

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

DELIBERATION n° 2022/03/15-02-CA

Le **Conseil d'administration**, en sa séance du 15 mars 2022, sous la présidence d'Éric BERTON, Président,

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

DECIDE :

OBJET : Approbation du procès-verbal du 18 janvier 2022

Le Conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 18 janvier 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
Présents et représentés : 31

Fait à Marseille le 15 mars 2022,

Eric BERTON,
Président d'Aix-Marseille Université



**PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE
SEANCE DU 18 JANVIER 2021
(REUNION PAR VISIOCONFERENCE – COVID 19)**

Étaient présents :

Collège A

BRANDT-POMARES Pascale
BERTON Éric
BLACHE Philippe
BOUFFIER Sophie
LEONETTI Georges
GIMENEZ Guy
MOURET Laurence
PAUL Thierry

Collège B

RIBAUD Anne
LENGRAND-JACOULET Sophie
DAUDE Hervé
SIFFREIN-BLANC Caroline (à partir de 15h38)
TRANVOUEZ Erwan

Collège BIATSS :

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

Collège Usagers :

DEHEE Delphine
BROUWER Max
GAVI Louis
DE PONCINS Côte

Personnalités extérieures :

PHILIPPE Aurélie
BIANCARELLI-LOPES Aurélie
GODRON Amaury

Étaient représentés :

MASOTTI Véroniquea donné pouvoir àBLACHE Philippe
PROST Jean-Philippea donné pouvoir àBLACHE Philippe
MIQUELLY Véroniquea donné pouvoir àBERTON Éric, Président
Marie-Pierre SICARD-DESNUELLE a donné pouvoir àMOURET Laurence
RADULESCO Thomasa donné pouvoir àTRANVOUEZ Erwan
SIFFREIN-BLANC Caroline.....a donné pouvoir àTRANVOUEZ Erwan (jusqu'à 15h38)
GUENEC Andréa donné pouvoir àFORESTIER Frédéric

Étaient absents sans représentation :

CATONI Ghjuvan
EL KHANTOURI Fatima
PERNEY Ludovic
LECCIA Paul

Invités permanents :

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

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

Quorum :..... 18

Nombre de présents : **25 (+1 à 15h38)**

Dont nombre de membres représentés (procurations validées) : **7 (-1 à 15h38)**

Nombre de membres absents : **4**

Décompte des votants à l'ouverture de la séance : 25+7, soit 32 présents ou représentés.

Membres de droit

CORVELLEC Laurence, Directrice générale des services
DJAMBAZIAN Philippe, Agent comptable

Membres invités

VERHAEGHE Damien – Vice-président richesse humaine et patrimoine
AMENDEZ Ariel – Vice-présidente déléguée droit-économie-gestion
SOLDO Edina – Professeure des universités en Sciences de Gestion
BERTIN Denis – Vice-président délégué fondation A*MIDEX
NICOD Lionel – Vice-président Formation
HADJ ARAB Louisa – Chargée d'études RH
MONGUILLON Claire-Marie – Pole développement RH
CARPENTIER Brigitte – Directrice des affaires financières
GUITTET DURAND Chantal – Directrice à la Direction Culture et Société
DURAND Ségolène – Directrice du Développement du Patrimoine Immobilier
MALLET Bertrand – Directeur des Programmes « Opération Plan Campus »
PALANCHE Véronique – Direction du Centre Régional de Formation aux Carrières des Bibliothèques
RICARD Antonin – Directeur de l'Institut d'Administration des Entreprises

* * *

Désignation du secrétaire de séance :

Éric BERTON demande si un membre désire être secrétaire de séance.

Fathia TIR se propose pour assurer le rôle de secrétaire de séance.

Éric BERTON remercie Fathia TIR.

* * *

Introduction Président.

- **Actualités**
 - **Point sur la situation sanitaire.**

Éric BERTON laisse la parole à Lionel NICOD pour un point sur la situation sanitaire.

Lionel NICOD rappelle d'emblée que la décision a été prise le 13 décembre de passer les deux premières semaines de l'année en cours magistraux et travaux dirigés à distance ; les travaux pratiques et les examens en présentiel. Il fallait maintenir au mieux la distanciation entre les étudiants et avoir le maximum de salles disponibles. Ensuite, compte tenu du manque de visibilité par rapport à la rentrée, il n'a pas paru opportun de modifier l'organisation durant la trêve hivernale. L'anticipation a ainsi été privilégiée.

Pour la suite du mois de janvier, après réflexion, et compte tenu de la situation sanitaire qui semble s'améliorer, décision a été prise de reprendre les cours en présentiel afin d'assurer une meilleure qualité pédagogique. Parallèlement, la question de savoir comment améliorer la situation s'est posée. Un travail est actuellement mené sur l'aération des salles. L'objectif est aussi d'améliorer les possibilités de vaccination et de prendre en compte la situation de certains enseignants qui ont des comorbidités, afin de les équiper en masques FFP2.

Fathia TIR indique que le travail de la DGS qui est en cours confirme les remarques formulées lors de la dernière réunion de CHSCT, notamment par les organisations syndicales. Selon elle, il est important que l'administration soit informée de ces différents éléments afin de pouvoir mettre en place les moyens et outils nécessaires pour s'adapter à la situation.

Isabelle DE SAINTE MARIE demande si le travail qui est actuellement en cours sur l'aération concerne uniquement les salles d'occupation étudiante. Elle préconise que ce travail soit également mené, dans un second temps, au niveau des salles et bureaux du personnel.

Éric BERTON prend note de la remarque et ajoute que l'achat de masques FFP2 a été validé le matin même en réunion de gouvernance. Ils seront distribués au personnel susceptible de surveiller la deuxième session.

- **Approbation du Procès-verbal de la séance du 23 novembre 2021.**

Éric BERTON s'excuse pour le retard concernant le PV du mois de décembre et demande aux membres s'ils ont des remarques à formuler sur procès-verbal du 23 novembre 2021.

Fathia TIR souligne qu'elle a quitté le CA vers 16h.

Éric BERTON prend note et soumet au vote du Conseil d'administration le PV du 23 novembre 2021.

***Le procès-verbal du 23 novembre 2021
est adopté à l'unanimité des présents et représentés.***

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

a) ACTUALITES DE L'ETABLISSEMENT.

1.a.1 – Projet de création d'une Fondation abritée sous l'égide de la Fondation partenariale Université Côte d'Azur. Et la qualité de membre fondateur d'Aix-Marseille Université

(Présentation à l'écran).

Edina SOLDO présente le projet de création d'une fondation abritée sous l'égide de la Fondation partenariale Université Côte d'Azur.

Depuis 2019, les équipes sont engagées dans un important travail de préparation à la candidature de l'université. La création de cette Knowledge and Innovation Community (« KIC ») a été adoptée dans le cadre du règlement européen établissant le programme de recherche Innovation d'Horizon Europe. Elle est portée par l'Institut européen d'innovation et de technologie (« EIT ») qui gère déjà 8 autres KIC dans des domaines variés. Cet EIT a lancé un appel à propositions en octobre 2021 pour sélectionner un consortium européen susceptible de gérer la KIC. En cas de sélection, ce consortium sera doté de 150 millions d'euros de subvention pour une durée de 15 ans.

L'objectif est de développer un écosystème qui favorise le développement des industries culturelles et créatives en Europe. Pour ce faire, les consortia doivent montrer qu'ils ont développé un modèle économique fiable à long terme, visant progressivement la diversification des ressources financières.

Pour candidater, l'université d'Aix Marseille a fait le choix d'un hub appelé « MIN4CI¹ » qui réunit la région PACA, l'université Côte d'Azur (« UCA »), l'université d'Avignon (« UA ») et Aix-Marseille Université (« AMU »). Ce hub a présenté un projet au consortium européen Innovation by Creative Economy (« ICE ») qui a été sélectionné au début de l'année 2021. Depuis, l'université est membre du consortium ICE et a été associée au montage du projet global de réponse, qui sera présenté en mars prochain, dans l'espoir d'une réponse favorable à la fin de l'été 2022.

Le consortium ICE a été choisi après un important travail de veille et de réseautage par les services Europe de la région PACA et d'Aix-Marseille notamment. Il est dirigé par une structure allemande adossée à un cabinet de conseil néerlandais pour monter le projet et répondre dans les meilleurs délais.

Au sein de ce consortium, le MIN4CI a été désigné *lead partner*, ce qui signifie que l'université bénéficie d'une position assez privilégiée.

¹ Mediterranean Innovative Narratives Competence Center for Cultural and Creative Industries

Le projet MIN4CI s'inscrit dans une dynamique et une volonté transformative. L'objectif est de co-construire et mettre en œuvre des projets de recherche et développement transformant dans le champ des industries culturelles et créatives. Un concept phare a été identifié, il s'agit de « Narrations innovantes », qui permet de décliner un certain nombre de programmes d'actions en s'appuyant sur une mutualisation des compétences et des ressources des quatre membres fondateurs du « hub ». Les enjeux sont les suivants : environnement/éco-responsabilité ; digitalisation des pratiques ; inclusion ; entrepreneuriat viable et responsable.

Ariel MENDEZ poursuit avec la présentation des enjeux juridiques. Depuis de nombreux mois, les équipes de l'UCA, d'AMU, de la Région et d'AU ont étudié plusieurs scénarios visant à asseoir le « hub » régional MIN4CI sur une entité juridique propre disposant de la personnalité morale afin de parachever son rattachement comme partenaire au consortium européen coordonné par ICE.

Dans un premier temps, sur la base de discussions et d'études comparatives impliquant les gouvernances politiques, les services européens et les directions juridiques des quatre entités de MIN4CI, les partenaires privilégient la création d'une Fondation abritée (« FA ») placée sous l'égide de la Fondation partenariale de l'UCA (« FP UCA »), permettant de participer comme partenaire au dépôt du projet de KIC au sein du consortium ICE et dont la mission principale consistera à faciliter la candidature commune des Fondateurs au Projet et son pilotage.

Dans ce cadre, AMU en qualité de membre fondateur, à l'instar des autres Universités partenaires, s'engagerait à s'inscrire dans une Fondation abritée spécialement créée qui aurait une durée limitée et qui ne disposerait pas de personnalité juridique et morale distincte de celle de la fondation qui l'abrite (Fondation partenariale de l'UCA).

Dans un second temps, et dans le cas où le projet serait sélectionné par l'Union européenne à l'issue de la phase d'évaluation par des experts indépendants (printemps / été 2022), cette trajectoire conduirait les quatre entités de MIN4CI à travailler à la transformation de la FA envisagée en une Fondation partenariale (« FP ») pérenne disposant, quant à elle, de la personnalité morale.

En acquérant une personnalité morale et juridique, la FP créée s'émanciperait ainsi de l'égide de la FP UCA pour devenir une entité collégalement gouvernée par AMU, l'UCA, AU et la Région.

Cette trajectoire revêt le triple intérêt de :

- Proposer un partenariat structuré aux quatre partenaires composant le hub MIN4CI dans la perspective du dépôt du projet de KIC au niveau européen (mars 2022) ;
- Présenter MIN4CI comme un partenaire unique et fiable au coordinateur ICE du consortium européen ;
- Permettre, en cas de sélection du projet par l'Union européenne, la transformation de la structure provisoire (FA) en structure pérenne (FP).

Il est proposé au Conseil d'administration d'approuver :

- La création de la Fondation abritée placée sous l'égide de la Fondation partenariale de l'UCA et la qualité de Membre fondateur pour Aix-Marseille Université de ladite Fondation abritée dont l'objet serait :
 - D'offrir un partenariat structuré aux quatre composantes (Aix-Marseille Université, Université Côte d'Azur, Avignon Université, Région PACA) du hub régional MIN4CI ;
 - De parachever la participation de MIN4CI au consortium européen coordonné par Innovation by Creative Economy (« ICE ») afin que le hub soit partenaire du projet de Knowledge and Innovation Community (« KIC ») ou Communauté des savoirs et de l'innovation qui sera déposé au printemps 2022.

- Le projet de Convention de création de ladite Fondation abritée sous l'égide de la Fondation partenariale Université Côte d'Azur.

