPIL, l'ajustement est de moins 211 k€,
  - Sur la partie RAIMU qui concerne les réseaux : intégration de la part du fonds de roulement 2021, qui n'était pas encore connu lors du premier vote en décembre 2021, le montant de l'ajustement est de 171,7 k€,
  - L'intégration de la CVEC dans le périmètre pour un montant de 4 690 k€,
  - L'intégration du plan pluriannuel pédagogique pour 1 862 k€ (financés).

**Mme Emmanuelle ROSA** s'interroge sur la raison de fusionner QVT et adaptation de locaux ? Elle s'inquiète de l'abandon du projet de foyer des personnels à Saint-Charles et se demande si c'est à cause de contraintes techniques ou s'il s'agit d'un choix.

**M. Damien VERHAEGHE** répond à la première interrogation qu'à l'origine, la fusion de la ligne QVT avec la ligne adaptation des locaux est une proposition faite par la DEPIL.

Quant à la seconde, il a fallu sortir certaines opérations et la sécurité a primé, raison pour laquelle le foyer a été reporté. Cela ne signifie pas que le foyer ne sera pas réalisé, mais cela ne se fera pas sur cette tranche-là du fonds de roulement. Il reste optimiste quant à la possibilité de trouver d'autres moyens que le fonds de roulement pour le financer.

**Mme Laurence CORVELLEC** réagit à la question de la fusion des deux lignes, qui s'explique par la difficulté de les séparer au regard de l'opération envisagée. Il a donc été décidé de simplifier pour avoir un suivi facilité par catégorie ainsi que pour assurer un meilleur suivi du PPI.

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** regrette que le PPT n'ait pas figuré dans les documents et considère ne pas pouvoir se prononcer sur ce sujet sans préparation, raison pour laquelle elle s'abstiendra.

**M. Damien VERHAEGHE** indique que ces informations figurent dans le document financier et dans la note de présentation du budget.

**Mme Fathia TIR** partage l'avis de Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE et regrette que les documents n'aient pas été partagés. Elle pose la question de savoir si les travaux abandonnés sont en lien avec une impossibilité de la DEPIL de les réaliser ou s'agit-il de raisons d'ordre budgétaire.

**M. Damien VERHAEGHE** explique qu'ont été enlevées certaines opérations qui n'étaient pas directement liées au PPI. Des travaux de sécurité et non pas de gardiennage ont été ajoutés, essentiellement des changements du système de sécurité incendie ayant reçu un avis défavorable. Il y a la liste de toutes les opérations en diaporama 5.

**Mme Fathia TIR** revient sur l'adaptation de locaux. Des travaux ont été réalisés sur le bâtiment 5 de Saint-Charles, les grandes portes manuelles qui ont été placées risquent de poser un problème aux personnes à mobilité réduite. Elle demande à ce qu'il y ait une réflexion sur ce point remonté par des étudiants et du personnel.

**M. Damien VERHAEGHE** souligne que cela ne figure pas dans le PPI car il s'agit d'une opération CPER. Il s'étonne de cette remarque car des contrôles sont réalisés par la commission d'accessibilité concernant les personnes à mobilité réduite mais il prend note de cette observation.

**M. Le Président** rappelle que la commission d'accessibilité va passer pour valider le projet.

**Mme Fathia TIR** demande si un nouvel objectif sera poursuivi après l'abandon des travaux.

**M. Damien VERHAEGHE** indique que les travaux de la ressourcerie et de la déchetterie n'avaient pas encore débutés, l'opération est reportée. Pour le foyer du personnel, il conviendra de trouver une autre source de financement.

**Mme Fathia TIR** se rappelle qu'il était envisagé de se rapprocher de dispositifs de financement existants pour permettre à l'établissement de renflouer ses caisses pour stabiliser le patrimoine. Elle se demande si le foyer entre dans ce cadre.

**M. Damien VERHAEGHE** déclare que s'il est fait référence aux appels à projets auxquels l'université a répondu, le cas du foyer n'y correspond pas. Il s'agit d'appels à projet relatifs à des travaux concernant le domaine de l'économie énergétique. Aussi, même si des crédits supplémentaires étaient alloués, ils ne pourraient pas financer le foyer.

**M. Le Président** indique que les travaux inhérents à la ressourcerie et à la déchetterie sur Saint-Jérôme seront reportés car le CPER débute. Le nombre de travaux sera particulièrement important, aussi les entreprises géreront leurs propres déchets et leurs matériaux.

**Mme Fathia TIR** pense que le foyer est un lieu de réunion, de contact, représentant la possibilité de cuisiner. Maintenant que les travaux ne sont plus possibles, elle se demande si cela va rester en l'état, et s'il sera possible d'utiliser le foyer.

**M. Damien VERHAEGHE** rappelle que cela fait un moment que le foyer est fermé. L'objectif était de transformer la cuisine du SCASC en foyer des personnels. À ce stade, cela ne sera pas financé par le fonds de roulement car même si c'est important cela reste moins prioritaire que des travaux de sécurité.

Il faut trouver une autre source de financement. Le projet reste en stand-by jusqu'à ce que de nouveaux moyens soient trouvés.

**M. Malick KEBE** se demande si le PPI peut être élargi à la MMSH car des inondations surviennent à chaque pluie. Il demande si la date de réparation de la toiture est prévue.

**Mme Sophie BOUFFIER** précise qu'il y a des dommages énormes sur la bibliothèque d'antiquités en termes de matériel car des livres ont été perdus et en termes de personnels car la chef de service est en congé longue maladie. Aujourd'hui, l'étanchéité du toit a été refaite mais il y a encore des fuites. Beaucoup d'argent a été dépensé dans l'étanchéité, et à ce stade il apparaît compliqué de refaire la peinture de la façade notamment.

**M. Malick KEBE** considère qu'il convient de donner la priorité à la réparation de la toiture.

**Mme Sophie BOUFFIER** souligne que la toiture a été réparée. Mais de nouvelles fuites sont apparues après que des travaux aient été fait sur l'étanchéité de la terrasse. L'assurance a été prévenue, ils attendent depuis deux ans.

**Mme Fathia TIR** demande à qui revient le contrôle de la fin des travaux.

**M. Damien VERHAEGHE** explique qu'il y a deux sujets : celui des malfaçons sur des bâtiments neufs et celui du vieillissement des bâtiments qui n'ont pas été suffisamment entretenus.

**Mme Fathia TIR** pense qu'il y a des assurances, comme la décennale.

**M. Damien VERHAEGHE** explique que les assurances fonctionnent pour le dégât des eaux mais que la garantie décennale ne fonctionne que pour les bâtiments neufs. Les bâtiments d'AMU sont anciens, ils n'ont pas toujours été bien entretenus faute de moyens et se dégradent avec le temps, raison pour laquelle le choix est fait de mobiliser le fonds de roulement.

**Mme Fathia TIR** demande s'il existe de manière générale un suivi des travaux réalisés sur les immeubles de l'université. **M. Damien VERHAEGHE** n'est pas sûr que toutes les raisons de ces fuites soient liées à l'intervention d'une entreprise.

