

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

### DELIBERATION n° 2021/03/16-01-CA

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

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

#### DECIDE :

**OBJET : Approbation du procès-verbal du conseil d'administration du 15 décembre 2020**

Le Conseil d'administration approuve le procès-verbal du Conseil d'administration du 15 décembre 2020, tel qu'annexé à la présente délibération.

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

Membres en exercice : 36  
Quorum : 18  
Présents et représentés : 30

Fait à Marseille le 16 mars 2021,

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





**PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ  
SÉANCE DU 15 DÉCEMBRE 2020  
(RÉUNION PAR VISIOCONFÉRENCE – COVID 19)**

---

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

**Étaient présents :**

**Collège A**

AGRESTI Jean-Philippe  
BERTON Éric  
BOUFFIER Sophie  
LEONETTI Georges  
GIMENEZ Guy  
MOURET Laurence  
PAUL Thierry (*jusqu'à 17 heures*)

**Collège B**

CORREIA Mario (*jusqu'à 17 heures*)  
LENGRAND-JACOULET Sophie  
MASCLET DE BARBARIN Marie  
MASOTTI Véronique  
PROST Jean-Philippe  
RADULESCO Thomas  
SIFFREIN-BLANC Caroline

**Collège BIATSS :**

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

**Collège Usagers :**

BAGNOL Camille  
DE PONCINS Côme  
PIERSON Hugo

**Personnalités extérieures :**

PERNEY Ludovic – Région SUD  
GIBELLO Ghislaine – CNRS  
GODRON Amaury – Groupe l'Occitane

**Étaient représentés :**

BIANCARELLI-LOPES Aurélie ..... a donné pouvoir à ..... BERTON Éric  
MIQUELLY Véronique ..... a donné pouvoir à ..... BERTON Éric  
SICARD-DESNUELLE Marie-Pierre... a donné pouvoir à ..... AGRESTI Jean-Philippe

BLACHE Philippe .....a donné pouvoir à ..... MASOTTI Véronique  
LECCIA Paul .....a donné pouvoir à ..... LEONETTI Georges  
TRANVOUEZ Erwan .....a donné pouvoir à ..... LEONETTI Georges  
PAUL Thierry .....a donné pouvoir à ..... MASCLET DE BARBARIN Marie (*à partir de 17 h*)  
CORREIA Mario .....a donné pouvoir à ..... LENGRAND-JACOULET Sophie (*à partir de 17 h*)  
SINICA Léa .....a donné pouvoir à ..... BAGNOL Camille  
MARLIN Kane .....a donné pouvoir à ..... BAGNOL Camille  
GUENEC André .....a donné pouvoir à ..... ROSA Emmanuelle

**Étaient absents sans représentation :**

MAILLE Laure  
MAHERZI Beyram

**Invités permanents :**

Mme Irina TRANKOWA, 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 (-2 à partir de 17 h)

Nombre de membres représentés (procurations validées) : 9 (+2 à partir de 17h)

Nombre de membres absents : 2

**Décompte des votants à l'ouverture de la séance : 25+9, soit 34 présents ou représentés.**

***Le Président constate que le quorum est atteint et déclare la séance ouverte à 14 h 15.***

***Membres de droit***

BARBIERI Laurent, Directeur général des Services  
DJAMBAZIAN Philippe, Agent comptable

***Membres invités***

Madame Maryline CRIVELLO – Vice-présidente du Conseil d'Administration  
Monsieur Philippe DELAPORTE – Vice-président Recherche  
Monsieur Lionel NICOD – Vice-Président Formation  
Monsieur Damien VERHAEGHE – Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine  
Monsieur Laurent BENSOUSSAN – Vice-président délégué à la Santé et au Handicap  
Monsieur Jean-Philippe POTIER – Directeur Général des Services Adjoint  
Mesdames et Messieurs les Directeurs de composantes

***Membres invités pour cette séance***

Madame MARTINI, Messieurs ISNEL et GHORGIS du Cabinet DELOITTE

\* \* \*

**Désignation du secrétaire adjoint de séance :**

**M. Fabrice GAUDY** se propose d'assurer les fonctions de secrétaire adjoint de cette séance.

\* \* \*

**\* APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU 24 NOVEMBRE 2020**

**Le Président Éric BERTON**, indique qu'exceptionnellement l'approbation du procès-verbal n'aura pas lieu faute de l'avoir reçu suffisamment en amont du conseil d'administration ; il sera soumis à la séance du mois de janvier.