Fatiha TIR remercie Edina SOLDI et Ariel MENDEZ pour la présentation et demande si le vote porte sur le partenariat temporaire, en attendant qu'AMU dispose de sa propre fondation. Concernant le consortium, elle souhaite ensuite savoir ce que signifie la « place privilégiée » d'AMU qui a été mise en exergue lors de la présentation.

Ariel MENDEZ précise que l'université d'Aix-Marseille n'a pas une place au sein du consortium, mais au sein de MIN4CI. C'est le hub régional qui est admis comme membre de ICE. La place de l'université est prépondérante au sein de ce hub en tant que membre fondateur.

À ce titre, il a une représentation au sein du consortium ICE. Le *leader partner* signifie la possibilité de vote dans les instances décisionnelles, que n'ont pas les autres partenaires. Il est ainsi possible d'orienter les décisions portant aussi bien sur les grands axes des projets que les choix de programmes d'actions et les dotations financières associées.

Pierre BOS ajoute qu'une structure juridique (une personne morale) était nécessaire pour travailler avec les autres acteurs du projet, la fondation abritée a été ainsi créée dans l'attente de la sélection. Par la suite, une fondation partenariale est envisagée, dont les modalités de participation, notamment en termes de gouvernance, seront revues.

Isabelle DE SAINTE MARIE souhaite savoir quels services de l'université vont être impactés et demande si cela induit des embauches, même temporaires, en renfort pour assumer la participation active à ce projet

Ariel MENDEZ mentionne que des personnels de l'université travaillent d'ores et déjà à la construction du projet. Si ICE remporte le projet, des équipes devront être déployées pour le mettre en œuvre. Cela suppose des moyens supplémentaires, des renforts ont été demandés et sont espérés. Elle rappelle également que le travail se fait en consortium, ce qui signifie que l'effort consenti va être partagé entre les quatre membres.

Éric BERTON ajoute que ce projet fait partie des priorités de l'université. Il s'agit d'un projet global européen, structurant sur une thématique importante, source de création et de cohésion. Le travail mené actuellement sur la réponse à l'appel à projet est fondamental dans la mission première d'AMU qui est l'amélioration des connaissances.

Fatiha TIR souligne que ce type de délibération nécessite d'être transparent et informatif sur l'impact que le projet va avoir sur les personnels de l'université. Les questions qui sont posées doivent permettre d'informer et de prévenir des nouveautés, telles qu'un accroissement de travail, de nouvelles embauches, etc.

Ariel MENDEZ rappelle que la thématique des ICC est fortement soutenue par AMU et que les projets seront également générateurs de moyens pour financer les personnels.

Fatiha TIR remercie les différents intervenants pour les réponses.

Éric BERTON propose de procéder au vote.

Le projet de création de la fondation abritée est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.

1.a.2 – Désignation du représentant étudiant au Bureau du Conseil d'administration d'Aix Marseille Université (proposé par le Président de l'Université et adopté en CA)

Éric BERTON indique avoir sollicité Max BROUWER, issu de l'association étudiante « la FAMI », arrivée en tête des différents votes, pour représenter les étudiants au bureau du conseil d'administration d'Aix Marseille Université.

Max BROUWER se présente auprès des élus. Étudiant à la faculté de droit et sciences politiques d'Aix-en-Provence, il est engagé dans les associations de représentants des étudiants depuis 4 ans. Élu sur les listes de la FAMI, il a été sollicité pour représenter les étudiants au bureau du conseil d'administration de l'université.

Fatiha TIR souhaite la bienvenue à Max BROUWER. Selon elle, la représentativité la plus importante lors des élections semble être le meilleur choix.

Éric BERTON propose de procéder au vote.

La désignation de Max BROUWER en tant que représentant étudiant au Bureau du Conseil d'administration d'Aix Marseille Université est adoptée à la majorité des présents et représentés avec 29 voix pour et 3 abstentions.

b) STRATEGIE DE L'ETABLISSEMENT

1.b.1 – Labellisation de l'IMÉRA en tant qu'Institut d'établissement.

Denis BERTIN présente le projet de labellisation de l'IMÉRA en tant qu'institut d'établissement. Créé le 31 mai 2007, l'IMÉRA est un institut d'études avancées (IAS, IEA). En tant que tel, l'IMÉRA a pour vocation de constituer des communautés de chercheurs et d'artistes internationaux de premier plan (résidents) menant des projets interdisciplinaires très innovants. Depuis 2019, l'IMÉRA accueille également des écrivains.

Depuis 2013, l'IMERA est basé à l'université en qualité de fondation universitaire (University Based Institutes for Advanced Studies - UBIAS), ce qui renforce considérablement la capacité scientifique et la logistique de l'institut et accélère l'intégration des résidents sans affecter son indépendance scientifique.

L'IMÉRA est membre du réseau français des instituts d'études avancées (RFIEA). Il comprend les IEAs de Lyon, Marseille, Nantes et Paris.

Au niveau international, l'IMÉRA est membre de NETIAS, le principal réseau européen, depuis la réunion annuelle de ce réseau à Jérusalem, en avril 2016. L'IMÉRA est également membre (via RFIEA) d'UBIAS, le réseau des University Based Institutes for Advanced Study. Ce réseau comprend les IAS des universités de Harvard, Stanford et São Paulo en Amérique, Helsinki, Munich et Aarhus en Europe, et les universités de Pékin, Fudan et Nagoya en Asie.

L'activité de recherche de l'IMÉRA s'articule autour :

- Du séminaire de construction communautaire des résidents : ces séminaires hebdomadaires d'une durée de 2 heures constituent l'activité la plus distinctive de l'IMÉRA.
- Des programmes thématiques interdisciplinaires : 4 programmes scientifiques, chacun étant animé par un directeur de programme et organisé en cycles/conférences/ateliers.

Les programmes de l'IMÉRA ont été formalisés depuis 2016 en même temps qu'une profonde restructuration institutionnelle et scientifique de l'institut :

- Programme Art, Science et Société : dans le profil de l'IMÉRA depuis sa création (structurel) ;
- Programme Crossing paths : explorations « interdisciplinaire », dans le profil de l'IMÉRA depuis sa création (structurel) ;
- Programme Méditerranée : Chaires Averroès, Hirschman, Camus (structurel) ;
- Utopies nécessaires : sociologie du travail (non structurel).

De nombreux partenariats, sous forme de chaires, ont débuté en 2017-2018. Initialement, elles ont été conçues pour favoriser une coopération durable entre l'IMÉRA et les grandes institutions françaises et internationales.

Les chaires sont thématiques : développement durable, études des migrations, chaire Averroès sur l'Islam méditerranéen, langue et cerveau, etc. L'IMÉRA accueille actuellement une dizaine de chaires.

Les partenaires sont des institutions scientifiques internationales (AUF, Fulbright), de grandes institutions académiques françaises (EHESS, IRD, IPC), des laboratoires et fondations locales (AMIDEX, ILCB, AMSE) et des institutions non académiques (Conseil département 13, Ville de Marseille, Conseil Régional PACA, etc.).

S'agissant des autres événements, l'IMÉRA accueille aussi régulièrement des séminaires/ateliers sélectionnés proposés par des partenaires (principalement français et AMU). Les principaux critères sont les suivants : excellence scientifique et interdisciplinarité.

Des conférences doctorales (interdisciplinaires) sont proposées par des résidents, et sont à nouveau possibles depuis 2019-2020.

Enfin, l'IMÉRA accueille également, les événements organisés par ses résidents. Des fonds limités sont disponibles pour d'autres événements et missions des boursiers.

En accordant un rôle croissant au séminaire « community building » des résidents, l'IMÉRA souhaite encourager les projets transversaux et interdisciplinaires issus de la collaboration des résidents. Ces projets bénéficient d'un soutien maximal, y compris financier. Les résidents lançant de tels projets seront invités à donner suite à leur initiative à l'IMÉRA (par de courtes visites ultérieures et/ou des événements cofinancés). La collaboration de recherche se poursuit au-delà de la résidence : appels à équipes, accueil de projets ERC/Européens, résidents associés/seniors, etc. Un soutien à la publication est également à noter.

Concernant les nouveaux dispositifs, ils se détaillent ainsi :

- Les senior fellows : à partir de 2018-2019, l'IMÉRA comptera sur plus de résidents permanents, soit un stock de 2 ou 3 seniors fellows par an. Les senior fellows sont issus des promotions successives de résidents. Ils sont sélectionnés pour un engagement de 3 ans (5 mois par an, indemnités, pas de prise en charge des frais de logement) sur la base de projets de recherche à part entière ayant un impact structurant sur la recherche d'AMU et interdisciplinaire ;
- Les AMU Fellows : cette catégorie comprend tous les résidents du site d'Aix-Marseille impliqués dans des résidences d'équipe. Cet outil sera utilisé de manière plus intensive à l'avenir.

Au niveau des publications, un blog de l'IMÉRA (« Cahiers des fellows de l'IMÉRA ») a été lancé depuis fin 2016 au CLEO, ouvert à toutes les promotions de résidents : de brèves contributions au programme de recherche de l'IMÉRA sont les bienvenues, ainsi que toute mise à jour des projets des résidents.

Dans la même lignée, une nouvelle série de monographies est en cours de négociation avec des éditeurs internationaux. Le format spécifique (contributions individuelles ou livres collectifs par promotion) est encore une question ouverte. Possible redimensionnement du projet (niveau UBIAS).

Plus d'initiatives sont à prendre pour la publication en français des conférences données dans le cadre du programme méditerranéen. Un soutien à la publication est possible.

Philippe BLACHE souhaite connaître les conséquences financières de cette labellisation et demande un rappel du budget.

Denis BERTIN répond que le label n'a pas d'impact financier à ce jour. Concernant le budget, un financement d'un montant de 300 à 350 000 euros par an de la part du RFIEA s'ajoute aux dispositifs chaires, d'environ 30 à 50 000 euros par chaire et par an, pour une durée de deux à trois ans.

Enfin, la contribution de l'IMÉRA pour l'accompagnement et la mise en place du projet méditerranéen, qui se termine en fin d'année, présente un soutien d'1 million d'euros pour une durée de 4 ans.

Éric BERTON propose de procéder au vote sur la labellisation de l'IMÉRA en tant qu'Institut d'établissement.

***La labellisation de l'IMÉRA en tant qu'Institut d'établissement
est adoptée à la majorité des présents et représentés avec 31 voix pour et 1 abstention.***

1.b.2 – Labellisation de l'Institut Convergence CENTURI en tant qu'Institut d'établissement.

(Présentation à l'écran).

Thomas LECUIT présente le projet de labellisation de l'institut Convergence CENTURI en tant qu'institut d'établissement. L'objectif scientifique de l'institut est de déchiffrer la complexité des systèmes vivants via la création d'une communauté de recherche interdisciplinaire soit la collaboration entre biologistes expérimentaux, physiciens, mathématiciens et informaticiens.

L'ambition principale est d'établir deux types de ponts entre deux formes de barrières : expérience/théorie et recherche/ingénierie, et devenir un centre de référence pour la recherche interdisciplinaire sur le monde du vivant. Un indicateur mentionne la bonne place de l'institut au niveau européen.