**Mme Sophie BOUFFIER** déclare qu'à la MMSH il y a un responsable de logistique qui surveille le suivi des travaux et fait des retours à l'entreprise. L'entreprise est revenue plusieurs fois.

**M. Le Président** confirme qu'il y a un suivi des travaux. Ils ont choisi de ne pas baisser le PPI pour ne pas baisser les travaux et l'entretien.

*Le plan pluriannuel d'investissement est approuvé à la majorité des membres présents et représentés, avec 28 voix pour et 1 abstention.*

### **1.b.3. Budget initial 2023**

**Mme Brigitte CARPENTIER** remercie l'ensemble des acteurs ayant travaillé sur ce budget, en particulier la DRH, l'AC, la DDPI, la DEPIL, les structures composantes et recherche. Elle rappelle que le budget 2023 s'inscrit dans la stratégie de l'établissement.

Le support PowerPoint reprend en résumé la note détaillée de 20 pages sur le projet de budget ainsi que les projets de budgets annexes s'agréant à celui d'Aix-Marseille Université, raison pour laquelle le conseil d'administration devra prendre quatre délibérations.

Sur le volet Formation : l'université continue de déployer les dispositifs destinés à accompagner tous les étudiants vers la réussite. La CVEC continue pour la 4<sup>ème</sup> année avec un budget de 1,6 M€ consacré au financement des tiers lieux et des espaces pédagogiques. Le projet Ampiric se poursuit également et permet de développer le soutien des parcours L3 afin d'améliorer la réussite des étudiants en difficulté.

Sur le volet Recherche : l'objectif est de poursuivre les actions déjà engagées depuis plusieurs années, notamment le dispositif pour accompagner les nouveaux MCF en début de carrière : avec le « package accueil nouveaux entrants » qui propose une décharge de 64 heures pendant 3 ans et une enveloppe de 10 k€ pour les nouveaux maîtres de conférences, au titre de la LPR. Des formations sont ciblées pour permettre aux nouveaux entrants de répondre à des appels à projets.

Des mises à disposition de fonds spécifiques : FIR colloques, FIR chercheur invité et FIR plateformes seront mobilisés en priorité pour cofinancer des opérations du CPER, ainsi que des opérations d'investissement non prévues et indispensables. La mobilisation d'une enveloppe spécifique est prévue pour financer des opérations d'investissement exceptionnel.

Sur le volet Patrimoine : L'université renouvelle son schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) avec une programmation associée qui reste prudente du fait du contexte global et des incertitudes liées aux trajectoires budgétaires des établissements sur 2023 et 2024 ; un contrat d'avenir 2021-2027 a été signé pour six opérations structurantes pour un total de 107 300 k€ dont 7 000 k€ de financement AMU€ ; poursuite sur 2023 des opérations de rénovation énergétique financées par le plan de relance qui devraient être achevées en 2024.

Poursuite également du PPI.

Sur le volet Ressources humaines : la stratégie de l'établissement est toujours orientée vers l'amélioration de la qualité de vie au travail et l'épanouissement du personnel, avec notamment le maintien des promotions PR par la voie de l'article 46-3.

**M. Guillaume PIANEZZE** complète le propos en indiquant qu'il y a douze créations en 2023, une poursuite du nombre de CRCT, l'engagement en faveur de la titularisation des agents BIATSS contractuels, la démarche de mobilité croisée avec le CNRS, 20 nouvelles propositions de Primes d'Enseignement Pédagogiques, la poursuite du déploiement du CIA et de la PIA, la poursuite du relèvement du seuil des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le cadre du schéma directeur du handicap, concernant les BIATSS et les enseignants-chercheurs.

**Mme Brigitte CARPENTIER** présente quelques projets structurants qui se déploieront sur l'année 2023. L'établissement a reçu la pré-notification de Subvention pour Charges de Service Public le 24 novembre 2022. Celle-ci s'élève à 543 900 k€ et comprend un certain nombre d'éléments spécifiques.

La poursuite de la loi programmation de la recherche (LPR), avec 3 302 k€ de crédits supplémentaires dont 2 346 k€ au titre de la refonte indemnitaire des enseignants-chercheurs, 111 k€ pour le repyramidage des EC et 217 k€ au titre du repyramidage 2022 des personnels ITRF. Le soutien des actions de recherche est maintenu avec 703 k€ attribués pour les contrats doctoraux (341 k€ extension

année pleine des nouveaux contrats 2022 et 362 k€ revalorisation de la cohorte 2022) ; 147 k€ au titre de l'extension année pleine des chaires de professeur junior.

Cette notification intègre **le financement de la valeur du point d'indice à hauteur de 14 922 k€, ce qui est incomplet.**

D'autres mesures sont prévues afin de consolider diverses revalorisations statutaires et indemnitaires. Des moyens sont alloués au titre de la réforme initiale des INSPE pour 497 k€.

Enfin, une dotation immobilière de 450 k€ est déjà annoncée dans cette pré-notification.

Elle présente un graphique qui montre l'évolution depuis 2018 avec la notification 2022 intermédiaire du BR2, la notification définitive n'étant pas encore arrivée dans l'établissement.

Les autres ressources sont constituées par la subvention pour charge de service public, qui représente 68 % des ressources de l'établissement. 23 % des ressources sont des subventions de l'État ou d'autres financeurs.

La partie ressources propres représente 9 % et est constituée des droits d'inscription nationaux, des recettes d'apprentissage, des diplômes propres, des formations continues, des VAE et d'autres ressources venant des locations, des mises à disposition de personnel, etc.

Sur la partie des prévisions en autorisation d'engagements, le budget total est de 911 M€, dont 597 M€ sur la masse salariale.

C'est une augmentation par rapport au budget rectificatif de 2022.

**Le total des AE d'investissement s'élève à 152 M€ contre 97 M€ au BR2 et à 163 M€ en fonctionnement contre 168 M€ au BR2.**

**Les prévisions de Crédits de Paiement (CP) s'élèvent à 860 M€ au total et à 264 M€ hors masse salariale.**

**M. Guillaume PIANEZZE** présente la décomposition. AE = CP pour la masse salariale. BP total : 597 M€. Il y a une évolution entre BR 2022 et BP 2023. L'écart de masse salariale est présenté en équilibre.

La valorisation du point d'indice sur le traitement indiciaire des fonctionnaires s'élève à 16,8 M€. Il se décompose à 15,4 M€ sur le plafond 1, ; 1,5 M€ sur le plafond 2 et 740 k€ sur les HCC. Le financement de la CSP est de 14,9 M€. L'écart est en attente de compensation sur 2023.

Les mesures non financées en 2022/2023 représentent + 3,55 M€.

L'évolution du plafond d'emplois global qui sera soumise au vote du Conseil d'Administration : + 44 ETPT pour le plafond d'emplois État et + 82 sur le plafond d'emploi RP, ce qui fait un total pour le BP 2023 de + 126 ETP.