**Mme Isabelle DE SAINTE MARIE** souhaite connaître le délai pour que le secrétaire de séance puisse donner son avis sur le compte rendu du conseil d'administration.

**M. Laurent BARBIERI** répond que rien n'est prévu dans les textes, mais qu'il est de coutume de le donner dans un délai de 3 jours à une semaine.

**Le Président, Éric BERTON**, indique que l'équipe de gouvernance s'est étoffée avec deux nominations :  
- le Professeur Mossadek Talby, Vice-Président délégué au collège doctoral rattaché à la Vice-Présidence Recherche,  
- et M. Fabrice Borget, chargé de mission auprès du Vice-Président Recherche pour la science ouverte en lien avec le Service Commun de Documentation (SCD).

**Mme Fathia TIR** voudrait savoir si les personnes nommées sont bénévoles.

**Le Président Éric BERTON** répond que ces personnes rentreront l'année prochaine dans le cadre du tableau des fonctions éligibles à la PCA. Par ailleurs, elles présenteront leurs missions lors d'un prochain conseil d'administration.

**Mme Fathia TIR** profite de cette information pour rappeler que les fiches de poste et lettres de missions devaient être présentées aux membres du conseil.

**Le Président Éric BERTON** répond qu'elles vont leur être envoyées.

**POINT 1 : SUJET D'ACTUALITÉ ET D'ORIENTATION GÉNÉRALE CONCERNANT LA POLITIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT**

**a) AUDIT FINANCIER DELOITTE**

- **Présentation d'une analyse financière indépendante par le Cabinet DELOITTE de la situation d'Aix-Marseille Université sur 3 ans, concernant l'analyse des charges non financées, des charges de personnel, et l'analyse des flux de trésorerie (Information)**

**Le Président Éric BERTON** précise au préalable que cette présentation de l'analyse financière indépendante réalisée par le cabinet DELOITTE sur les comptes de l'Université a été faite devant le conseil académique et le comité technique. Puis, il cède la parole à M. Isnel.

**M. Michel ISNEL** mentionne qu'il va débiter l'exposé des éléments clés et conclusifs de cette étude, initiée à la fin du premier semestre 2020. Ces éléments sont issus de données fournies par Aix-Marseille Université et croisées avec le ministère de l'Enseignement supérieur.

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

**(Page 4)** La masse salariale a augmenté de +15,1 M€ entre 2017 et 2019 pour une évolution de +31 ETP, et de +14,2 M€ entre 2019 et le BR1 2020.

Il est important de souligner les montants respectifs de +6,8 M€ et +4,7 M€ de charges de personnel non financées, c'est-à-dire ne faisant pas l'objet de recettes spécifiques. Ceci impose la modification d'une trajectoire de gestion pour maîtriser les causes et les effets des variations du personnel afin d'éviter certaines difficultés pour les prochaines années.

Dans le même temps, les coûts fixes de fonctionnement ont progressé de 14,1 M€, sachant que les outils de calcul disponibles à cette date ne permettent une rationalisation macro de cette variation.

En troisième point, il est important de signaler qu'Aix-Marseille Université dispose d'outils de pilotage en interne, dont il serait utile d'améliorer la consolidation afin de permettre de mieux croiser les données pour optimiser la visibilité globale de la gestion de l'Université.

Enfin, une étude comparative (benchmark) laisse apparaître un positionnement d'Aix-Marseille Université satisfaisant au regard des éléments comparés par rapport à des universités de taille équivalente.