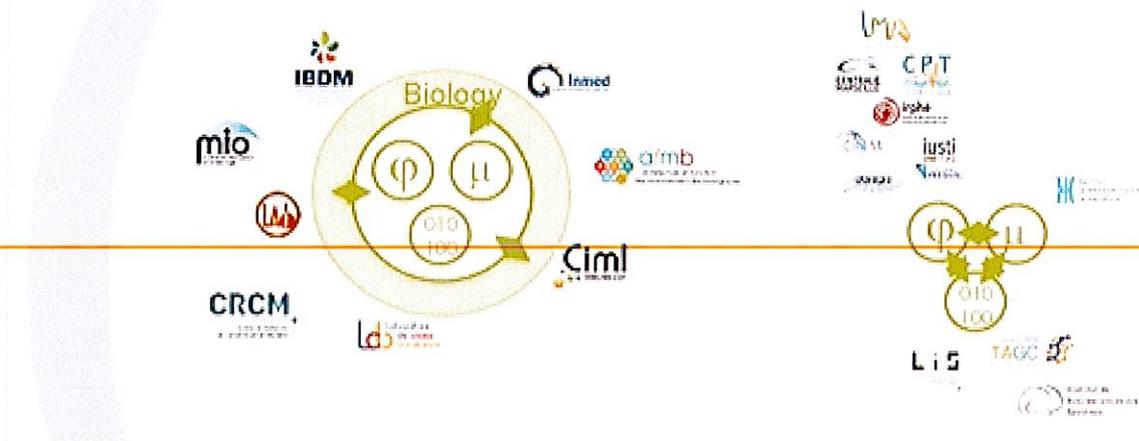
Un graphe montre l'étendue des collaborations mises en place avec les différentes UMR. Pour rappel, l'institut est parti d'un labex financé à hauteur de 11 millions d'euros ; le but de CENTURI est d'élargir aux sciences théoriques et d'élargir le socle biologique concerné au-delà des 11 équipes initiales du labex.

Le budget du centre de turing présente deux composantes : 13 millions d'euros de la part de l'ANR ; 8.3 millions d'euros d'AMIDEX (hors frais de gestion).

88 laboratoires de recherche sont actuellement impliqués dans CENTURI, répartis sur 20 UMR, dont 80% sont situés sur la partie sud de Marseille. Quatre écoles doctorales sont impliquées. Ainsi, il y a une couverture large sur Marseille, avec une définition géographique forte autour de Luminy.

À ce jour, l'effectif compte environ 450 personnes physiques, soit 117 ETPT sur l'année 2020. Le chiffre pour 2021 n'est pas connu, mais il augmente graduellement.

Contours de CENTURI



- Biologie : 55 groupes ;
- Physique et biophysique : 18 groupes ;
- Mathématiques : 5 groupes ;
- Informatique : 10 groupes.

Les objectifs principaux de CENTURI se sont concentrés autour de la recherche, la formation et l'ingénierie. Concernant les étudiants, qui constituent un pilier central pour CENTURI, 10 à 12 doctorants sont recrutés chaque année. Quatre types de formation sont proposés chaque année, avec une évolution constante.

S'agissant des Masters, un nouveau CMB (*Computational and Mathematical Biology*) est proposé ainsi que le PCS (*Physics of Complex System*) dans le cadre du master de physique. Trois types de contributions sont envisagés :

- participation de nombreux chercheurs aux enseignements ;
- financement d'heures complémentaires et de bourse d'excellence ;
- opportunités de stage dans les laboratoires de CENTURI.

Dans le domaine de la recherche, l'objectif est de susciter de nouvelles collaborations, chaque recrutement correspond à une collaboration entre deux équipes.

De nouvelles équipes de recherche ont été recrutées, soit 7 équipes dont 4 ont eu des postes CNRS. Des efforts ont été faits pour animer une vie scientifique (séminaires internes et externes tous les 15 jours ; conférences internationales tous les ans ; journée CENTURI une à deux fois par an). Interrompues en raison de la pandémie, ces activités ont repris récemment.

Une enquête au sein de l'IBDM a montré que le sentiment d'appartenance était un marqueur d'identité important au sein d'un institut qui a pourtant 20 ans d'existence.

Les marqueurs de l'internationalisation sont de plus en plus nombreux et importants, avec 40 nationalités ; 80% des procédures hors Europe ; 40% des PhD recrutés sont non-Européens, et 50% sont non-Français. Des bourses d'excellence sont attribuées pour attirer les candidats au sein des masters CMB (4 par an). Chaque année, une conférence internationale réunissant des chercheurs du monde entier est organisée, ainsi que des séminaires externes afin d'être en contact avec les chercheurs étrangers. Cela permet aux étudiants de chercher des laboratoires post-doctorat.

Pour la gouvernance, un équilibre assez fin a été mis en place, entre une conception très « bottom up » de la gouvernance qui permet de répondre aux besoins tout en ayant une structure qui veille à la

philosophie générale de CENTURI. Les différentes sensibilités de formation sont représentées dans le Copil (représentants des étudiants ; représentants des chercheurs physique, informatique, biologie et mathématiques). Une petite équipe administrative permet de coordonner tous les programmes avec beaucoup d'efficacité. Les trois responsables recherche jouent un rôle prépondérant.

Une charte de gouvernance permet de fixer les choses de manière très claire. Un comité international reviendra en 2022, selon des visites tous les deux ans.

En conclusion, CENTURI répond déjà aux objectifs et au fonctionnement des établissements : interdisciplinarité ; recherche ; formation ; innovation ; attractivité ; dimension internationale. L'interdisciplinarité est le credo au cœur du fonctionnement de CENTURI : gouvernance ; recrutement ; événements.

Éric BERTON souligne que CENTURI est un vecteur d'attractivité assez extraordinaire, à l'instar de la qualité de ses partenaires. Selon lui, la transformation est particulièrement réussie.

En l'absence de questions, **Monsieur le Président, Eric BERTON**, propose de procéder au vote sur la labellisation de l'Institut Convergence CENTURI en tant qu'Institut d'établissement.

La labellisation de l'Institut Convergence CENTURI en tant qu'Institut d'établissement est adoptée à la majorité des membres présents et représentés avec 31 voix pour et 1 abstention.

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

2.a. - FORMATION

2.a.1. Désignation des représentants étudiants appelés à siéger au sein de la Commission ad hoc CVEC

Lionel NICOD rappelle que suite au renouvellement des représentants du collège USAGERS au sein des 3 conseils centraux en novembre 2021, la composition de la commission « CVEC » est également renouvelée.

Introduite par la loi n°2018-166 du 8 mars 2018 dite loi « ORE », la Contribution à la vie étudiante et de campus (CVEC) est acquittée par les étudiants lors de leur inscription et a pour objectif de favoriser l'accueil et l'accompagnement social, sanitaire, culturel et sportif des étudiants et à conforter les actions de prévention et d'éducation à la santé réalisée à leur intention dans l'établissement. (Art. L. 841-5 Code de l'éducation).

En application des dispositions de l'article D. 849-1 du Code de l'éducation et des prescriptions de la Circulaire 2019-029 du 21 mars 2019, la Commission « ad hoc » CVEC d'Aix-Marseille Université a une compétence consultative et est consultée aux fins d'établir le programme des actions à financer ainsi que le bilan des actions conduites.

La délibération n°2020/09/10-02 de la CFVU du 10 septembre 2020 fixe la composition comme suit :

- Le Vice-Président Formation
- Le Vice-Président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail
- Le Vice-Président étudiant
- Le Vice-Président égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations
- Le Vice-Président développement durable
- Le Vice-Président délégué au sport
- Le Vice-Président délégué santé et handicap
- Le Directeur du SIUMPPS

- Un représentant du service culture
- 6 Enseignants élus à la CFVU
- 4 étudiants élus à la CFVU
- 4 étudiants élus au CA
- 2 représentants d'association étudiante
- 2 BIATSS
- Un représentant du CROUS
- Une personnalité extérieure
- Le Directeur du SIUMPPS

Le Conseil d'administration doit procéder à la désignation de quatre représentants étudiants élus au CA pour siéger au sein de la commission *ad hoc* CVEC. Après consultation des différentes associations, 4 représentants sont proposés, dont deux représentants de la liste FAMI, un représentant de la liste UNEF et un représentant de la liste UNI.

- Liste FAMI: M. Ghjuvan CATONI ; Mme Delphine DEHEE ;
- Liste UNEF : M. Malick KEBE ;
- Liste UNI : M. Côme DE MONTAIGNE DE PONCINS.

Éric BERTON propose de procéder au vote.

La désignation des représentants étudiants appelés à siéger au sein de la Commission ad hoc CVEC est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.a.2. Désignation des représentants des élus étudiants du Conseil d'administration appelés à siéger au sein de la Commission FSDIE Projets

Lionel NICOD indique que suite au renouvellement des représentants du collège USAGERS au sein des 3 conseils centraux, la composition de la commission « FSDIE Projets » est également renouvelée.

Le Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Etudiantes (FSDIE) permet le financement des projets étudiants au sein et hors des campus. Il est notamment alimenté par une partie des droits d'inscription payés par les étudiants.

Le FSDIE concerne l'ensemble des composantes de l'Université à l'exception des établissements publics à caractère administratif rattachés par convention.

Il est géré par l'Université en concertation avec les élus étudiants et les associations étudiantes à travers la Commission FSDIE Projets qui émet un avis sur les projets étudiants qui lui sont présentés, avis qui sera soumis à l'approbation de la CFVU. La décision définitive de financement est prise par le Vice-président Formation par délégation du Président de l'université.

En vertu de l'article 2 de son règlement intérieur, la Commission FSDIE Projets se compose comme suit :

- Le Vice-président délégué à la vie étudiante,
- Le Vice-président étudiant,
- Le chargé de mission « sport »,
- Le chargé de mission « culture »,
- 4 enseignants ou enseignants-chercheurs élus à la CFVU,
- Le responsable du Pôle de la vie étudiante ou son représentant,
- Le Directeur du CROUS ou son représentant,
- 1 BIATSS de la CFVU

- Les représentants des élus étudiants de la CFVU (7), de la CR (1) et du CA (2) désignés par chacun des conseils concernés.

Le Conseil d'administration doit procéder à la désignation des deux représentants étudiants du conseil d'administration au sein de la commission *ad hoc* FSDIE Projets, soit un représentant de la FAMI, et un représentant de l'UNI.

- Liste FAMI : M. Max BROUWER ;
- Liste UNI : M. Côme DE MONTAIGNE DE PONCINS.

Éric BERTON invite les membres du conseil d'administration à voter.

La désignation des représentants des élus étudiants du Conseil d'administration appelés à siéger au sein de la Commission FSDIE Projets est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.a.3. Désignation des représentants étudiants appelés à siéger au sein de la Commission ad hoc FSDIE Social.

Lionel NICOD indique que suite au renouvellement des représentants du collège USAGERS au sein des 3 conseils centraux, la composition de la commission « FSDIE Social » est également renouvelée.

L'aide sociale apportée par le Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Etudiantes (FSDIE SOCIAL) gérée par l'Université d'Aix-Marseille a pour objectif le financement de projets individuels de formation portés par des étudiants régulièrement inscrits dans une des composantes de l'université, dont l'assiduité et l'investissement pédagogique au sein de l'établissement sont avérés et qui présentent une situation sociale pouvant perturber la réalisation de leur projet pédagogique.

Les demandes seront appréciées par la Commission FSDIE Social qui émet un avis sur l'attribution éventuelle d'une aide financière à l'étudiant et son montant au regard, notamment, de la situation sociale de l'étudiant et des critères de pertinence et de cohérence du projet qu'il présente. La décision finale d'attribution d'une subvention est prise par le Vice-Président Formation sur délégation du Président de l'Université. L'aide apportée par la Commission FSDIE Social est cumulable avec d'autres aides.

En vertu de l'article 2 de son règlement intérieur, la Commission FSDIE Social se compose comme suit :

- Le Vice-président délégué à la vie étudiante (VP VE)
- Le Vice-président étudiant (VPE)
- Le responsable du Pôle de la vie étudiante ou son représentant
- Le Directeur du CROUS ou son représentant
- Les représentants enseignants-chercheurs de la CFVU (1) et du CA (1) désignés par chacun des conseils concernés
- Les représentants des élus étudiants de la CFVU (3) et du CA (1) désignés par chacun des conseils concernés.

Le Conseil d'administration doit procéder à la désignation d'un représentant étudiant élu au conseil d'administration au sein de la commission *ad hoc* FSDIE Social. Il est proposé au sein de la liste UNEF : Monsieur Malick KEBE.

Éric BERTON soumet ce point au vote.

La désignation des représentants étudiants appelés à siéger au sein de la Commission ad hoc FSDIE Social est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.a.4. Diplôme en partenariat international (DPI) AMU/USTH.