**Mme Brigitte CARPENTIER** continue avec un focus sur le budget propre de l'IUT :

Les ressources propres s'élèvent à 8,9 M€. Les Autorisations d'engagement sont quasi identiques aux crédits de paiement. Le budget total est de 46,724 M€ en autorisations d'engagement. Si l'on ajoute les dépenses prises en charge par la DDPI, la DEPIL et la DirNum, on aboutit à un budget de plus de 50 M€.

Un second focus est fait sur les équilibres du budget annexe immobilier, en droits constatés : 53,8 M€ de charges de fonctionnement dont notamment 24 M€ de charges énergétiques en 2023. Les dotations aux amortissements sont en partie neutralisées sur la partie des recettes avec la reprise pour les amortissements sur opérations financées.

Produits : la part de Subvention pour Charges de Service Public de fonctionnement affectée au BAIM représente entre 75 % et 80 % du total.

Le budget annexe présente un résultat déficitaire de 12,8 M€ dû à l'augmentation des coûts de l'énergie et des marchés de sûreté.

Sur la partie investissement : en raison du résultat de fonctionnement déficitaire, nous faisons face à une insuffisance de financement et les investissements financés par l'établissement le sont sur le fonds de roulement via prélèvement de 27,7 M€ au niveau du budget annexe immobilier.

Un graphique en présente le détail des 32 M€ d'investissements financés par l'établissement (en droits constatés) :

- Travaux maintenance : 20 M€ ;
- Travaux équipement pédagogiques : 4 M€ ;
- Numérique : 3,8 M€ ;
- Matériel recherche : 2,9 M€ ;
- Autres investissements, notamment sur les services centraux : 810 K€ ;

Le budget agrégé prévoit un déficit du résultat de fonctionnement de – 14,8 M€ et une insuffisance d'autofinancement à hauteur de moins 2,3 M€. Le prélèvement sur Fonds de roulement total est de 34,4M€.

La répartition du prélèvement s'élève à 81% sur le BAIM, 18% sur le budget principal et également sur les autres SACD et sur la Fondation A\*MIDEX.

Le déficit de fonctionnement est la résultante de 4 facteurs par l'augmentation du prix des fluides avec 24,3 M€ en BP 2023 contre 11,5 M€ en réalisé 2021 et 15, 5 M€ en BR2, l'accroissement des coûts de fonctionnement dont nettoyage, sûreté et sécurité, en particulier sur le BAIM , pour environ 2 M€ sur ces 3 postes la masse salariale des contractuels non pérennes sur Plan de Relance qui se concrétise en 2023 et dont la source de financement est la SCSP titrée et encaissée en 2022 (impact masse salariale pour 1,5 M€), le point indice partiellement financé avec un écart de 1,9 M€ portant sur le plafond 1 et 2 hors projet eOTP, recherche et A\*Midex.

À titre exceptionnel, tous les établissements ont reçu un courrier du MESR autorisant les établissements à mobiliser les fonds de roulement afin d'équilibrer les charges de fonctionnement liées au surcoût de l'énergie. Cette possibilité a été retenue par la gouvernance dans le projet de BPI 2023 afin de ne pas remettre en cause nos projets, ni geler notre campagne d'emploi ni dégrader les conditions de recherche et de formation et l'accueil des étudiants.

Un financement complémentaire de 3,8 M€ a été annoncé qui permettra d'abonder le fonds de roulement fin 2022 et de pallier ainsi en partie le surcoût de l'énergie de 12 M€.

Il y aura néanmoins d'autres financements à l'avenir qui ont été annoncés mais qui ne sont pas encore inclus dans le budget.

**Mme Fathia TIR** demande si la dotation de l'État pour 2023 a été utilisée en 2022.

**Mme Brigitte CARPENTIER** explique que la dotation sera perçue en fin d'année 2022 pour abonder le fonds de roulement 2022 mais elle sera utilisée en prélèvements sur fonds de roulement en 2023.

**Mme Fathia TIR** pose la question d'une nouvelle subvention pour 2023.

**Mme Brigitte CARPENTIER** précise que le courrier ministériel de pré-notification indique qu'y aura des financements complémentaires, pour l'énergie en fonction du coût réel constaté en 2022, des résultats des établissements, et du poids relatif du prix des fluides sur le fonctionnement de l'établissement.

**Mme Laurence CORVELLEC** ajoute que ces financements devraient intervenir en juillet 2023 mais qu'il y a peu de chances pour qu'ils couvrent la totalité de la hausse des dépenses liées à l'énergie.

**Mme Brigitte CARPENTIER** continue sur le solde budgétaire qui constitue la différence entre les encaissements et les décaissements, et indique un besoin en trésorerie globale de 65 M€ sur 2023. Au total, la variation de trésorerie prévisionnelle est estimée à moins 69,8 M€.

Synthèse du budget en vision GBCP :

- AE : 911,7 M€ ;
- Crédits de paiements : 860,3 M€ ;
- Encaissement : 795 M€ ;
- Solde budgétaire : moins 65,3 M€.

Trésorerie finale prévue est de 126,5 M€

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** précise que le sens de son vote reste inchangé et demande pourquoi cette présentation ne leur a pas été adressée et pose la question du focus sur le budget de l'IUT.

**Mme Brigitte CARPENTIER** répond que ce focus est fait sur PowerPoint car réglementairement il n'a pas besoin d'être voté. Il est cependant intéressant de le montrer, et c'est la raison pour laquelle il est présenté en annexe de la note.

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** précise que régulièrement, ils n'ont pas les PowerPoint. Elle remarque que si les documents sont modifiés après avoir été téléchargés, il serait bien de les notifier. Il n'y a pas de notification de modifications.

**Mme Sophie LENGRAND JACOULET et M. Lionel NICOD** rappellent que c'est une contrainte légale que de voter le budget propre de l'IUT.

**Mme Fathia TIR** se demande s'il faut s'inquiéter de l'état du fonds de roulement si une augmentation des frais d'inscription est prévue en vue de compenser les dépenses. Par ailleurs elle pose la question de savoir si d'autres structures sont soumises à la même contrainte budgétaire que l'IUT.

**M. Lionel NICOD** affirme qu'il n'y a pas d'autres structures qui sont soumises au même régime juridique et financier que l'IUT.

**Mme Fathia TIR** déclare qu'en ce qui concerne juillet 2023, elle ne comprend pas si le montant sera réceptionné par AMU en 2022 ou juillet 2023.

**Mme Laurence CORVELLEC** indique que lors de la notification intermédiaire 2023 (à l'été), AMU est susceptible d'avoir la notification du bouclier contre la hausse des prix et de l'énergie.

**M. Le Président** répond que s'ils n'ont pas souhaité modifier la campagne d'emplois ni le montant d'attribution de la campagne recherche et de l'enseignement, ce n'est pas pour augmenter les frais d'inscription.

Il faut être vigilant mais la structure n'est pas en danger. Le budget a été validé par le Rectorat et ils ont de quoi tenir deux ans grâce à une gestion saine de la masse salariale et de l'investissement immobilier.