**Mme Anne-Marie MARTINI** procède à la lecture de la page 5, et précise, d'une part, que les chiffres ont été arrêtés au 7 septembre 2020 et n'ont pas été réactualisés ensuite et, d'autre part, que l'analyse du patrimoine a été exclue de l'étude.

**M. Thomas GHORGIS** indique qu'AMU dispose d'outils comptables permettant d'avoir de manière assez exhaustive et précise les charges financées et couvertes par les ressources propres de l'établissement. **(Page 6)**

Cette approche a été réalisée sur la base des affectations communiquées par le contrôle de gestion, auxquelles ont été ajoutés les crédits SCSP (Subvention pour Charges de Service Public) pour les besoins de l'analyse. Il est important d'avoir cette vision exhaustive pour bien mesurer le poids de cette partie qui n'est pas financée.

**(Page 7)** La rationalisation de la variation de certains postes de dépenses dans les études menées reste macro, un pilotage plus fin est nécessaire pour mieux maîtriser certaines opérations.

Les DAP sont les Dotations aux Amortissements et aux Provisions des biens immobiliers.

**(Page 8)** En ce qui concerne les chiffres clés d'Aix-Marseille Université, le compte de résultat fait ressortir un résultat net positif sur les exercices 2017, 2018 et 2019, et un résultat à l'équilibre sur le BR1 2020.

S'agissant du bilan, aucune analyse détaillée du patrimoine n'a été effectuée, néanmoins il en ressort une position de trésorerie à 200 M€ à décembre 2019.

**(Page 9)** Concernant le constat fait sur les charges et produits non financés, la période observée (2018, 2019 et BR1 2020) fait ressortir une hausse des charges non financées d'AMU : entre 2018 et 2019, elles ont progressé à hauteur de 7,8 M€, dont 4,9 € concernaient des charges de personnel. Cette augmentation de charges entre 2018 et 2019 a été compensée par une hausse des ressources propres sur la période d'un montant de 8,8 M€. L'écart est donc positif à +1,1 M€. En revanche sur le BR1, ces charges non financées ont augmenté de 5,6 M€, dont 4,7 M€ concernaient des charges de personnel qui ont été supérieures à l'augmentation des produits non financés à hauteur de 2,8 M€. L'écart est donc négatif à -2,7 M€.

**(Page 10)** Les charges de personnel constituent le poste le plus important du compte de résultat d'AMU. Entre 2017 et 2019, il est observé une hausse de 15,1 M€ en partie liée à une augmentation de 31 ETPT, et entre 2019 et le BR1 2020, une augmentation de 14,1 M€. Une part non négligeable de cette hausse n'est pas financée, c'est-à-dire qu'elle n'est pas couverte, soit par la SCSP, soit par d'autres financements comme la recherche A\*MIDEX.

**(Page 11)** La progression de 15,1 M€ entre 2017 et 2019 a été scindée en deux principaux types de facteurs, exogènes ou endogènes, et répartie entre les lignes comptables financées par la SCSP, les montants à financer, et d'autres évolutions couvertes par des financements externes, ou par la recherche A\*MIDEX.

Le Glissement Vieillesse Technicité (1,8 M€), figurant dans les facteurs exogènes, n'est plus financé par le ministère depuis janvier 2019.

Le Bonus Masse Salariale (BMS), listé dans les facteurs endogènes à hauteur de 2,6 M€, correspond à des postes ouverts en interne ou en externe, et financés via une enveloppe résultant de la différence entre la rémunération des personnels partants et celles des nouveaux arrivants.

Une diminution de 0,9 M€ est donc constatée sur les éléments couverts par les financements externes.

**(Page 12)** Entre 2019 et le BR1 2020, l'augmentation constatée s'établit à 14,2 M€.

Dans le cadre des facteurs exogènes, elle a été couverte à hauteur de 3 M€ par la SCSP.

Au titre des facteurs endogènes, 4,7 M€ doivent être financés y compris le solde GVT 2020, et 6,5 M€ sont des évolutions de la masse salariale entièrement financées par des financements dédiés, ou dans le cadre de projets de recherche A\*MIDEX.