Lionel NICOD explique que dans le cadre des diplômes en partenariat international, la Faculté des Sciences (FS) propose l'ouverture d'un double diplôme entre la Licence mention Chimie, parcours Physique-Chimie et la Licence de Chimie au sein de l'USTH - University of Science and Technology of Hanoi (VIETNAM).

Cet échange a pour objectif l'accueil de cinq étudiants de l'USTH et trois étudiants d'AMU sélectionnés qui effectuent les deux premières années de Licence dans l'université d'accueil et partent à l'étranger pour suivre la troisième année.

Ce projet correspond à l'approfondissement des relations avec l'Université des Sciences et Technologies de Hanoï. Plusieurs DPI existent à ce jour au niveau « Master » dont celui en « Sciences des Matériaux Avancés - Nanotechnologie » et l'USTH souhaite, à présent, développer des diplômes communs au niveau « Licence » à partir de 2022-2023. Il y a donc un intérêt stratégique pour l'UFR et AMU de s'impliquer dans ce projet.

Le Conseil d'administration doit se prononcer sur la demande de création par la Faculté des Sciences d'un double diplôme dans le cadre de diplômes en partenariat international, sous réserve d'approbation de la CFVU du 13 janvier 2022 : licence mention Chimie parcours Physique-Chimie.

Fatiha TIR souhaite savoir si tous les diplômes dans le cadre de ce partenariat doivent passer en CFVU et en conseil d'administration.

Éric BERTON mentionne que l'interdisciplinarité passera par le conseil académique et que chaque diplôme qui rentre dans le cadre de ce partenariat passe systématiquement en CFVU.

Éric BERTON propose de procéder au vote sur la mise en place du diplôme en partenariat international AMU/USTH.

La mise en place du diplôme en partenariat international (DPI) AMU/USTH est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.b. - DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

2.b.1 Rapport social unique 2020.

Chaque année, la DRH présente le bilan social et le rapport de situation comparée.

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation annuelle pour les établissements publics d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU). Ce rapport est donc présenté aux membres des instances du Comité Technique et du Conseil d'Administration cette année, au titre de l'année 2020.

Ce document réglementaire a vocation à présenter les données chiffrées de l'établissement, sur les trois dernières années, permettant d'apprécier la situation sociale de l'établissement et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée, et ce selon un référentiel réglementaire national.

Le rapport social unique est établi autour de différentes thématiques comportant notamment des informations générées sur les effectifs, l'emploi, les rémunérations, la masse salariale, le recrutement, la formation, les conditions de santé et de sécurité et la vie des personnels de l'établissement (temps de travail, action sociale, CET, délégations et qualité de vie au travail), dans la mesure où ces conditions dépendent de l'établissement.

Le rapport ainsi présenté permet de disposer de véritables outils d'information, de suivi et d'aide à la décision et de mettre en lumière les efforts mis en œuvre pour garantir l'égalité professionnelle. Il a pour vocation principale d'alimenter les échanges et le dialogue avec les partenaires sociaux de l'établissement.

Éric BERTON confirme que le rapport a nécessité un travail de fond qui a mobilisé du monde. Il remercie également les graphistes de la direction de la communication et souligne la complémentarité de l'équipe.

(La présentation est projetée).

Louisa HADJ ARAB indique que le RSU reprend deux documents, à savoir le bilan social et le rapport social comparé.

Claire-Marie MONGUILLON présente d'abord un rétroplanning de l'année 2020, qui se décompose en 4 phases : un travail préparatoire avec le changement de SIRH ; un travail sur les maquettes, avec l'intégration de nouvelles données ; une phase de production avec l'intégration des données ; une phase de relecture.

S'agissant de la réglementation, un décret du 30 novembre 2020 fixe un certain nombre de thématiques à aborder, mais également l'intégration des données générées ainsi que l'intégration des données des trois dernières années. Cela a entraîné à la fois des impacts opérationnels et des impacts stratégiques.

Louisa HADJ ARAB présente ensuite la partie chiffrée.

Suite au décret du 30 novembre 2020, le RSU est organisé en 3 grandes parties reprenant les thématiques obligatoires :

- Première partie : emplois et effectifs, avec la répartition des effectifs par genre, type de population, type d'activité, campus, etc. ;
- Deuxième partie : carrières et parcours professionnels, avec les mouvements, la formation, les promotions, la rémunération, les vacataires d'enseignements, etc. ;
- Troisième partie : vie des personnels, avec le temps de travail, le SCASC, la QVT, le handicap, le harcèlement sexuel et sexiste.

Au total, 21 interlocuteurs ont été mobilisés, dont la moitié à la DRH et un graphiste à la direction de la communication.

Claire-Marie MONGUILLON présente ensuite la synthèse des demandes des organisations syndicales ; 55 % des réponses ont pu être apportées favorablement cette année. D'autres ont été prises en compte partiellement en raison de la confidentialité des données.

Louisa HADJ ARAB aborde les chiffres clés du rapport, qui présente des données sur les trois dernières années (2018-2019-2020). Le choix a été fait de présenter les données entre 2019 et 2020 dans un souci de clarté et de visibilité des informations.

Claire-Marie MONGUILLON souligne que les effectifs AMU comptent 7 993 agents, répartis de la façon suivante : 4 495 Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ; 3 498 BIATSS ; 2 945 contractuels ; 5 048 titulaires. Ainsi, le campus d'Aix rassemble la plus grande population d'ETP (2 595,98).

Pour l'année 2020, une légère augmentation de l'effectif global AMU est notée (+2%), avec une répartition femmes/hommes qui reste relativement stable entre 2019 (52 % femmes pour 48 % d'hommes) et 2020 (53 % femmes pour 47 % d'hommes).

Les agents de catégorie A représentent la part la plus importante des effectifs de l'établissement. La répartition catégorielle annoncée dans le bilan social du MESRI pour 2019, présente la même physionomie avec une part des agents de catégorie A de 68 %. Pour rappel, cette catégorie est composée des agents BIATSS de catégorie A et de l'ensemble des enseignants, enseignants-chercheurs.

En ce qui concerne la population des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, elle a légèrement augmenté entre 2019 et 2020. Cette hausse est liée à l'augmentation des doctorants contractuels (+11 % par rapport à 2019) qui s'explique notamment par une politique de recherche dynamique.

Les vacataires d'enseignement représentent 4 375 personnes sur l'année 2020. Ils sont répartis essentiellement sur 3 composantes : l'IUT (19 %) ; ALLSH (13 %) ; FDSP (10 %).

Les effectifs enseignants évoluent très peu d'une année sur l'autre et la répartition entre les femmes et les hommes est très proche de 2019 : + 1 point de la part des femmes contractuelles ; -1 point de la part des hommes contractuels.

Louisa HADJ ARAB souligne que pour la population des BIATSS, les effectifs stagnent à environ 3 500 personnes. L'accroissement de la population des contractuels BIATSS, et la diminution de la population BIATSS titulaires peut s'expliquer par nos réussites aux appels à projets (ANR, PIA et autres) qui amènent à recruter des personnels sur contrat et suite aux campagnes d'emplois menées.

La proportion de fonctionnaires au sein d'Aix-Marseille Université (63 %) est légèrement inférieure à la référence nationale annoncée par le MESRI (65 %) dans son bilan social 2018-2019.

Concernant le nombre de CDD, un accroissement est souligné tant chez les femmes (+5 points) que chez les hommes (+9 points). Pour le nombre de CDI, la tendance est inversée, avec une diminution chez les femmes (-5 points) et chez les hommes (-9 points).

Claire-Marie MONGUILLON aborde ensuite la partie 2 sur le recrutement et la mobilité. La politique de recrutement a été plutôt soutenue en 2020, avec +12 % entre 2019 et 2020 alors qu'une légère baisse avait été identifiée entre 2018 et 2019. Le recrutement externe représente 74 % du total des recrutements pour Aix-Marseille.

Louisa HADJ ARAB expose que la masse salariale est en hausse de 10 millions d'euros entre 2019 et 2020 pour atteindre 524 millions d'euros. L'augmentation de la masse salariale en 2020 s'explique notamment par :

- une revalorisation des grilles de rémunérations (mise en œuvre de l'accord PPCR au 01/01/2020) ;
- des recrutements sur projets financés : loi ORE, DREAM U, AMIDEX ;
- le versement de primes Covid (doublé par AMU sur ses fonds propres) ;
- la mise en place du RIFSEEP.

Concernant la formation, le budget est en hausse constante depuis 2018 afin d'accompagner le plan pluriannuel d'établissement (2018-2022) : + 36 % par rapport à 2019. Le taux d'exécution du plan de formation a été fortement impacté par la crise sanitaire, avec l'annulation ou le report de nombreuses sessions de formation. Le nombre de jours de formations dispensés (-36 %) ainsi que le nombre de stagiaires (-27 %) ont également diminué entre 2019 et 2020 du fait de la crise sanitaire.

La baisse du nombre d'heures de formations (17 %) s'explique par des sessions de formation plus courtes en moyenne. Les formations CIPE comptabilisent en revanche plus de sessions et plus de stagiaires.

Concernant le service commun de la documentation, les formations ont été affectées par la pandémie du coronavirus. Ainsi, plus de 110 demandes de formations n'ont pu aboutir pour cause de report ou d'annulation. Cependant, 610 actions de formation ont pu être suivies, pour un total cumulé de 2 800 heures de formations (contre 688 actions et 4 832 heures en 2019).

De plus, les agents de catégorie C ont suivi en moyenne moins de formations que les catégories A et B. Cela s'explique à la fois par le fait que les formations dispensées s'adressaient davantage aux agents de catégories A et B (management et accompagnement de la crise par exemple), mais également par le fait que les agents de catégorie C ne disposaient pas toujours du matériel informatique nécessaire.

Claire-Marie MONGUILLON indique que pour les promotions, une légère baisse est constatée sur la population BIATSS (- 4 %) et chez les enseignants du second degré (- 9 %).

S'agissant de la partie 3, sur les congés et le temps de travail, 14 % des agents AMU ont pris au moins un jour de congé en 2020 pour raison de santé dont 13,7% au titre des maladies ordinaires.

Par rapport à 2019, une baisse de 17 % est enregistrée, mais une augmentation de 7 % est notée sur le nombre de jours déposés. Cette tendance s'explique par la forte évolution des congés maladie et longue durée et une baisse des congés pour maladie ordinaire.

Pour les temps partiels, aucune évolution notable n'est soulignée. Ils représentent 8 % soit 657 agents.

Louisa HADJ ARAB indique que le nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) dans l'année a fortement augmenté en 2020 (127 ouvertures de CET en 2020 contre 36 en 2019), probablement en raison de la crise sanitaire, avec une majorité d'ouvertures de CET faite par des femmes (74 % par des femmes et 26 % par des hommes).

S'agissant de l'action sociale, **Claire-Marie MONGUILLON** mentionne que la crise sanitaire a eu des impacts importants sur les prestations proposées par le SCASC, avec notamment l'annulation ou le report d'activités en 2021. Un report exceptionnel d'une partie du budget de fonctionnement sport et loisirs sur l'exercice 2021 a été effectué.

L'action sociale est le premier poste de dépenses du SCASC. Elle se traduit par la mise en œuvre tout au long de l'année de nombreuses prestations sociales via les SCASC de campus et l'octroi d'aides exceptionnelles d'urgence via la commission d'action sociale (CAS) et les assistantes de service social.

Le nombre de repas subventionnés ainsi que le montant des dépenses de restauration collective ont diminué de moitié entre 2019 et 2020, à cause des confinements et du travail à distance.

Après une année d'expérimentation du dispositif de télétravail concluante, Aix-Marseille Université a lancé en novembre 2020 le déploiement généralisé du télétravail auprès de l'ensemble des personnels BIATSS.

Au 31 décembre 2020, 361 personnes ont validé leur demande de télétravail. Parmi les télétravailleurs, 73 % sont des femmes. Elles sont légèrement surreprésentées par rapport à leur part sur la population totale des BIATSS (64 %). L'agent type télétravailleur est une femme titulaire de catégorie A en BAP J sur une activité de pilotage. 1 500 demandes de télétravail sont enregistrées à ce jour.