Il est important que l'Etat prenne la mesure de l'impact de cette crise sur les universités. Depuis 2020, il y a eu quatre crises de dimension internationale. L'État doit changer le modèle de subvention des universités. Les salaires seront payés. Le budget d'AMU est d'environ 800 M€, dont 80 % est représenté par la masse salariale. Avec le reste, ils essaient de gérer au mieux, les promotions, la recherche etc. Face à une crise, il y a deux choix, se recroqueviller ou gérer l'investissement, AMU a fait le choix de gérer l'investissement.

**Mme Fathia TIR** se demande si l'établissement va réfléchir à nouveau à un complément de salaire au vu de ce qui est présenté.

**M. Le Président** rappelle que le CIA constitue une volonté politique et a été créé dans cette période au bénéfice du personnel. L'Université souhaite le pérenniser. Pour les contractuels, il convient de financer les CDI et les CDD sur la part fixe. C'est une volonté politique de faire en sorte que le personnel soit aidé dans cette période.

**Mme Fathia TIR** rappelle qu'il y a des remontées du terrain. Des parts ne sont pas allouées à certains services. Elle pensait qu'ils allaient être vigilants et se demande si la part variable du CIA sera effective.

**M. Le Président** rappelle que les contractuels qui sont en CDI et CDD peuvent obtenir la part variable du CIA. Ils ont choisi un système clair et transparent. La part variable du CIA existe. Il convient désormais de trouver les financements. Les structures peuvent le financer avec des ressources propres. Il tenait à ce que les agents aient une prime de Noël dès cette fin d'année 2022.

**Mme Fathia TIR** rappelle que M. Le Président a évoqué un GT où il serait fait un bilan de la mise en œuvre du CIA dans toutes les structures. Elle pense que ce serait bien de le faire pour maintenir l'équité.

**M. Le Président** déclare qu'il ne peut imposer aux structures d'attribuer les parts en question.

**Mme Fathia TIR** indique que c'est ce qui se passe aujourd'hui.

**M. Le Président** rappelle qu'aujourd'hui, tout le monde va recevoir une prime.

**M. Malick KEBE** se demande s'il est possible de mettre en place des projets d'ajustement structurel budgétaire flexibles propres à l'université pour gérer la crise énergétique.

**M. Le Président** indique qu'ils sont déjà sur des ajustements. Il y a eu plus de 8 % de rénovation du parc immobilier, un plan de résilience et de renouvellement énergétique. Les questions d'énergie sont traitées. Les panneaux solaires, par exemple, sont des investissements pour le long terme. Il évoque également la protection des personnes. Ils créent un centre de soins, c'est important car la crise énergétique a des conséquences physiques.

Délibération sur le budget agrégé d'AMU :

*Le budget agrégé d'AMU est approuvé à la majorité des membres présents et représentés, avec 28 voix pour et 1 voix contre.*

Délibération sur le budget annexe immobilier :

*Le budget annexe immobilier d'AMU est approuvé à la majorité des membres présents et représentés, avec 28 voix pour et 1 voix contre.*

Délibération sur le budget de la Fondation universitaire A\*MIDEX :

*Le budget de la Fondation universitaire A\*MIDEX est approuvé à la majorité des membres présents et représentés, avec 27 voix pour, 1 voix contre et 1 abstention.*

Délibération sur la fondation universitaire IMÉRA:

*Le budget de la Fondation Universitaire IMÉRA est approuvé à la majorité des membres présents et représentés, avec 28 voix pour et 1 voix contre.*

#### 1.b.4. Plan de sobriété énergétique d'AMU

**Mme Marianne DOMEIZEL** présente les actions sur le court, le moyen et le long terme. Sur le court terme, l'objectif est de limiter l'impact, de limiter l'augmentation des fluides pour 2023, de faire des économies et de réfléchir sur l'impact. Sur le moyen terme (horizon 2024), le plan prévoit une baisse de 10 % de consommation énergétique, et de 4 % des émissions de gaz à effet de serre (GES). Enfin, d'ici 2030, il est prévu de réduire la consommation énergétique de 40%, et les émissions de GES de 30%.

Jusqu'en 2021, la trajectoire d'AMU était propre. Une augmentation a été observée en 2021, du fait de la pandémie de COVID et de l'obligation d'aération des bâtiments qui a entraîné une augmentation de la consommation énergétique.

Les résultats du bilan d'émission de GES ont été finalisés au début du mois de décembre : la majeure partie des GES sont les déplacements domicile-travail. Le deuxième poste est celui de l'énergie.

**Mme Laurence CORVELLEC** explique que la méthodologie d'élaboration de ce plan se fonde sur un cadre non contraignant et participatif pour prendre la pleine mesure de l'évolution sociétale.

L'enjeu c'est de se transformer, proposer des pistes d'amélioration claires et concrètes, des actions pratiques et d'encourager la diffusion d'initiatives vertueuses.

Ils vont lancer des expérimentations puis ils évalueront les actions pour voir si elles sont pertinentes.

Sur la transformation d'infrastructures et de pratiques, l'objectif est d'optimiser l'exploitation des bâtiments et d'accompagner l'évolution des usages quotidiens.

Associer formation et recherche est un principe important pour partager à l'échelle des campus et avec toutes les parties prenantes.

Enfin, il est nécessaire de repenser les modes d'animations et les outils de pilotage pour mieux maîtriser la consommation et la performance énergétique sous l'angle de la coordination.

Les axes imposés du plan de sobriété comprennent les dispositions organisationnelles, les dispositions techniques, la communication, la stratégie d'achat, la sensibilisation, la formation et les déplacements.

Le plan sera enrichi au fur et à mesure des travaux et des participations, il y a des parties du plan qui méritent d'être enrichies et améliorées.

Le choix a été de travailler sur des axes d'expérimentation dès 2022 et 2023 qui s'étendent aux structures, sites et campus, à l'échelle des bâtiments.

Les axes d'expérimentation qui sont prévus cet hiver 2022-2023 :

- Fermer les bâtiments pendant les congés annuels et les pauses pédagogiques.
- Harmoniser les calendriers de congés des formations par site pour la rentrée 2023.
- Optimiser l'usage des bâtiments sur les périodes de faible activité en présentiel.
- Expérimenter le regroupement du télétravail les lundis et vendredis, sur la base du volontariat pour imaginer la baisse de chauffe de certains bâtiments.
- Créer une nouvelle dynamique autour de l'utilisation des espaces tertiaires et des équipements. Repenser les réaménagements dès les travaux de rénovation.
- Réaliser des plans de sobriété par laboratoire sous le pilotage du VP recherche et des vp thématiques en impliquant les directeurs de laboratoires et les responsables de plateformes. La cible à deux ans c'est de mobiliser 10 % des laboratoires.
- Proposer de nouvelles attitudes sobres en termes d'usage du numérique, d'équipement bureautique et de locaux.
- Mener des actions de sensibilisation et favoriser une dynamique.
- Animer la démarche.