**(Page 13)** Le schéma en haut de page représente les effets évoqués à l'instant, et celui en dessous est un focus sur les ETPT.

Sur la période de 2017 au BR1 2020, il est à noter une hausse de 31 ETPT, sachant qu'une partie significative de la hausse se fait à périmètre constant.

Les pistes de réflexion données au Cabinet DELOITTE par le service Pilotage Ressources Humaines sont :

- une optimisation du GVT négatif (remplacement non automatique des partants et/ou gestion des rémunérations des partants / arrivants).

- actions sur les heures de cours complémentaires qui ne figurent pas dans la hausse puisque leur montant est annuellement stable à environ 20 M€. Cependant, il faudrait optimiser l'offre de cours, ou effectuer un meilleur suivi des heures d'enseignement.

**(Page 14)** Un benchmark basé sur les tableaux de bord du MESRI (Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation) a été réalisé pour comparer les entités de taille (volume de charges de personnels comprises entre 300 k€ et 700 k€) et de typologie équivalentes (universités pluridisciplinaires avec Santé).

**En conclusion, sur l'ensemble des analyses effectuées, Aix-Marseille Université se situe dans la moyenne de l'échantillon d'universités observé, et aucune alerte forte n'a été mise en évidence par ce benchmark.**

**Le Président Éric BERTON** invite les membres du conseil d'administration à s'exprimer sur cette analyse.

**Mme Isabelle DE SAINTE MARIE** fait part de son incompréhension vis-à-vis de la présentation d'un bilan assez catastrophique sur les rémunérations des personnels, alors que le comparatif montre qu'AMU se situe dans la moyenne des universités de sa catégorie.

Mme De Sainte Marie demande de ce fait si les universités affichant des résultats équivalents ou inférieurs devraient également opérer une réduction massive de postes.

**Le Président Éric BERTON** répond que jusqu'en 2018 le solde du GVT, représentant près de 2 M€ par an, était compensé financièrement une année sur deux par l'État.

Quant aux réductions de postes budgétaires, il s'agit d'une mesure de gestion de la masse salariale d'AMU qu'il a décidée pour cette année, les autres universités ne doivent pas nécessairement faire de même.

**Mme Isabelle DE SAINTE MARIE** relève que lorsqu'il existe un problème de gestion dans une université, la valeur d'ajustement est toujours le poste « Personnels » qui représente la masse la plus importante du budget.

**Le Président Éric BERTON** stipule que ce n'est pas la politique envisagée pour le futur d'AMU.

**M. Thierry PAUL** remercie le cabinet d'audit pour sa présentation.

En préalable, il regrette qu'une présentation de quelques éléments sur l'impact financier de la crise sanitaire n'ait pas été faite, car une analyse aurait été intéressante même si les chiffres ont été arrêtés au mois de septembre 2020.

Par ailleurs, il pense que ce rapport, insistant très largement sur l'augmentation des dépenses de personnel (15,1 M€ et de 14,2 M€ sur deux périodes consécutives), ne souligne pas suffisamment le fait que ces augmentations sont pour leur très grande majorité financées.

À cet égard, la masse salariale va continuer à augmenter de manière significative au regard des projets attendus (TIGER, DREAM U, IDÉAL, PANORAMA, AMPIRIC), mais elle sera, de fait, financée.

Il indique qu'une autre façon de ne pas augmenter la masse salariale serait de ne rien entreprendre, ce qui ne serait évidemment pas bénéfique pour l'Université.

En ce qui concerne le tableau situé page 9 « Charges et produits non financés », M. Paul comprend qu'en stock au BR1 2020, les ressources propres de l'établissement restent supérieures aux dépenses non financées : 69 M€ de ressources propres contre 57 M€ de dépenses dites « non financées ».