Après avoir diminué en 2019, le nombre d'accidents du travail est resté quasiment stable en 2020. La tranche d'âge des 30/49 ans est celle qui recense la majorité des accidents à hauteur de 50 %, suivis des + 50 ans avec 44 %.

Concernant la médecine de prévention, l'activité a été impactée par la crise du Covid en 2020. Cela s'est traduit par la réalisation de téléconsultations, de visites à la demande des agents lors du premier

confinement et lors de la reprise d'activité, ainsi que des consultations pour les agents présentant des pathologies à risques nécessitant des accompagnements de poste ou autorisations spéciales d'absence.

S'agissant du psychologue du travail, les agents ont sollicité un grand nombre d'entretiens avec + 30 % durant l'année 2020 en raison des conditions de travail difficiles sur cette année.

En 2020, comme sur les années précédentes, c'est l'axe « rapports sociaux au travail » qui est majoritairement représenté dans les situations de travail analysées (45 %).

Claire-Marie MONGUILLON conclut avec la partie dédiée à la lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et homophobes. Douze signalements de harcèlement, de violences sexistes, sexuelles et homophobes ont été effectués, contre 8 en 2019. Le chiffre est peu élevé pour une université comme Aix-Marseille, mais cela s'explique par la situation sanitaire particulière en 2020. 67 % des victimes sont des femmes en 2020, contre 75 % en 2019. Une majorité des saisines, à hauteur de 50 %, concernent des faits de harcèlement sexuel. En 2021, 50 signalements ont été effectués.

Éric BERTON précise que cela ne traduit pas une dégradation au sein de AMU, mais plutôt le signe que le système fonctionne.

Claire-Marie MONGUILLON reprend la présentation et indique qu'en 2020, une forte hausse du nombre de jours de grève est constatée : 101 jours en 2019 contre 442 jours de grève en 2020 ont été retenus en paie pour 63 agents en 2019 contre 201 agents en 2020.

Il y a un décalage entre la période du jour de grève et celle de la retenue en paie. Ainsi, sur 2020, 221 jours de grève retenus sur la paie de 162 agents concernent la période 2019. Il y a donc eu plus de jours de grève en 2019 (322 jours) qu'en 2020 (221 jours), du fait de la pandémie en 2020.

Éric BERTON propose de passer aux questions des membres du conseil d'administration.

Fatiha TIR remercie les équipes et rappelle que le Sgen-CFDT a demandé un travail sur l'identification des fonctions télétravaillables. Il a également évoqué le recrutement endogène et exogène des enseignants-chercheurs et a remis en annexe des réflexions concernant les pages qui ont été parcourues, également sur le genre et les comités de sélection. En effet, au niveau du recrutement, les femmes sont majoritairement vice-présidentes. Cette situation n'est pas tolérable pour cette université.

Concernant les prestations d'actions sociales et la médecine du travail, elle souhaiterait une amélioration des données sur le plan qualitatif. Ces dernières pourraient être comparées notamment au niveau des accidents de travail et maladies professionnelles.

Philippe BLACHE remercie également les intervenantes et indique que le nombre de déclarations concernant les faits de harcèlement semble peu élevé. Il souhaite savoir ce qu'il est possible de mettre en œuvre pour prendre en main le sujet du harcèlement.

Isabelle REGNER confirme qu'en se basant sur les résultats de l'observatoire de la vie étudiante, basés sur les déclarations des étudiants, environ 27 000 personnes seraient potentiellement victimes de violences sexuelles ou sexistes au sein de l'université. Le déclaratif est largement en dessous de ce chiffre. Le modèle de l'Université de Montréal, comptait au début 16 saisines ; aujourd'hui, le chiffre est monté à plus de 640.

La moitié de ces saisines sont des demandes d'intervention pour faire cesser des comportements déviants, l'autre moitié des étudiants, ou personnels, exprimant des demandes de co-construction pour faire de la formation et lutter contre le harcèlement, les discriminations quelles qu'elles soient.

La différence est liée au fait que ce dispositif fonctionne. Et pour qu'un tel dispositif soit déployé, il faut que le personnel ait confiance et ne ressente aucune défiance. D'où l'idée de créer un service autonome et indépendant.

Concernant les actions que AMU met en place, un plan d'action à l'égalité femme/hommes a été établi. Les actions sont en cours de déploiement et ont vocation à évoluer, en fonction du retour d'expérience et du résultat des analyses. Des recrutements sont également en cours pour déployer ce nouveau dispositif.

Philippe BLACHE pense qu'un signal fort doit être donné de la part de la direction pour stopper fermement certains comportements. Selon lui, la communication ne suffit pas, il est nécessaire de mettre en œuvre des actions. La direction doit se montrer ferme sur ce sujet.

Éric BERTON n'est pas d'accord sur l'aspect réducteur qui laisse à penser qu'il ne s'agit que de communication. Le signal fort réside dans le fait de sortir les affaires et de prendre des décisions. C'est ce que la direction fait.

Isabelle REGNER rappelle que AMU est la première université qui s'apprête à embaucher 3 personnes dédiées à ce dispositif.

Max BROUWER souligne que les dossiers relevant des violences sexistes et sexuelles sont traités par la section disciplinaire. Par conséquent, ces mesures concrètes sont d'ores et déjà mises en place.

Philippe BLACHE souhaite également qu'une réponse soit apportée à la question suivante, soumise à l'ordre du jour :

Égalité femmes-hommes :

- Il souhaiterait disposer de la répartition des personnels, par sexe, catégorie et composante, demande faite déjà lors du dernier bilan social. Une bonne partie de ces données a été mises en ligne récemment, montrant un déséquilibre important, voire des situations claires de discrimination.
- Il souhaiterait savoir la politique mise en œuvre pour l'égalité femmes-hommes pour la carrière des EC.

Isabelle REGNER précise qu'en termes de recrutement, des actions de sensibilisation, par le biais de formations, sont en cours. Des résultats intéressants ont déjà été perçus. Il faut continuer à développer cette action qui consiste à former pour mettre en alerte le comité de sélection. De cette façon, il est constaté que le recrutement de femmes augmente de 18 %.

Isabelle DE SAINTE MARIE évoque les enseignements qu'il est possible de tirer des données contenues dans le document présenté. En outre, elle relève l'augmentation du nombre de contractuels (36,8 %), comme chaque année, avec des CDD en hausse et CDI en baisse. Elle constate également que très peu de recrutements ont eu lieu depuis 2015 malgré la hausse constatée du nombre d'étudiants. Enfin, selon elle, le nombre de contractuels sur des postes pérennes est un indicateur à prendre en compte.

Max BROUWER souhaite connaître les principales recommandations qui peuvent être formulées par la RH et demande si les grands axes de ce schéma directeur sont d'ores et déjà identifiés, et quand sera présenté ce schéma directeur.

Damien VERHAEGHE indique qu'il est difficile de répondre à cette question sans un schéma directeur de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. Une chargée de mission travaille actuellement sur ce sujet. Un chantier sera bientôt ouvert avec les partenaires sociaux. Les questions qui se posent sont multiples et notamment quels métiers pour l'université dans 10 ans ? Ce RSU est une mine d'informations qui permet d'enclencher les schémas directeurs à 5 ou 10 ans.

L'objectif est de travailler avec les partenaires sociaux avant l'été, il espère pouvoir présenter le schéma directeur pour la fin d'année 2022. Des tendances nationales se détachent : moins de titulaires, plus de contractuels, mais ce constat n'est pas forcément négatif, il est lié aux appels à projets qui ne permettent pas de financer des emplois permanents. L'analyse doit être approfondie, mais AMU ne déroge pas à la moyenne nationale des universités.

Philippe BLACHE aborde une autre question mentionnée à l'ordre du jour :

Ressources humaines, Philippe BLACHE souhaite connaître :

- le nombre de personnels CDD, CDI et fonctionnaire par service ;
- La durée moyenne des CDD ;
- La rémunération moyenne des CDD et des CDI ;
- Le suivi de carrière des CDI et les perspectives.

Damien VERHAEGHE explique que les deux premières questions pourront être abordées sous cette forme dans le prochain bilan. Concernant les deux dernières, la page 202 du rapport reprend la rémunération moyenne des contractuels, sans distinction entre CDI et CDD, mais cela répond en partie à la question. Pour le suivi de carrière des CDI, AMU dispose d'une charte de gestion des contractuels qui définit le processus de recrutement. Les contractuels bénéficient d'un suivi particulier, surtout au début, mais aussi au cours du contrat lors d'entretiens individuels.

Philippe BLACHE note qu'en page 92, la présentation est faite par BIATSS/recherche. Il serait intéressant d'avoir une vision par CDD et CDI. Concernant les CDI, il souligne qu'une carrière est extrêmement compliquée.

Damien VERHAEGHE répond que la charte de gestion prévoit des possibilités d'évolution pour les personnels contractuels BIATSS au cours de leur carrière, par le biais d'avancement, avec une grille, ainsi que des primes, plus faibles que celles des titulaires, pour les inciter à passer des concours. Par ailleurs, une prime a été mise en place pour les CDI LRU enseignants et enseignants-chercheurs. Cette mesure a un coût annuel d'environ 100 000 euros.

Fatiha TIR fait remarquer que dans certains services, les directeurs oublient de faire les demandes pour l'ouverture de concours, il faut rappeler que cette possibilité existe.

Damien VERHAEGHE souligne qu'il serait intéressant d'intégrer au prochain RSU les personnes qui ont passé et réussi un concours.

Éric BERTON propose de procéder au vote du rapport social unique 2020.

Le rapport social unique 2020 est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.b.2 Détermination des critères Lignes Directrices de Gestion (LDG) promotion BIATSS

Damien VERHAEGHE explique que le dispositif expérimental relatif au processus d'examen des dossiers de promotion et à la valorisation des parcours des personnels a été voté lors du conseil d'administration du 16 mars 2021.

Durant les campagnes d'avancement BIATSS 2021, l'université a appliqué les critères ministériels dans l'attente de la définition des propres critères AMU.

Un groupe de travail s'est réuni trois fois entre septembre et décembre 2021 pour proposer les critères AMU. Le document a été validé à la majorité par le comité technique.

(Projection de la présentation).

Guillaume PIANEZZE souligne que l'établissement est engagé dans un processus de transformation important de la gestion des ressources humaines dans un agenda social global. Les lignes directrices de gestion sont présentées au cours de cette séance. Une formation a déjà démarré pour les experts qui sont partie prenante avec le pôle gestion pour faire remonter les agents susceptibles de bénéficier de ces avancements de carrière.

Les critères sont multiples, chaque agent a le droit de présenter son dossier de demande d'avancement. C'est le Ministère qui statue sur les demandes. Environ 150 décisions de promotions sont attribuées par an pour l'établissement, sachant que la loi oblige l'application d'un changement de grade pour chaque agent au cours de sa carrière.

Les critères généraux sont les suivants :

- BAP : prise en compte du nombre d'agents dans la BAP, dans le vivier des agents promouvables et des candidatures et de la représentativité des BAP dans l'établissement (classement inter/bap) ;
- Équilibre entre structures : services centraux/composantes laboratoires - prise en compte du nombre d'agents dans les structures ;
- Équilibre entre fonctions : support et soutien ;
- Équilibre F/H : Bilan statistique annuel des promotions ratio H/F de la BAP et des Familles professionnelles ;
- Permettre à tous agents déroulant une carrière complète d'évoluer au moins au sein de deux grades ;
- Proposition AMU : hors concours ou examen professionnel ;
- Favoriser les possibilités d'un passage de corps au cours de la carrière (pour les catégories C et B) dans les processus d'accompagnement. Pour rappel, le contingent est national et dépend du ministère ;
- Inciter et communiquer auprès des agents de passer les concours et examens professionnels.

D'autres critères ont été ajoutés, compte tenu du nombre élevé de demandes, en concertation avec les représentants du personnel :

- La mobilité ;
- L'ancienneté ;
- Le délai entre deux promotions (inciter et communiquer auprès des agents à utiliser la voie des concours et des examens professionnels) ;
- La butée dans le grade ;
- Le départ en retraite dans les 6 mois.