**Mme Marianne DOMEIZEL** rappelle qu'ils sont dans une politique de rénovation des bâtiments. Ils ont gagné 63 M€ pour rénover les bâtiments. Elle remercie les services de DDPI, de la DDD et de la DEPIL.

Ils présentent 13 projets pour un total de 8, 53 M€ ; quelques exemples :

- Mise en place d'un système de management de l'énergie.
- Autoproduction d'énergies photovoltaïques.
- Chaufferie et gaz.

Les projets de résilience 1 non conduits sont proposés dans résilience 2.

Et dans le cadre du label européen de « Marseille ville décarbonée », Aix-Marseille Université a répondu en déposant six projets. Ils ont demandé des financements pour ces projets.

- Désimperméabilisation des sols.
- Ombrières de parkings photovoltaïques.
- Bornes de recharge.
- Murs végétalisés.
- Éoliennes urbaines.
- Réseau de chaleur thalasso-thermique.

**Mme Laurence CORVELLEC** présente un autre axe du plan de sobriété, la stratégie d'achat :

- Majorer les critères environnementaux dans la sélection des offres.
- Développer des politiques d'achats.
- Investir l'acquisition de matériel reconditionné.
- Instauration des formations de sensibilisation.
- Déplacements : volonté d'imposer le train pour les déplacements inférieurs à 3 h 30.
- Déplacement domicile/étude et domicile/travail : poursuite de l'engagement dans le covoiturage, développement d'infrastructures.
- Une campagne de communication dédiée : « *Ce n'est pas obligatoire mais c'est en notre pouvoir* ». Volontairement sobre, message positif, volet pédagogique et participatif. Mobilisation des réseaux sociaux.

**Mme Fathia TIR** se demande si les éléments seront dans le budget du bilan RSE.

**Mme Laurence CORVELLEC** indique que non. Elle rappelle que c'est une présentation synthétisée. Il y a une batterie d'indicateurs liés au plan qui permettra de réaliser si les nouveaux ont des effets sur les consommations énergétiques d'AMU.

**Mme Fathia TIR** demande si la RSE est prise en compte dans l'établissement.

**Mme Marianne DOMEIZEL** confirme. Ils travaillent sur un schéma directeur. Il y a des axes qui sont pris en compte dans la RSE et une politique RSE.

**Mme Fathia TIR** voulait simplement savoir si ce qu'ils ont mis en avant dans la présentation était chiffré.

**Mme Laurence CORVELLEC** explique que le document mis à la disposition des membres du Conseil comprend des chiffrages et des indicateurs, à la différence du support de présentation en séance.

**Mme Emmanuelle ROSA** en profite pour alerter sur la population des chercheurs, bien que tout le monde soit impacté. Selon elle, l'impact sera encore plus important dans les laboratoires avec les restrictions d'utilisation de matériel.

Elle pointe que ce sont encore les mêmes personnels qui seront sollicités que pendant le COVID. Attention aux personnels qui ne peuvent pas être mis en télétravail et ceux qui vont être particulièrement impactés, par exemple les personnels des animaleries. Elle se demande s'ils pourraient imperméabiliser les plafonds avant de désimpermeabiliser les sols.

**Mme Laurence CORVELLEC** fait un point sur les possibles délestages de l'hiver. Il y a un plan de continuité lié aux délestages électriques qui est susceptible d'intervenir. Ils travaillent avec les équipes sur les moyens et mesures à prendre dans ce contexte. Il y a des équipements scientifiques qui ne peuvent pas supporter des coupures de deux heures. AMU a adressé une alerte en ce sens à la préfecture via le rectorat. En ce qui concerne les populations sollicitées, à savoir les personnels techniques, effectivement en cas de délestage ils seront mobilisés et c'est lié à la nature de leurs activités.

**Mme Emmanuelle ROSA** mentionne les difficultés pour certains chercheurs de faire des TP et des manipulations, ce qui a des conséquences en termes de délais de publication des recherches scientifiques et donc de carrières. Elle estime que si on va dans le détail site par site, on va être confronté à des nouvelles problématiques auxquelles on n'avait pas pensé jusqu'ici. Pour les équipements, certains outils ne supportent même pas les baisses de tensions. Elle se demande si des solutions techniques sont prévues.

**Mme Laurence CORVELLEC** rappelle qu'il y a des programmations pour diminuer les impacts.

**Mme Véronique MASOTTI** précise que la synchronisation des vacances sera un gain en qualité de vie pour les enseignants-chercheurs. C'est une bonne démarche. Elle demande si un rappel des règles évidentes peut être envisagé, par exemple, fermer les portes lorsque c'est chauffé, etc.

**Mme Marianne DOMEIZEL** explique que des règles ont été rappelées, en effet.

**M. Le Président** indique qu'ils essaient de responsabiliser le personnel AMU. Ils font au mieux. Il faut que ça vienne des collaborateurs.

**Mme Marianne DOMEIZEL** rappelle qu'il faut faire du cas par cas selon les installations de chauffage. Ils peuvent en rediscuter.

**M. Erwan TRANVOUEZ** remarque que les jeunes peuvent intervenir dans certaines activités. Il faudrait faire le point sur les formations AMU. Pendant le COVID, ils ont vu que les BU étaient des lieux de vie. Il s'interroge sur leur fermeture.

**Mme Laurence CORVELLEC** indique qu'elles restent ouvertes en effet. C'est prévu dans le plan de sobriété.

**M. Erwan TRANVOUEZ** indique que les vieux chauffages ont leurs thermostats bloqués.

**Mme Laurence MOULET** aimerait une clarification sur le statut du projet résilience 2.

**M. Damien VERHAEGHE** confirme que c'est une réponse à un appel à projets.

**M. Frédérique FORESTIER** pense que la jeune génération les pousse beaucoup dans les laboratoires. Ils ont demandé des indicateurs pour savoir ce qui consomme le plus.

**M. Damien VERHAEGHE** confirme que c'est une mesure qui a été prise mais qui prend du temps. En parallèle, les services travaillent également sur une solution technique, un compteur temporaire, à déplacer.

**Mme Laurence CORVELLEC** indique qu'AMU dispose de données qu'il faut partager de façon régulière avec la communauté.

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** rappelle que les recommandations du Code du travail sont de 20 à 22°C pour du travail statique. De fait, 19 °C est déjà trop frais pour des gens qui travaillent dans des bureaux. Certains bureaux sont bien isolés, d'autres sont des passoires thermiques.

**Mme Laurence CORVELLEC** indique que dans le plan de sobriété, AMU préconise 19 °C là où les installations le permettent et où c'est une température pertinente. Il y a des spécificités, avec les verrières par exemple. Il n'y a pas de principe d'établir 19 °C partout de façon stricte.

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** sonne l'alarme sur les risques de télétravail forcé et de congés imposés. Dans ce cas, la facture énergétique est payée par l'employé, cela représente un risque d'inégalité sur les sites. L'optimisation et la rationalisation des utilisations des locaux sont la porte ouverte au bureau mobile, à la dépersonnalisation, aux open-spaces et à la dégradation des conditions de travail.