En termes de flux, entre 2019 et le BR1 2020, leur variation s'établit à -2,7 M€, ce qui signifie que la couverture des dépenses non financées est seulement moins importante que pour la période précédente, mais permet toutefois de continuer à couvrir toutes les dépenses non financées.

Par conséquent, ces 2,7 M€ de dégradation laissent cependant une couverture suffisamment importante pour compenser les dépenses non financées sachant que ce montant comprend 1,8 M€ de GVT positif.

De plus, le benchmark indique très clairement que la capacité d'autofinancement est très largement positive, que le résultat d'Aix-Marseille Université est largement excédentaire et qu'il se situe très au-dessus de la majeure partie des établissements de sa catégorie.

Par conséquent, ces éléments ne justifient pas ce climat pessimiste qui règne et se répand dans l'établissement et dans la presse.

Enfin, s'agissant des recrutements, ils ont été effectués en toute transparence, ont été votés dans les instances, et ceux-ci ont pour l'essentiel été faits à la demande des composantes et des unités de recherche pour ces mêmes structures, et en particulier sur les plateformes technologiques.

**Le Président Éric BERTON** remercie M. Paul ; il indique ne pas partager toute son analyse sur l'évolution de la masse salariale, mais être tout à fait d'accord sur le fait qu'en termes de chiffres la presse relaye des informations fausses portées au travers de certains mails dans des listes de diffusion officielles.

Il précise à cette occasion l'avoir indiqué aux intéressés.

**M. Thierry PAUL** voudrait savoir si son commentaire sur le tableau de la page 9 quant au financement des ressources propres de l'établissement, est juste ou non.

**M. Thomas GHORGIS** répond qu'au BR1 les ressources propres restent largement supérieures aux charges non financées. Il existe un effet de ciseau avec la part de plus en plus importante des charges non financées. Au global, les charges non financées sont compensées, seule la hausse ne l'est pas.

**Mme Anne-Marie MARTINI** ajoute que l'accélération de l'accroissement des charges de personnels est très importante, car l'augmentation de ces charges est de 15,1 M€ entre 2017 et 2019. Cette augmentation est non financée pour 6,8 €, soit environ 50 %. En outre, cette accélération de l'augmentation se poursuit entre 2019 et le BR1 2020, puisqu'elle est de 14,2 M€ avec 4,7 M€ non financés.

Elle souligne l'existence d'une accélération tangible de l'augmentation des charges de personnels, ainsi que des charges non financées qu'il faut absolument maîtriser.

**M. Thierry PAUL** fait remarquer que l'intervention de Mme Martini vient en contradiction avec celle de M. Ghorgis qui a affirmé que les ressources propres d'AMU couvraient les dépenses non financées.

**Mme Anne-Marie MARTINI** répond qu'il n'y a aucune contradiction entre leurs deux interventions.

Le BR1 est un budget qui présente des recettes et des dépenses en équilibre. Cependant, ceci ne correspond pas à la réalité de ce que seront les résultats de fin d'année qui, généralement, sont positifs en raison d'économies de dépenses réalisées par rapport aux prévisions.

**Mme Véronique MASOTTI** regrette que les élus n'aient pas encore eu la formation comptable qui leur est dédiée pour comprendre ce type de documents, cette demande ayant pourtant été faite quelques mois auparavant.

À ce titre, elle fait part de son incompréhension face aux notions de budget qui ne correspond pas à la réalité, et ajoute que dans ces conditions il est difficile de se positionner de façon adéquate.

Mme Masotti indique avoir compris toutefois que le budget de l'Université est positif et qu'il montre qu'AMU se situe dans la moyenne par rapport aux autres universités, mais que 30 % des postes sont figés ce qui est

incompréhensible : utiliser l'emploi comme variable d'ajustement du budget même pour cette année est difficile à admettre.

**Mme Anne-Marie MARTINI** expose que les charges de personnels sont une variable d'ajustement par rapport au budget, parce qu'elles sont le principal poste de charges de l'Université. Cependant, certaines marges de manœuvre seront toutefois envisageables sur les coûts fixes de fonctionnement, ayant considérablement augmenté de 14,1 M€ entre 2017 et 2019, si AMU dispose d'outils appropriés pour les analyser et les piloter.