La grille d'analyse est présentée au conseil d'administration.

S'agissant du parcours professionnel de l'agent, quatre grandes rubriques sont décomposées en une vingtaine de critères : richesse et diversité du parcours professionnel ; étendue des missions (et niveau de responsabilités exercées, d'expertise, de technicité, spécificité, conduite de partenariat, niveau stratégique, caractère sensible ou rare des compétences) ; participation ou aide à l'enseignement et/ou à la recherche ; compétences/technicités acquises.

Viennent ensuite les formations suivies : VAE, habilitation technique, acquisition de nouvelles compétences, préparation aux examens et concours, formation en langues, reconversion et reclassement, nombre d'années d'expérience.

Concernant les acquis de l'expérience de l'agent, les critères suivants ont été relevés : aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute, au dialogue, à la négociation en interne et externe ; capacité à travailler en équipe et à s'insérer dans une organisation, capacités de participation, d'animation, d'impulsion du collectif de travail.

Les valeurs professionnelles sont également intégrées à la liste des critères : implication dans la vie de l'établissement et engagement collectif (dans les instances de l'établissement, formateur, membre de jury de concours, assistant de prévention, référent égalité/diversité ou autres, tuteur, réseaux professionnels, groupes de travail, projets stratégiques de l'établissement PIA, etc.); démarche d'évolution professionnelle/acquis de l'expérience; aptitudes à exercer des missions de niveau supérieur.

Compte tenu du nombre élevé de demandes, les critères suivants ont été ajoutés : préparation et participation aux examens professionnels et aux différents concours; qualité du dossier; investissement dans le collectif, autres activités et expériences.

Par ailleurs, deux principes figurent également dans le document : un effet mémoire des classements limité à 1 an et une échéance minimum entre deux promotions de 4 ans.

- Cette analyse s'accompagne d'un processus de communication et d'une mise à jour des critères qui s'établit comme suit : Formalisation d'une note de cadrage ;
- Formalisation d'une grille de lecture à destination des experts et des agents (à inclure dans le dossier qui doit être rempli) ;
- Mise à jour des guides à destination des experts et des agents ;
- Formation des DRH campus qui vont réaliser par la suite des réunions d'information auprès des agents ;
- Les lignes directrices de gestion feront l'objet d'une révision tous les 3 ans ;
- Elles pourront faire l'objet d'améliorations à la marge au cours des trois ans dans le processus de validation de son adoption (proposition au GT et au CT) ;
- Le même processus de communication que celui défini plus haut sera mis en œuvre ;
- L'ensemble des LDG promotion et mobilité de tous les personnels fera l'objet d'un document formalisant la politique RH de l'établissement (septembre 2022).

Concernant le mode d'accompagnement de ces agents, une information a été réalisée. Une information des résultats de la consultation nationale a été effectuée sur le site de la DRH et par publipostage aux agents. Les agents pourront demander un accompagnement auprès des DRH campus pour les aider à compléter leur dossier. Les agents non retenus par la CCI et par le ministère seront informés par courrier et pourront prendre l'attache des DRH campus pour améliorer le dossier par rapport aux critères.

Il s'agit d'un lancement expérimental, eu égard au nouveau dispositif de la loi transformation de la fonction publique. Un bilan sera établi au global.

La formation des experts a commencé le 14 janvier ; elle concerne les nouveaux critères et la grille d'analyse en apportant des précisions sur certaines thématiques. Une formation des experts sur le genre et la lutte contre les différentes formes de discriminations est également prévue. Une information sur le fonctionnement des LDG et une présentation de la grille d'analyse aux doyens aura lieu en septembre 2022. Une réunion des membres experts administratifs sera organisé par le vice-Président RH en amont de leurs travaux pour échanger sur les propositions de l'administration (Doyens et Directrice Générale des Services). Enfin, un ensemble de statistiques et d'outils seront mis à disposition des experts.

Les ateliers d'analyse des dossiers par les experts vont démarrer pour arriver à la commission collégiale d'interclassement début février. Une nouvelle campagne de promotions aura lieu au premier semestre pour les autres filières (ATSS et BU).

Isabelle DE SAINTE MARIE déplore que ce ne soit pas des comités d'experts qui soient mis en place, ni une liste de critères qui permettront d'avoir une totale transparence d'égalité de traitement, d'équité, ni d'éviter les dérives clientélistes et l'arbitraire. Au final, c'est l'administration qui va décider de manière unilatérale, de l'avancement des agents et des promotions. De plus, elle estime que les débats

des comités d'experts restent confidentiels et ne font pas l'objet de procès-verbaux, ce qui empêche de veiller au respect entre les hommes et les femmes ou toute autre forme de discrimination. Enfin, concernant les critères, la majorité d'entre eux restent généraux et peu objectivables.

Emmanuelle ROSA, au nom du SNTES, déplore la perte des attributions des CPE et des CAPN sur les avancements. En remplacement des CPE, de nombreuses universités n'ont rien mis en place.

Eric BERTON indique avoir essayé de reproduire le système dans la limite de la nouvelle réglementation.

Il est proposé au Conseil d'administration de délibérer sur les propositions présentées en séance :

- Les critères retenus pour le classement des dossiers issus du groupe de travail AMU relatif aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels ;
- La proposition de guide de lecture de la grille individuelle d'analyse des dossiers pour le tableau d'avancement et la liste d'aptitude des personnels ITRF, BIB et AENES.

Les critères lignes directrices de gestion des promotions des personnels BIATSS sont adoptés à la majorité des membres présents et représentés par 31 voix pour et 1 voix contre.

2.c. – DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES

2.c.1. Politique déplacement AMU

Brigitte CARPENTIER est invitée à prendre la parole sur le sujet de la politique déplacement AMU.

(Présentation des règles).

Des modifications importantes ont été apportées sur les frais de déplacement en 2019 par le décret n°2019-139 du 26 février 2019 modifiant le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006, fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État. Les mesures dérogatoires votées par le Conseil d'administration doivent l'être chaque année.

Le remboursement des repas est basé sur un forfait à 8.75 euros au lieu de 17.50 euros, pour le cas des stages ou missions pour lesquels le restaurant administratif est à proximité. Pour les départements outre-mer, le montant reste inchangé.

Comme il s'agit désormais d'un forfait, aucun justificatif n'est à produire. Des dérogations par délibération permettent d'obtenir des remboursements à un certain nombre d'activités, dont les déjeuners des enseignants de l'IRT (avec stagiaires) dans la limite de 25 euros ; les déjeuners de personnes extérieures à l'administration dans la limite de 30.50 euros.

Concernant les missions et hébergements en France, l'université dispose d'une politique soucieuse du déplacement des personnels en situation de handicap avec un taux dérogatoire de 150 euros par nuitée, quel que soit le lieu.

Par ailleurs, il y a une adaptation des taux fixés par le décret assurant une meilleure fluidité des déplacements avec des remboursements adaptés à la situation réelle tout en recourant au prestataire du marché. Avec toujours le souci de la simplification en traitant la commune d'Aix-en-Provence comme celle de Marseille (ajout d'Aix-en-Provence dans la catégorie « grandes villes »).

A Paris, le plafond est fixé à 140 euros, dans les grandes villes, il est de 120 euros et dans les autres villes, il est fixé à 100 euros. Les justificatifs sont nécessaires pour se faire rembourser.

Si le missionnaire ne choisit pas le marché d'hébergement, le montant maximal est de 110 euros pour Paris, 90 euros pour les grandes villes et 70 euros pour les autres villes.

Une politique répondant aux cas particuliers des experts extérieurs et aux besoins très exceptionnels sur accord du Président est également mise en œuvre. Le montant peut atteindre 210 euros à Paris, 180 euros dans les grandes villes, et 150 euros dans le reste de la France.

S'agissant des missions et hébergements à l'étranger, le régime commun est le remboursement aux frais réels plafonnés au *per diem* ; néanmoins les directeurs d'unités de recherche et les directeurs de composantes peuvent opter pour un régime d'abattement (cas spécifiques qui restent exceptionnels). Ainsi, une dégressivité est possible au 30^e jour. Ce type de remboursement doit être choisi par l'ordonnateur, notamment pour les missions dans les pays où il est difficile d'obtenir des justificatifs. La possibilité de demander des avances sous certaines conditions, mises en place l'année précédente, est maintenue, avec un seuil de 700 euros. L'avance consentie s'élève à 75% des sommes prévues pour l'intégralité de la mission.

Enfin, il est possible, à titre exceptionnel et sur autorisation préalable du Président, d'appliquer une prise en charge aux frais réels lorsque l'agent en mission est hébergé dans des conditions telles que les frais qu'il engage dépassent les forfaits fixés par l'établissement ou les *per diem* arrêtés par la réglementation. Le remboursement se fait uniquement sur la base des justificatifs fournis.

En l'absence de questions, **le Président, Monsieur Eric BERTON** invite les membres du conseil d'administration à voter.

La politique de déplacements relative à l'année 2022 est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.d. – DIRECTION CULTURE ET SOCIÉTÉ

2.d.1. Attribution d'une subvention au théâtre Vitez

Chantal GUITTET-DURAND présente succinctement le partenaire.

Créée en 1992 au sein de l'université de Provence et appuyée dès le début par le ministère de la Culture et l'Université, l'association Présences, sous statuts de la loi 1901, gère les activités du théâtre Antoine Vitez. Elle est financée par AMU, la DRAC, la région Sud, le CD13 et la Ville d'Aix-en-Provence.

L'objet statutaire de l'association, est de servir d'interface entre la formation théâtrale dispensée et la recherche en matière de théâtre de l'université, la vie culturelle et artistique locale et la profession dans la généralité, et réalise, grâce à ces échanges et avec un objectif de développement culturel, un programme d'activités théâtrales ouvert sur le monde étudiant et les villes et région d'implantation, comportant les quatre dimensions : création, diffusion, formation et recherche.

Le théâtre Antoine Vitez, hébergé au sein du bâtiment Le Cube, sur le campus aixois participe, en liaison étroite avec la direction de la culture et société, à la politique culturelle de l'établissement et à enrichir l'offre culturelle destinée aux étudiants et aux personnels.

Aix-Marseille Université propose d'attribuer, une subvention annuelle de fonctionnement à l'Association Présences, Théâtre Antoine Vitez d'un montant de 129 603 € pour les années civiles 2021, 2022 et 2023.

La subvention doit être affectée exclusivement à l'objet statutaire de l'association.

Une convention portant attribution d'une subvention de fonctionnement est établie et définit les modalités financières d'AMU au fonctionnement du Théâtre Antoine Vitez, précise le programme d'activités de l'association et les actions communes menées avec l'Université. Le théâtre Antoine Vitez s'engage à assurer les activités suivantes :

- Accueil des étudiants de la section théâtre pour les besoins liés aux activités pédagogiques ;

- Achat et diffusion de spectacles professionnels ;
- Mise en place et diffusion de spectacles amateurs étudiants, en dehors du champ des cursus ;
- Organisation des temps de rencontres et des espaces de recherche : bords plateau, conférences, débats, etc. ;
- Accueil d'artistes en résidence (en co-financement DRAC « Artiste en territoire ») ;
- Déploiement d'une pratique artistique auprès des étudiants (ateliers, stages, master class, etc.) ;
- Participation à l'animation des campus universitaires ;
- Faire bénéficier les étudiants d'AMU à des réductions via PACTE'AMU ;
- Collaboration avec les composantes d'AMU.

Il est proposé au Conseil d'administration d'approuver l'attribution d'une subvention de fonctionnement à l'Association Présences - Théâtre Antoine Vitez, d'un montant annuel de 129 603 € pour 3 années civiles - 2021, 2022, 2023.

Fathia TIR demande qu'une présentation soit effectuée lors d'une prochaine séance, le service voyage ayant été dissout et remplacé par une autre structure.

Isabelle DE SAINTE MARIE demande quel était le montant de la subvention l'année précédente et quel montant représente la mise à disposition des locaux.