**Mme Laurence CORVELLEC** indique que les mesures identifiées dans le plan de sobriété sont simplement correspondues à des voies réflexion pour opérer de possibles redéploiements. Dans ce plan de sobriété, rien n'est prévu sur les open-spaces, ce n'est pas pensé ni voulu ainsi. La réflexion peut porter sur un bureau plus grand, avec un aménagement spécifique, par exemple pour répondre à des situations de regroupements temporaires lorsque certains locaux seraient fermés.

**M. Le Président** confirme qu'ils ne vont pas imposer aux gens de prendre des congés ou d'imposer aux collègues de supporter le coût des factures depuis chez eux.

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** se demande comment limiter l'impact des GES avec 80 000 étudiants.

**Mme Marianne DOMEIZEL** explique qu'ils sont obligés d'intégrer les étudiants dans les mesures pour les GES. Pour autant, les salariés sont responsables de la majorité des émissions. Ils ont mis en place le covoiturage classique, les abris à vélo.

**M. Le Président** rappelle qu'il y a un groupe de travail.

**Mme Caroline SIFFREIN-BLANC** indique que l'utilisation du numérique a un coût énergétique important, même s'ils y sont moins sensibles. Elle recommande de nettoyer ses boîtes mails. En ce qui concerne le décalage des vacances, c'est une bonne idée mais il peut y avoir un manque de place et d'amphithéâtre pour les examens.

**Mme Fathia TIR** se demande si le GT dans l'agenda social est toujours d'actualité et pourquoi la DGS avait piloté la démarche.

**Mme Laurence CORVELLEC** rappelle qu'elle avait dit qu'ils pourraient imaginer la mise en place d'un GT portant sur la mise en œuvre du plan de sobriété, ce sera inscrit dans le cadre de l'agenda social. De plus, dans la mesure où AMU a dû aller vite dans l'élaboration de ce plan et qu'il y avait une vacance de la direction du développement durable (DDD), le choix a été fait de piloter l'élaboration du plan au niveau de la DGS mais ce sera la DDD qui aura la charge de piloter sa mise en œuvre.

**Mme Fathia TIR** pense qu'il serait intéressant d'inviter les organisations syndicales puisqu'elles sont vectrices d'information auprès de leurs collègues.

*Le plan de sobriété énergétique est approuvé à la majorité des membres présents et représentés, avec 28 voix pour et 1 abstention.*

## **2. AFFAIRES COURANTES DANS LES GRANDS DOMAINES D'ACTION DE L'ÉTABLISSEMENT**

### **2.a. Formation / Recherche**

#### **2.a.1 Mise à jour des modulations de services des enseignants-chercheurs impliqués dans des programmes européens de recherche (Horizon Europe)**

**M. Philippe DELAPORTE** rappelle les incitations pour les enseignants-chercheurs à aller en Europe. Il y a des modulations de service pour les enseignants-chercheurs qui étaient coordinateurs de projet européens. Il y a des possibilités et des financements pour ces projets.

Pour poursuivre cette dynamique, ils créent une cellule Europe mutualisée avec les partenaires. Ils font ça avec les RC puisqu'ils ont augmenté de plus de 50 % les RC sur site. Ils étendent les propositions à la coordination de Work Package et aux partenaires impliqués dans les projets. 64 heures pour les WP et 48 heures pour les partenaires impliqués.

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** aimerait des clarifications.

**M. Philippe DELAPORTE** explique que ce sont des projets européens sur lesquels la masse salariale de l'enseignant-chercheur est rendue aux établissements. Ils sont ouverts aux enseignants-chercheurs impliqués.

*La mise à jour des modulations est approuvée à la majorité des membres présents et représentés, avec 28 voix pour et 1 abstention.*

#### **2.a.2 Capacités d'accueil des formations de premier cycle « Parcoursup » pour l'année universitaire 2023-2024**

**M. Lionel NICOD** rappelle que comme chaque année, ils votent les capacités d'accueil pour recruter des étudiants de licence, bachelor universitaire de technologie, DUST. Pour résumer, rien ne change par rapport à l'année dernière, sauf cinq places de moins sur un DUST à cause de cinq redoublants.

Il apporte une correction sur la faculté d'économie et de gestion. Ils souhaitent ouvrir dix places pour une triple licence économie gestion bachelor internationale en économie. Il y a dix capacités à basculer sur le portail économie et gestion car une des universités ne peut pas honorer son engagement. Ils passeraient donc à 509 places. Il y a donc un report d'un an.

**M. Erwan TRANVOUEZ** a noté les écarts entre la capacité d'accueil et le nombre de places sur Parcoursup. Il voulait exprimer le sentiment de certains enseignants chercheurs en informatique qui s'inquiètent des heures, notamment l'IUT, la faculté des sciences et économie gestion également. Il y a des tensions sur les volumes horaires, il s'interroge sur la place et le rôle sociétal de l'université. Il se demande s'ils sont à la hauteur. Marseille devrait faire mieux en capacité de formation.

**M. Lionel NICOD** indique qu'il y a des besoins sociétaux, certes. La note de formation est importante par rapport à la capacité de financement. L'offre est importante par rapport aux enseignants-chercheurs et au taux d'encadrement qu'ils ont. Beaucoup de mesures ne sont pas compensées. La logique est de revoir les capacités d'accueil à la baisse compte tenu des moyens humains et financiers

de l'université. Ils sont prêts à jouer le rôle d'universitaire, qui a trois volets : formation, recherche et administratif, mais la capacité doit suivre.

*Les capacités d'accueil des formations de premier cycle « Parcoursup » pour l'année universitaire 2023-2024 sont approuvées à la majorité des membres présents et représentés, avec 28 voix pour et 1 abstention.*

### **2.a.3 Campagne de sélection en master 1 pour l'année universitaire 2023-2024**

**M. Lionel NICOD** présente les offres de masters. Il y a plus de variations mais elles sont mineures. Il précise que tous les éléments de vote ont été votés à l'unanimité en CFVU.

Il y a une baisse de dix-huit places sur un master car le parcours en anthropologie de la santé ferme. Sur l'IMPGT, il y a plus de places en apprentissage et moins de places en formation initiale. Dans la faculté des sciences, il y a quinze places sur un master suite à l'ouverture en alternance et un nouveau master de santé publique qui ouvre 30 places.

*La campagne de sélection en master 1 **pour l'année universitaire 2023-2024** est approuvée à la majorité des membres présents et représentés, avec 28 voix pour et 1 abstention. .*

### **2.a.4 Répartition des capacités d'accueil par parcours de formation dans les filières MMOP (Médecine, Maïeutique, Odontologie, Pharmacie) pour l'année universitaire 2023-2024**

**M. Lionel NICOD** aborde la réforme des études de santé. Il rappelle qu'en septembre, ils avaient voté les pourcentages entre les différentes filières. Ils attendent d'avoir des chiffres ajustés sur les chiffres d'étudiants avant d'appliquer des pourcentages stricts et ainsi optimiser toutes les places vacantes :

- 61 % des places sur le groupe à 60 ECTS, dont 50 % pour les Pass et le reste pour les LAS 1.
- 32 % pour plus de 120 ECTS, les LAS 2 et 3.
- 7 % pour les passerelles.