**Mme Marie MASCRET DE BARBARIN** fait part de son malaise par rapport aux présentations qui concluent systématiquement à la bonne gestion de la structure mais qui font peser des doutes, car ceci donne lieu à des articles honteux comme celui paru dans *Marsactu* ce jour, laissant croire qu'Aix-Marseille Université a été très mal gérée ces dernières années.

De ce fait, elle voudrait savoir, d'une part, si des chiffres ont été dissimulés par la précédente gouvernance aux membres du conseil d'administration, ou s'il y a eu des manipulations, et, d'autre part, si l'équipe de gouvernance a commis des erreurs de gestion autres que celle de croire que les hommes et les femmes sont la plus grande richesse de cette Université.

**Le Président Éric BERTON** affirme que rien n'a été dissimulé tant par la précédente gouvernance que par celle en cours.

Il pense qu'il est normal qu'un nouveau président fasse un audit financier en début de mandat. Cet audit pointe une évolution de la masse salariale qui correspondait à une politique, la sienne portant notamment sur la maîtrise des coûts.

De ce fait, pour que les finances d'AMU continuent d'être satisfaisantes, une politique prudentielle est de rigueur cette année au regard, notamment, de la masse salariale pesant lourdement dans le budget.

Il ajoute qu'il a été établi la transparence des éléments communiqués lors des conseils d'administration de la mandature précédente, et qu'il n'y a pas de remise en cause.

Quant à la gouvernance actuelle, elle est également transparente puisque l'audit présenté ce jour devant le conseil d'administration l'a été en conseil académique, ainsi qu'en comité technique.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'article de presse paru ce jour et mettant en cause la gestion précédente, il a d'ores et déjà précisé au journaliste qui en est l'auteur que les chiffres diffusés n'étaient pas justes, même s'ils n'engagent pas la gouvernance actuelle.

Il en est de même de certains mails envoyés dans les listes de diffusion déjà évoquées qui font croire qu'Aix-Marseille Université a un déficit de 26 M€, ce qui est scandaleux et ne correspond absolument pas à la réalité.

**M. Jean-Philippe PROST** rejoint Mme Masotti quant à sa demande pour rappel de la formation comptable destinée aux élus.

Il souhaite également une explication sur le diagramme situé en page 12 de la note de présentation du budget primitif 2021 destinée aux membres du Conseil d'administration indiquant : BP agrégé -26 M€, ventilés entre : A\*MIDEX pour -3 M€, budget principal pour -7,5 M€, etc., et demande si ce montant négatif est effectivement à combler.

**M. Laurent BARBIERI** explique que la GBCP<sup>(\*)</sup>, dont la formation des élus sera très prochainement programmée, raisonne en trésorerie et non pas en droits constatés, méthode permettant de savoir si les recettes couvrent les dépenses de fonctionnement.

Le montant affiché à -26 M€ représente le solde budgétaire qui n'a aucun rapport avec la notion de résultat en comptabilité de droits constatés. Il n'y a donc pas 26 M€ à combler dans le budget de l'Établissement.

**Le Président Éric BERTON** insiste sur le fait que l'effet cumulatif des campagnes d'emplois, clairement démontré par le cabinet d'audit, doit être régulé cette année, afin d'investir pour développer la politique pour laquelle la gouvernance actuelle a été élue.

---

<sup>(\*)</sup> GBCP : Gestion Budgétaire et Comptable Publique

Mme Véronique MASOTTI fait remarquer que le vote du budget va intervenir en décembre, c'est-à-dire avant la formation comptable des élus.

Le Président Éric BERTON pense que les membres du conseil d'administration n'ont pas tous besoin de cette formation, et ajoute que l'Université doit continuer d'avancer en attendant qu'ils soient tous au même niveau de compréhension.

M. Damien VERHAEGHE mentionne que cette formation sera fixée avant le prochain budget rectificatif pour permettre une maîtrise de l'ensemble des éléments budgétaires et comptables.