Chantal GUITTET-DURAND répond que le montant était de 43 000 euros. Il s'agit de valoriser la mise à disposition des locaux afin d'avoir un effet de levier auprès des autres financeurs publics. Cette mise à disposition correspond au montant du loyer, à savoir 78 603 euros + 7 699 euros de charges.

Eric BERTON propose de procéder au vote sur l'attribution d'une subvention au théâtre Vitez.

L'attribution d'une subvention au théâtre Vitez d'un montant de 129 603 euros pour les années civiles 2021,2022 et 2023 est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.e – PLAN CAMPUS

2.e.1. Autorisation de signature des actes notariés relatifs à la dévolution du patrimoine à AMU par le Président

Ségolène DURAND commence par effectuer un rappel des démarches réalisées.

Le **14 janvier 2017** : délibération du Conseil d'administration d'Aix-Marseille Université visant à autoriser le Président d'AMU à s'engager conformément à l'article L 719-14 du Code de l'Éducation dans la démarche pouvant conduire au transfert de propriété du patrimoine immobilier de l'État affecté ou mis à disposition d'AMU.

Le **24 mars 2017** : un protocole de dévolution a été signé par AMU, le Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la Recherche et par la Direction immobilière de l'État par délégation du Ministère de l'Économie et des Finances.

Le **22 janvier 2019** : délibération du Conseil d'administration d'Aix-Marseille Université approuvant la demande faite à l'État de transférer en pleine propriété les biens immobiliers lui appartenant et affectés à AMU ou mis à sa disposition et à autoriser le Président d'AMU à signer avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation, la convention de mise en œuvre de la dévolution des biens immobiliers de l'État à AMU.

Le **17 avril 2019** : la décision de transfert de dévolution a été signée par la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation et par le ministre et de l'Action et des Comptes publics.

Le **18 avril 2019** : la convention de dévolution a été signée par le Président d'AMU, la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et le Recteur de l'académie d'Aix-Marseille.

Depuis, un accord-cadre relatif à la réalisation des prestations nécessaires à l'établissement des actes de transfert des biens immobiliers de l'État aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche a été élaboré par AMU.

Un marché subséquent notifié le 16 décembre 2021 a été passé pour la réalisation des actes de transfert des biens immobiliers de l'État mis à disposition de notre établissement pour une valeur vénale globale de biens transférés qui a été estimée à 571 950 955 euros en 2017. Le lauréat est l'Office Notarial Antigone, membre du groupe MONASSIER. La liste de l'ensemble des actes prévus pour les 34 sites est présentée aux membres du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration d'Aix-Marseille Université atteste que suite à la notification du marché subséquent et au commencement de la prestation de rédaction des actes notariés, le Président d'Aix-Marseille Université sera amené à devoir signer les actes notariés liés au transfert de propriété au profit d'AMU qui seront réalisés par le groupement notarial MONASSIER.

Il s'agit d'autoriser le Président d'Aix-Marseille Université à signer l'ensemble des actes notariés sur le périmètre identifié ci-dessous et rédigés par le groupement notarial MONASSIER.

Fathia TIR demande si l'avis que les membres vont émettre ne concerne que les structures présentées dans le document et si la liste des sites peut être amenée à évoluer par la suite.

Ségolène DURAND le confirme, le président doit signer au nom d'AMU pour que ces biens deviennent propriété de l'université. A ce jour, le périmètre dévolu est celui indiqué sur la liste. Si celui-ci devait évoluer, les membres du CA seraient de nouveau sollicités.

Eric BERTON invite les membres du conseil d'administration à voter.

L'autorisation de signature des actes notariés relatifs à la dévolution du patrimoine d'AMU par le Président est adoptée à la majorité des membres présents et représentés avec 30 voix pour et 1 abstention.

2.e.2. Autorisation de signature d'un avenant 1 à la convention Banque Européenne d'Investissement (BEI) par le Président.

Bertrand MALLET présente le projet d'autorisation de signature d'un avenant 1 à la convention avec la BEI par le Président. Aix-Marseille Université a souscrit avec la BEI une convention pour le financement des Opérations Campus signée en date du 3 mars 2017 avec un droit de tirage de 127 000 000 € pour une durée d'amortissement de 25 ans (délibération 2016-11-22 08 du 22 novembre 2016) qui est destinée à permettre à l'université d'optimiser les montages financiers des Opérations du Plan Campus.

Les loyers financiers liés à ces emprunts sont couverts intégralement par la dotation Plan Campus attribuée par l'Etat pendant 25 ans et n'impactent pas les ressources propres de l'université.

Pour le PPP « Aix-Quartier des facultés », AMU a réalisé un premier tirage en mars 2017 pour un montant de 57 000 000 € pour une durée d'amortissement de 25 ans.

Pour le PPP « Campus Luminy 2017 », AMU a effectué un second tirage le 30 octobre 2020 pour un montant de 40 000 000 € pour une durée d'amortissement de 25 ans.

Il reste donc un solde de 30 000 000 euros dans le cadre de cette convention, qui s'achève en mars 2022.

Compte tenu du décalage du planning de l'opération du Plan Campus dénommée « Eco-campus Pauliane », la convention actuelle doit être prorogée pour permettre à l'université d'effectuer ce dernier tirage auprès de la BEI. Le Rectorat et la Direction Générale de Finances Publiques se sont

prononcés favorablement à la signature de cette convention lors du Comité Inter-administratif de Suivi du 6 janvier 2022 et formaliseront leur avis favorable au travers d'un écrit.

La délibération est la suivante :

Le Conseil d'administration d'Aix-Marseille Université autorise le Président d'Aix-Marseille Université à signer un avenant n°1 à la convention BEI d'une durée complémentaire de deux ans afin de finaliser le montage de l'opération « Eco-Campus Pauliane ».

Éric BERTON soumet au vote cette délibération.

L'autorisation de signature d'un avenant 1 à la convention BEI par le Président est adoptée à la majorité des membres présents et représentés avec 30 voix pour et 1 abstention.

2.e.3 Avenant n°3 au contrat de partenariat « Aix-Quartier des Facultés ».

Bertrand MALLET présente l'avenant numéro 3 au contrat de partenariat « Aix-Quartier des facultés ».

Aix-Marseille Université a signé le 6 mai 2014 le contrat de partenariat dénommé « Aix-Quartier des Facultés » pour la réhabilitation des locaux d'enseignement et de recherche de son site aixois avec la société de Projet MELAUDIX. Les travaux se sont achevés le 17 décembre 2018 par la livraison du CUBE.

Tout au long des travaux, il a été rédigé et approuvé plusieurs avenants afin de mener à bien cette opération :

- Avenant 1 : régularisation de travaux complémentaires durant la construction sur le site d'Aix-en-Provence au travers de Fiche Techniques Modificatives (FTM).
- Avenant 2 : modification du contrat de partenariat dans le cadre de la cession d'une parcelle AMU au profit de la société LINKCITY

La délibération est la suivante :

Le Conseil d'administration d'Aix-Marseille Université atteste que le contenu de cet avenant n°3 est établi pour régulariser le traitement administratif des Fiches Techniques Modificatives mises en place en fin de chantier dans le cadre des mesures d'accompagnement de l'Opération Campus. Ces travaux ont tous fait l'objet d'un financement sur les budgets de l'Opération Campus.

La liste des 11 FTM jointes au présent avenant n°3. Ces travaux ont tous été financés pour un montant global de 71 138,02 € TTC. Les mesures d'accompagnement s'arrêteront en 2022.

Éric BERTON soumet au vote cette délibération.

L'avenant n°3 au contrat de partenariat « Aix-Quartier des Facultés » est adopté à la majorité des membres présents et représentés avec 30 voix pour et 1 abstention.

2.e.4. Avenant n°4 au contrat de partenariat « Campus Luminy 2017 »

Bertrand MALLET présente ensuite l'avenant 4 au contrat de partenariat « Campus Luminy 2017 ». Aix-Marseille Université a signé le 29 avril 2016 le contrat de partenariat dénommé « Campus Luminy 2017 » pour la réhabilitation des locaux d'enseignement et de recherche de son site scientifique marseillais avec la société de Projet LUSCIE.

Les travaux se sont achevés le 30 octobre 2020 par la livraison du bâtiment TPR2. Tout au long des travaux, il a été rédigé et approuvé plusieurs avenants afin de mener à bien cette opération :

- Avenant 1 : suppression de la tranche conditionnelle et modification du phasage pour tenir compte des travaux de façade du CNRS ;
- Avenant 2 : approbation des Fiches Techniques Modificatives (FTM) de prise en charge des travaux modificatifs du BP1 au profit du CNRS ;

- Avenant 3 : validation de toutes les Fiches Techniques Modificatives (FTM) dans le cadre de la provision pour modification + reconnaissance du cas de force majeure COVID 19 et financement du dédommagement par versement direct.

La délibération est la suivante :

Le Conseil d'administration d'Aix-Marseille Université atteste que le contenu de cet avenant n°4 est établi pour régulariser le traitement administratif des Fiches Techniques Modificatives mises en place en fin de chantier suite aux déménagements des équipes. Ces travaux ont été réalisés d'une part pour répondre, faire face à des demandes d'adaptations de certains locaux avant d'accueillir les équipes et d'autre part pour prendre en considération des demandes complémentaires de laboratoires, non prévues au programme initial.

La liste des 67 FTM jointes au présent avenant n°4. Ces travaux ont tous été financés soit par le budget de l'Opération Campus, soit par les laboratoires eux-mêmes pour faire face à leurs demandes d'évolution pour un montant global de 402 332,24 € TTC.

Il est précisé que sur cette somme, environ 194 000 euros TTC ont été pris en charge par les laboratoires au titre des modifications réalisées suite à des changements de programmes qui n'ont pas pu être pris en charge dans le contrat de partenariat. L'accompagnement prendra fin en 2022.

Éric BERTON soumet au vote cette délibération.

L'avenant n°4 au contrat de partenariat « Campus Luminy 2017 » est adopté à la majorité des membres présents et représentés avec 30 voix pour et 1 abstention.

2.f. CENTRE RÉGIONAL DE FORMATION AUX CARRIÈRES DES BIBLIOTHÈQUES

2.f.1. Approbation des tarifs appliqués par le CRFCB pour l'année universitaire 2021-2022

Véronique PALANCHE présente aux membres les tarifs appliqués par le CRFCB pour l'année universitaire 2021-2022.

Pour rappel, les missions du CRFCB sont de préparer aux concours des bibliothèques et former les bibliothécaires en poste.

À ce jour, 12 centres maillent le territoire. Le CRFCB AMU dessert les régions PACA et Corse. Il participe à la construction d'une offre nationale et pilote plusieurs projets. La structuration du budget, hors AMU, est constituée de subventions, de conventions et de ventes de formations.

La masse salariale du CRFCB est prise en charge pour la plus grande partie par l'université ainsi que les fluides et l'entretien courant des locaux. Au niveau des subventions, le CRFCB perçoit :

- une subvention « de fonctionnement » du MESRI qui finance notamment la participation du personnel relevant de l'ESR pour les formations sur des thématiques identifiées comme priorité nationale ;
- une subvention « de fonctionnement » de la DRAC qui finance notamment une partie de l'accueil des agents territoriaux dans les formations prioritaires pour le Ministère de la Culture.

S'agissant des conventions, les universités des régions PACA et Corse signent chaque année une convention avec le CRFCB. En contrepartie d'une somme forfaitaire (calculée en fonction du nombre d'ETP du SCD et de son éloignement physique du CRFCB), les agents des SCD peuvent assister à toutes les formations organisées par le CRFCB en étant exonérés des droits d'inscription.

Concernant la vente de formation, les agents relevant d'établissements qui ne subventionnent pas le CRFCB et toute autre personne peuvent acheter des places ou des formations au CRFCB. L'Association des Bibliothécaires de France a conclu une convention avec le CRFCB pour la préparation du titre d'Auxiliaire de bibliothèque.

La convention mentionne les tarifs applicables pour l'inscription à cette formation :

- 1 000 euros pour une prise en charge individuelle ;
- 1 300 euros pour une prise en charge institutionnelle.