Il n'y aura pas de modifications possibles ensuite.

*La répartition des capacités d'accueil par parcours de formation dans les filières MMOP pour l'année universitaire 2023-2024 est approuvée à la majorité des membres présents et représentés, avec 28 voix pour et 1 abstention. .*

### **2.a.5 Répartition des capacités d'accueil par parcours de formation en deuxième année de Masso-kinésithérapie pour l'année universitaire 2023/2024**

**M. Lionel NICOD** indique que les places en kiné viennent de la région et seront signifiées plus tard. Pour l'instant, ils ne savent pas combien d'étudiants ils auront en deuxième année. Ils peuvent voter un pourcentage de répartition entre Pass, LAS 1, LAS 2 et LASS 3 :

- 50 % Pass ;
- 15 % LAS 1 ;
- 35 % LAS 2 et 3.
- Les pourcentages pour les passerelles n'ont pas à être soumis ici.

**Mme Caroline SIFFREIN-BLANC** demande si les étudiants ont conscience de cette répartition.

**M. Lionel NICOD** constate que ça commence à rentrer. L'information n'est pas encore tout à fait répandue. Ils sentent qu'avec la communication, ça va s'équilibrer.

**M. Erwan TRANVOUEZ** explique que selon lui, le danger est un effet de cycle d'une année sur l'autre. Par rapport aux informations, il se demande comment éviter un marché de l'information non officielle.

**M. Lionel NICOD** indique que des vidéos d'informations seront diffusées aux élèves. Il y a un mouvement.

**M. Hervé DAUDE** se demande pourquoi le passage passerelle n'apparaît pas.

**M. Lionel NICOD** rappelle que les passerelles sont gérées différemment, au niveau de la région.

*La répartition des capacités d'accueil par parcours de formation en deuxième année de Masso-kinésithérapie pour l'année universitaire 2023/2024 est approuvée à la majorité des membres présents et représentés, avec 28 voix pour et 1 abstention.*

#### **2.a.6 Demande de création de diplômes en partenariat international (DPI) à la Faculté d'Économie et de Gestion, à compter de l'année universitaire 2023/2024**

**M. Lionel NICOD** explique que l'idée est d'être au niveau de la licence pour ouvrir un double et un triple diplôme. Les étudiants font trois années de licence dans des universités différentes. Ce sont des doubles et triples diplômes sur le cycle licence.

*La création de diplômes en partenariat international est approuvée à l'unanimité des membres présents et représentés.*

#### **2. b. Ressources humaines**

##### **2.b.1. Revalorisation du volet C2 « formation » du RIPEC**

**M. Lionel NICOD** explique qu'il y a eu une augmentation du point d'indice de 3,5 %. La proposition est de réviser les éléments qu'ils ont votés en intégrant la majoration de 3,5 %.

**M. Damien VERHAEGHE** précise qu'ils ont également ajouté la possibilité de dérogation au plafond par le VP Formation. Il rappelle qu'ils ont déjà présenté une revalorisation de 10 % de ces primes.

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** demande s'il n'y a pas de compensation de l'État.

**M. Lionel NICOD** confirme qu'il n'y en a pas. Pour trouver des solutions, il faudra diminuer les capacités ou augmenter les ressources propres.

*La revalorisation du volet C2 « formation » du RIPEC est approuvée à la majorité des membres présents et représentés, avec 27 voix pour et 1 abstention.*

#### **2.c. Modifications Normatives**

##### **2.c.1. Modification des statuts de Protisvalor (notamment diminution capitale + création d'un DG) et Convention-cadre Protisvalor / AMU**

**M. Bruno MARRONI** fait un point de réalisation sur l'opération de rendu du capital, le projet de renouvellement 2023 - 2027 et la mise en place du directeur général avec un statut de mandataire sociale.

Concernant la réduction du capital du Protisvalor, cette opération était prévue dans le processus de recapitalisation de la structure. Le capital social est réduit de 6 547 998 € à 3 913 590 €. Cette opération a nécessité la modification des articles 6 et 7 des statuts.

*La modification des articles 6 et 7 des statuts de Protisvalor est approuvée à l'unanimité des membres présents et représentés*

**M. Bruno MARRONI** demande à renouveler la convention sur 5 ans avec un début dès janvier 2023. Les principales modifications portent sur la modification des statuts applicables dans le cadre des projets européens. Cette modification nécessite de changer de statut et de devenir une entité affiliée à l'AMU.

Il y a aussi une recommandation du ministère sur l'acquisition de matériel. Il suggère que, pour les gros équipements, AMU puisse les acquérir directement sur des projets gérés par Protisvalor.

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** demande si Protisvalor était déjà une filiale D'AMU.

**M. Bruno MARRONI** confirme, il n'y a pas de changement de statut.

*Le renouvellement de la convention-cadre entre la société Protisvalor et Aix-Marseille Université est approuvée à l'unanimité des membres présents et représentés.*

**M. Bruno MARRONI** rappelle que lors du CA d'AMU du 23 novembre, ils ont présenté un plan d'action pour la reconfiguration de Protisvalor. Le plan est presque terminé. Il y a eu un retour à l'équilibre sur le résultat d'exploitation de septembre 2022. La restructuration a permis d'absorber les pertes et de couvrir les risques des activités passées. Les actions judiciaires ont été lancées. Il faut renforcer la méthodologie de la gouvernance de Protisvalor pour protéger AMU et Protisvalor des décisions qui peuvent aller à l'encontre de leurs intérêts. Ils proposent la mise en place d'un directeur général avec un statut de mandataire social.

Cette décision permettra à AMU et à Protisvalor de partager le processus décisionnel. Le directeur général assume la responsabilité civile et pénale.

Dans le cadre de cette modification, il soumet au conseil d'administration d'AMU les décisions suivantes :

- Mise en place d'un directeur général avec un statut de mandataire social.
- Modifications des articles 13,14 et 16 des statuts de Protisvalor.
- Don des pouvoirs au président pour la nomination d'un directeur général.

**Mme Véronique MASOTTI** demande si le directeur général sera tenu responsable.

**M. Bruno MARRONI** indique que c'est une protection juridique, c'est un changement de statut pour les actes pénaux. C'est une réforme présentée en novembre pour que quelqu'un porte la responsabilité des décisions.

**Mme Véronique MASOTTI** se demande si quelqu'un va vouloir faire ça.

**M. Le Président** explique qu'avec les votes en CA l'année dernière, ils ont sauvé Protisvalor. Ils font en sorte que les erreurs ne se reproduisent pas.