Le Président Éric BERTON remercie le Cabinet DELOITTE pour la qualité de son travail.

#### **b) CAMPAGNE D'EMPLOIS 2021**

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

M. Damien VERHAEGHE expose qu'il a semblé logique d'aborder le sujet de la campagne d'emplois avant celui du budget initial 2021, sachant que les dépenses de rémunération représentent la majeure partie des dépenses de l'établissement.

**(Page 4)** Ce diagramme rappelle l'évolution de la masse salariale depuis 2014.

Cette masse a augmenté de 32 M€, soit 8 %, sur la période de 2014 au BR2 2020, mais elle progresse mécaniquement d'année en année du fait du GVT. Ceci induit le besoin constant de financements supplémentaires pour maintenir un résultat positif, mais divers autres facteurs exogènes ou endogènes peuvent provoquer cette augmentation (PPCR, hausse du point d'indice, politique indemnitaire, etc.).

La variation des effectifs a également une incidence sur la masse salariale en raison d'un effet de prix ainsi que de volume (départs à la retraite, mutations, remplacement d'agents à un coût supérieur ou inférieur, attribution des postes Bonus Masse Salariale, financements Loi ORE etc.).

**(Page 6)** Malgré ce contexte particulier de réduction des emplois, il a été décidé de respecter les objectifs stratégiques de l'établissement : le programme PAIR sur lequel a été élu Éric Berton, mais aussi divers schémas directeurs fixant les grands principes stratégiques de l'Etablissement (Ressources humaines, Offre de formation, Soutien à la recherche, à l'innovation, Handicap).

**(Page 7)** Le cadrage retenu cette année est un taux de remplacement de 7 supports sur 10 sur les effectifs rendus vacants, sachant que sur la masse salariale, ce taux est légèrement inférieur puisque deux types de prélèvements concernant les emplois sortants sont opérés : le Bonus Masse Salariale qui est la différence entre la masse salariale libérée par les personnels partants et le coût de la masse salariale moyenne des personnels entrants, ainsi que la contribution GVT puisque l'État ne financera plus son solde.

Dans le dialogue mené avec les composantes, l'évaluation des impacts de la campagne d'emplois 2021 a été effectuée. Toutefois, une campagne d'emplois ne porte que sur 4 mois de l'année N de référence, soit 2021, mais son coût réel en année pleine se constate l'année N+1, en l'occurrence 2022.

**(Page 11)** En ce qui concerne les enseignants et enseignants-chercheurs, les départs au nombre de 64 sont comparables à ceux de 2018.

**(Page 12)** M. Verhaeghe souligne que les 64 départs doivent être comparés aux 76 supports ouverts aux concours, sachant, par exemple, qu'il a été inclus dans cette campagne les 11 créations de « 46-3 »\* pour que les maîtres de conférences puissent être promus professeurs,

<sup>(\*)</sup> 46-3 : concours pour le recrutement de professeurs d'université dont les conditions favorisent la promotion interne des maîtres de conférences

et ainsi supprimer leur poste de maître de conférences. Plusieurs opérations de ce genre ont été envisagées sur le volet enseignants-chercheurs permettant une libération de la masse salariale à hauteur de 4,9 M€.

**(Page 13)** En plus des diverses demandes de transformations, quelques créations ont pu être prévues.

**(Page 15)** Ce tableau montre la répartition des concours proposés par composante.

**(Page 16)** 92 nouveaux recrutements viennent s'ajouter à la campagne d'emplois 2021.

**(Page 18)** Concernant les BIATSS, les départs en 2021 ont été comptabilisés à hauteur de 83, ce qui est un nombre plus important qu'en 2020 où ils se sont élevés à 43.

**(Page 19)** Concernant les personnels administratifs et techniques, à l'aune de la masse salariale les départs liés à la campagne d'emplois libèrent 3,9 M€. L'économie réalisée sur la campagne d'emplois 2021 sera de 1,7 M€ sur cette population de personnels.