Pour l'année 2022-2023, le tarif pour une prise en charge institutionnelle sera porté à 1 500 euros. (L'ensemble des tarifs sont présentés).

Formation professionnelle		
1/2 journée	60 euros	
1 journée	120 euros	Multipliée par le nombre de jours jusqu'à 4 jours
3 demi-journées en ligne	150 euros	
5 jours	500 euros	

Préparation aux concours	Prise en charge institutionnelle	Prise en charge individuelle
100 % à distance	660 euros (tarif voté par le CA de l'ADCRFCB)	400 euros
Dispositif mixte à distance / en présence	710 euros	450 euros
Entraînement oral*		50 euros
Préparation admission *	120 euros	120 euros

* Exonération pour les demandeurs d'emploi et pour les étudiants des universités partenaires

Préparation au titre d'auxiliaire de bibliothèque		
Forfait	Prise en charge institutionnelle	Prise en charge individuelle
2021-2022	1 300 euros	1 000 euros
2022-2023	1 500 euros	1 000 euros

Ces tarifs sont fixés par l'Association des Bibliothécaires de France (ABF).

Concernant la formation intra réalisée au profit d'un établissement, le tarif est variable et est compris entre 500 euros (pour les établissements sous convention) et 1 200 euros. Il est calculé en fonction des coûts logistiques de la formation, du nombre de participants, de la nature de la formation.

L'objectif est d'inciter les établissements demandeurs de signer des conventions avec l'AMU, ce qui permettrait d'assurer des financements pérennes.

Eric BERTON soumet au vote des membres les tarifs appliqués par le CRFCB pour l'année universitaire 2021-2022.

Les tarifs appliqués par le CRFCB pour l'année universitaire 2021-2022 sont approuvés à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.g. INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES (IAE)

2.g.1 Modification des statuts de l'IAE

Antonin RICARD indique que le projet de révision des statuts de l'IAE contient des modifications de deux ordres :

- Précisions concernant le fonctionnement du Conseil : vacance des fonctions, vote à bulletin secret, formation restreinte, etc. ;
- Modification de la composition du Conseil : diminution du nombre de membres et modification de la répartition par collège, conformément à l'article L713-9 du code de l'éducation ; le Conseil passe de 40 à 30 membres, avec la répartition des sièges suivante :
 - 6 sièges collège A ;
 - 6 sièges collège B ;
 - 3 sièges collège BIATSS ;
 - 5 sièges collège Usagers ;
 - 6 sièges personnalités extérieures désignées (Région PACA, Département des Bouches du Rhône, ville d'Aix, CFE-CGC, UPE 13, CCIAMP) ;
 - 4 sièges personnalités extérieures siégeant à titre personnel.

Cette révision répond en premier lieu à la demande des personnels de l'IAE (BIATSS) d'un rééquilibrage en faveur de ces derniers. Suite à cette demande, il a été noté qu'un rééquilibrage plus large entre les personnalités extérieures et les membres internes (enseignants-chercheurs et BIATSS) du conseil d'institut en faveur de ces derniers renforcerait leur engagement. Ensuite, la diminution du nombre de membres quant à elle, répond à un objectif d'efficacité et de maximisation des échanges, qui semble plus atteignable avec un conseil plus réduit.

Par ailleurs, cette révision vise à préciser certains éléments concernant le fonctionnement du conseil qui n'étaient que tacites.

Fathia TIR demande si un travail de concertation a eu lieu avec les personnes concernées pour modifier les statuts, ou si les modifications s'appuient sur la réglementation qui, de ce fait, n'était pas respectée auparavant. Concernant les règlements intérieurs, elle souhaite savoir si chaque structure, d'AMU, possède un règlement spécifique.

Antonin RICARD répond que l'idée est de respecter le cadre général du conseil d'institut, tout en valorisant le poids du personnel BIATSS par rapport aux autres catégories. De plus, les personnels élus au conseil d'institut vont désormais participer au comité de direction de l'IAE de façon mensuelle. La modification des statuts permet d'avoir un cadre légitime pour solliciter le personnel BIATSS et le consulter en tant que représentant des élus dans le cadre des décisions qui les concernent.

Fathia TIR approuve cette démarche et encourage à faire des choses pour faire évoluer les situations des personnes, et en même temps favoriser la politique que veut mettre en place la nouvelle gouvernance d'AMU, qui est socialement engagée.

Max BROUWER demande quelles sont les obligations en matière de représentativité selon les textes en vigueur. Selon lui, les conseils d'institut ou d'école doivent compter au moins 30% de personnes extérieures. Par ailleurs, en tant que représentant des étudiants, il déplore la forte diminution de la représentativité étudiante dans ces conseils.

Antonin RICARD confirme s'être appuyé sur les textes pour respecter les équilibres entre les différentes catégories. Ainsi, le conseil compte 67 % de représentants du personnel enseignant et assimilé, et 33% de personnes extérieures. Concernant la relation avec les étudiants, Antonin RICARD s'entretient avec les présidents des associations étudiantes au sein de l'IAE et son engagement passe principalement par cette proximité qui permet de développer des projets d'ampleur avec les étudiants plutôt que par le biais des conseils d'institut. La réduction du nombre d'étudiant permet aussi de stimuler leur implication.

Laurence CORVELLEC souhaite apporter une réponse à Fathia TIR concernant les espaces d'échanges sur le travail. Un groupe de travail a mené des réflexions sur ce projet. Les conclusions seront

présentées le 3 février en CHSCT pour entamer l'expérimentation. Les choses vont aboutir prochainement.

Eric BERTON soumet la délibération au vote.

La modification des Statuts de l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.h. FACULTÉ DE DROIT ET DE SCIENCES POLITIQUES

2.h.1 Remise de prix

Caroline SIFFREIN-BLANC rappelle qu'une cérémonie de remise des prix est organisée chaque année pour honorer les meilleurs étudiants et étudiantes de la Faculté. La faculté s'engage sur ses fonds à honorer 10 prix de thèses qui sont étudiés et attribués au sein de l'école doctorale. Le montant est de 300 euros par prix, soit 3 000 euros. Il est précisé que la cérémonie ne se tiendra pas au mois de février, contrairement à ce qui est indiqué dans le document, au regard des contraintes sanitaires.

Isabelle DE SAINTE MARIE s'interroge sur l'existence de prix dans cette composante et pas dans les autres.

Eric BERTON indique que c'est la volonté de la composante d'avoir cette remise de prix. Chaque composante peut organiser une remise de prix en interne.

Caroline SIFFREIN-BLANC ajoute que si cette initiative peut impulser le mouvement pour les autres composantes, c'est très positif.

Sophie BOUFFIER souligne que le prix créé il y a 3 ans destiné à la publication de la thèse est ouvert aux chercheurs sur le plan national et international, ce qui participe au rayonnement de l'université Aix-Marseille.

Fathia TIR précise que l'égalité de traitement qu'elle évoque, est de permettre à l'ensemble d'une communauté d'avoir les mêmes possibilités. Cette transparence de pouvoir et le fait d'évoquer ce sujet en CA permettent d'une part d'être informé, et d'autre part de voir le potentiel sur chaque composante.

Eric BERTON soumet la remise de prix au vote.

Le montant de 300 euros pour chacun des dix prix de thèse au sein de la Faculté de droit et de sciences politiques est approuvé à l'unanimité des membres présents et représentés.

DIVERS

Questions diverses

Ressources humaines

- Serait-il possible de connaître le nombre de personnels CDD, CDI et fonctionnaire par service ?
- La durée moyenne des CDD ?
- La rémunération moyenne des CDD et des CDI ?
- Le suivi de carrière des CDI : quelles perspectives ?

Ces questions ont été évoquées lors de la présentation du point 2.b.1 Rapport social unique 2020.

Valorisation

- Serait-il possible d'avoir un bilan de la valorisation qualitatif et financier (quel coût global, quelles retombées financières) ?

Eric BERTON indique que cela sera présenté dans le cadre de l'activité du vice-président valorisation/innovation, et dans le bilan sur Protisvalor qui sera fait dans l'année.

Égalité femmes-hommes

- Nous avons demandé les répartitions des personnels, par sexe, catégorie et composante. Serait-il possible de les avoir ?
Nous avons posé cette question voici un an, lors du dernier bilan social. Une bonne partie de ces données ont été mises en ligne récemment, montrant un déséquilibre important, voire des situations claires de discrimination.
- Nouvelle question : quelle politique mise en œuvre pour l'égalité femmes-hommes pour la carrière des EC ?

Ces questions ont été évoquées lors de la présentation du point 2.b.1 Rapport social unique 2020.

Protisvalor

Protisvalor a licencié fin novembre 7 personnes (en CDI) de la cellule Europe, et deux autres personnes de ce service, actuellement en congé de maternité, ne sont pas informées sur leur futur.

- Pourquoi cette décision a-t-elle été prise sans concertation avec les personnels concernés ?
- Pourquoi cette décision a-t-elle été prise sans concertation avec les porteurs de projets européens ?
- Quel est le futur des deux personnes en maternité ?
- Les personnes licenciées se sont vu proposer un reclassement au sein de AMU, mais avec perte de salaire : combien ont accepté, sous quel statut ?
- Il y aurait semble-t-il mise en place d'une structure d'aide et gestion de projets européens au sein de AMU pour remplacer la structure supprimée de Protisvalor. Pourrait-on avoir des informations sur ce projet ?

Les porteurs de projets sont confrontés à des pertes de personnel d'accompagnement. Quel dispositif mis en place pour leur permettre de récupérer 100% de leur accompagnement comme prévu dans les « grant agreements » avec l'Europe ?

Bruno MARRONI propose d'apporter une réponse globale aux différents points soulevés. Concernant les licenciements, il s'agit de 8 suppressions de postes qui ont entraîné 7 licenciements et le reclassement d'une personne. Au sein de la cellule Europe, 4 postes ont été supprimés et non 7. Les personnes actuellement en congé maternité ont été informées dès le début de la procédure, ont été en contact avec la direction et la DRH et bénéficient actuellement d'une protection sociale. Au même titre que les autres salariés, elles se verront proposer des offres de reclassement interne et externe après leur congé maternité.

Concernant les questions sur la concertation avec les personnels concernés par les mesures de suppression de postes, c'est le comité social et économique de Protisvalor qui est compétent pour les questions relatives à l'emploi. Seuls les représentants du CSE peuvent être consultés. En outre, le CSE a été informé de l'ensemble de la procédure et consulté.

Les offres de reclassement formulées par AMU aux salariés de Protisvalor ne comportent pas de baisse de salaire. Une offre de reclassement au sein d'AMU a été acceptée. Les autres personnes ont préféré bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle proposé par Pôle Emploi.

Concernant la structure d'aide et gestion de projets européens, l'accompagnement des projets européens par Protisvalor est en cours de restructuration, mais n'est pas supprimé.

S'agissant des porteurs de projets, l'ensemble des projets européens qui nécessitent des tâches de management sont couverts. Les engagements sont respectés. Un seul projet a vu son temps de management diminuer, afin de proposer un poste à temps plein à un manager qui en fait la demande. Ainsi la volonté a été de privilégier l'emploi, sans aucune conséquence sur la continuité du projet ni vis-à-vis des engagements pris auprès de la Commission européenne.

Philippe BLACHE souligne qu'il lui a été remonté que certains projets étaient impactés à hauteur de 50 %. Or, ce n'est pas le cas. Concernant la cellule Europe, il a également entendu parler d'un transfert d'activité au sein de la cellule Europe d'AMU.

Laurence CORVELLEC expose qu'il ne s'agit pas d'une reprise d'activité en bloc du côté d'AMU. Une réflexion est actuellement menée sur la façon de s'organiser et d'optimiser l'accompagnement des équipes sur la gestion des projets européens. Le groupe de travail est actif et de nombreux collègues travaillent au sein de ce collectif pour aboutir à une solution plus globale sur la prise en charge. Les travaux ne sont pas achevés à ce stade.

L'ordre du jour étant épuisé, **Éric BERTON** déclare la clôture de cette séance du Conseil d'administration.

(La séance est levée à 17h20).

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