*La mise en place d'un Directeur général avec un statut de mandataire social est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.*

### **2.c.2. Constitution de l'association « Docs du Sud » - approbation des statuts**

**M. Romain LAFFONT** présente le projet de création de l'association « Docs du Sud ». Ils sont partis du constat que parmi les doctorants diplômés, 42 % n'exercent plus dans le domaine de la recherche et du développement après 5 ans.

En PACA, ils constatent que 2 600 entreprises sont créées chaque année, pourtant, seulement 50 % des entreprises survivent. Ils se sont aperçus qu'il y a un manque de compétences en termes d'innovation, de structuration de la recherche et du développement.

Ils ont donc constaté qu'il manquait un liant entre les doctorants et les besoins des entreprises sur le territoire.

Avec l'université d'Avignon, ils veulent accompagner les doctorants dans leur poursuite de carrière mais aussi soutenir les entreprises du territoire dans leur développement. Pour atteindre ces objectifs, il faut animer l'association, procéder à une veille et mettre en place des mesures entre doctorants et entreprises.

Cette association vient compléter des mesures déjà mises en place. Notamment les jeunes docteurs innovants. Il demande l'approbation au conseil d'administration des statuts de cette association en tant que membre fondateur.

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** les met en garde sur le nom.

**M. Hervé DAUDE** demande comment est effectué la veille sur les besoins en Recherche et Développement. Il se demande s'ils ont des contacts avec la métropole.

**M. Romain LAFFONT** indique que le collectif d'AMU réunit les partenaires et acteurs. Ils ont d'autres partenaires, notamment le SATT Sud-Est, le collège doctoral et leur conseil de perfectionnement. Cet ensemble permet d'assurer cette veille. De plus, il existe sur le territoire le dispositif RU.

*Les statuts de l'association « Docs des sud » sont approuvés l'unanimité des membres présents et représentés.*

### **2.c.3. Approbation de la convention entre l'association IMPULSE et AMU**

**Mme Noémie CHABANON** explique que l'incubateur est une association portée par Éric BERTON, dans un souci de clarification de documents et pour ne pas signer deux fois la convention, ils ont proposé au conseil d'administration de voter un transfert de compétence au profit du directeur. De fait, il pourra signer les conventions dès lors que l'université est impliquée. L'approbation préalable est demandée au conseil d'administration et ensuite la Directrice générale des services Laurence CORVELLEC signera l'accord.

*La convention entre l'association IMPULSE et AMU est approuvée à l'unanimité des membres présents et représentés.*

## **2.d. Patrimoine**

### **2.d.1 Expertise du Contrat d'Avenir pour la période 2022 à 2027 - PARAMED 1**

**Mme Ségolène DURAND** présente la première expertise de l'opération immobilière financée par le CPER 2021-2027. PARAMED 1 est un projet qui s'inscrit dans le cadre des schémas directeurs menés au sein de l'université. Il est issu du schéma directeur de 2014 qui a été mis à jour en 2022 et s'inscrit dans une logique de reconfiguration complète du site santé Nord.

Les travaux majeurs sont la construction du bâtiment SIMMAR et la déconstruction de deux blocs.

L'objectif de PARAMED 1 est de regrouper l'ensemble des formations paramédicales portées par AMU, la faculté des sciences médicales et paramédicales et les écoles de sciences infirmières portées par l'APHM.

De plus, la création d'un centre de soins infirmiers est portée par l'université. Ce projet donnera une nouvelle dimension à ces formations en augmentant les effectifs et en développant l'ensemble des pratiques associées à ces formations. À terme, 4 k étudiants seront accueillis.

Le projet comprend 6 200 mètres carrés de construction neuve, la démolition du bloc C ainsi que des aménagements extérieurs relatifs à l'accessibilité.

Les ambitions environnementales de ce projet sont fortes, la mention Eco campus est visée. Ce site peut être un démonstrateur sur cette thématique.

PARAMED 1 est sur le site nord, qui appartient à l'université. Le financement global est de 38 M€ répartis par l'ensemble des financeurs : l'État à hauteur de 10 M€, le conseil régional à hauteur de 10 M€, le conseil départemental à hauteur de 7 M€, la métropole à hauteur de 7 M€ et la ville de Marseille à hauteur de 4 M€. Les travaux seront réalisés à échéance de 2027.

**Mme Isabelle DE SAINTE-MARIE** constate qu'il n'y a aucun financement d'AMU.

**M. Damien VERHAEGHE** confirme, pas sur cette opération.

**Mme Caroline SIFFREIN-BLANC** demande combien il y aura d'étudiants en plus et si des infrastructures en plus ont été prévues.

**Mme Ségolène DURAND** lui répond, dix fois plus.

**Mme Maryline CRIVELLO** explique qu'après avoir réalisé des études, il n'y a pas de nécessité de créer des logements sur ce site puisqu'il y en a à proximité. Concernant la restauration, ils ont un projet engagé avec le CROUS. Elle rappelle que ces 4000 nouveaux étudiants ne seront pas en présentiel au quotidien.

**Mme Emmanuelle ROSA** remercie le conseil pour cette présentation, elle n'a pas de question puisque toutes les informations ont été transmises.

*Le dossier d'expertise présentant le programme de l'opération « PARAMED 1 » est approuvé à l'unanimité des membres présents et représentés*

### 2.d.2 Cession à titre gratuit d'une imprimante (DEPIL-PSI)

**M. Philippe DJAMBAZIAN** propose les changements d'imprimantes au sein de la DEPIL. Le matériel va être récupéré par la société qui installe les nouvelles imprimantes. La valeur est amortie puisqu'elles sont utilisées depuis plus de dix ans. La société va les détruire.

**Mme Sandrine GIUMMARRA** rappelle que c'est une sortie d'inventaire, la cession est à titre gratuit.

*Il cession à titre gratuit d'une imprimante est approuvée à l'unanimité des membres présents et représentés.*

### 2.d.3 Remboursement exceptionnel des déplacements longs pour l'arbre de Noël du 4 décembre 2022

**Mme Laurence CORVELLEC** propose un dispositif spécifique lié au remboursement des déplacements longs pour participer à l'arbre de Noël. Ce dispositif a été mis en place en 2019 par AMU. Elle s'excuse car le dispositif aurait dû être soumis pour vote lors du précédent conseil d'administration avant la tenue de l'arbre de Noël. Cela concerne trois agents au titre de l'arbre de Noël 2022. La modalité proposée de remboursement s'appliquera également pour les prochaines années.

*Le remboursement exceptionnel des déplacements longs pour l'arbre de Noël du 4 décembre 2022 est approuvé à l'unanimité des membres présents et représentés.*

### 2.e. Divers

#### 2.e.1. Arrêté de prolongation d'interdiction d'accès aux locaux

**Mme Noémie CHABANON** déclare que l'arrêté d'interdiction d'accès aux locaux à l'égard d'un personnel de l'IAE, précédemment présenté a été prolongé pour une durée de 60 jours.

**Mme Emmanuelle ROSA** demande si les personnes concernées par ce type de mesures continuent de toucher leur salaire.

**M. Le Président** confirme.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 heures 38.*

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