**(Page 20)** Comme pour les enseignants et enseignants-chercheurs, des recrutements BIATSS sont ajoutés également puisque 32 supports sont ouverts aux concours, et 25 recrutements seront opérés via la voie contractuelle sur demande des composantes et structures, ou seront pourvus par des mobilités externes.

**(Page 21)** Malgré le contexte, dans cette catégorie de personnels deux créations de nature différente sont prévues :

- 1 chef de projet en vue du remplacement du système d'information scolarité/formation (logiciel PÉGASE),
- 1 emploi de technicien au CERGAM

**(Page 23)** En synthèse pour les enseignants-chercheurs et les BIATSS, le rapport de 7 sur 10 est donc respecté avec pour 147 départs prévus, 108 concours programmés.

En termes de masse salariale, la campagne d'emplois ainsi conduite libère 8,8 M€. Une enveloppe de 3,7 M€ avait été attribuée aux composantes, des propositions ont été acceptées à hauteur de près de 4 M€, mais cette campagne d'emplois permettra une non-dépense en 2021/2022 de 4,8 M€. Ceci confortera le résultat de fonctionnement de l'établissement, qui jusque-là a toujours été positif, et alimentera donc la capacité d'autofinancement. De plus, cela permettra, soit de faire des investissements, soit de thésauriser et d'alimenter le fonds de roulement.

**Le Président Éric BERTON** invite les membres du conseil d'administration à intervenir sur la campagne d'emplois 2021.

**Mme Isabelle DE SAINTE MARIE** déclare au nom de la CGT-Sud, FO, SNASUB-FSU que la campagne d'emplois 2021 ne répond en rien aux défis auxquels Aix-Marseille Université est confrontée, et conduit à une nouvelle détérioration de la vie des personnels alors que le nombre d'étudiants augmente chaque année dans l'établissement.

En effet, la campagne d'emplois présentée au comité technique du 11 décembre et du conseil d'administration, ce jour, prévoit le non-remplacement de 30 % des postes vacants en moyenne, et voit encore augmenter le nombre de recrutements d'agents non-titulaires qui représentent déjà 35 % des effectifs selon le dernier bilan social d'AMU de 2019.

Les conditions de travail et d'études, déjà profondément touchées par le sous-financement chronique des universités, ont été profondément dégradées du fait de la crise sanitaire alors que cette dernière a mis plus que jamais en lumière les besoins humains et financiers d'AMU. Les non-renouvellements de postes prévus vont faire peser une charge de travail insupportable sur les agents administratifs et techniques, gestionnaires de scolarité, enseignantes et enseignants, au détriment de l'accueil et de l'enseignement des étudiants et des étudiantes.

Quel paradoxe au moment où la ministre Frédérique Vidal annonce une loi de financement prétendument inédite pour l'ESR ! Quel paradoxe alors que la gouvernance précédente n'a cessé de vanter sa bonne gestion de l'établissement et de s'enorgueillir d'être retenue comme une initiative d'excellence !

Cette politique d'emplois est une nouvelle conséquence de la loi LRU et du passage au RCE réclamé par les présidents d'université et combattu par les organisations syndicales. Elle illustre que le désengagement de l'État est néfaste pour le système universitaire, et que la mise en compétition des établissements au travers du PIA qui serait soi-disant profitable à AMU, est une illusion.

Les représentants CGT-Sud, FO, et SNASUB-FSU refusent donc le vote de la campagne d'emplois qui va conduire Aix-Marseille Université à une situation de plus en plus précaire et dégradée, tant pour le personnel que pour les étudiants. Avec l'explosion désormais permise des frais d'inscription pour les étudiants étrangers et les masters à 5.000 € l'année, première étape d'une généralisation de la marchandisation du savoir, elle participe à une transformation de l'enseignement supérieur vers le modèle anglo-saxon profondément inégalitaire.

Mme De Sainte Marie ajoute que l'audit privé présenté ce jour montre que le degré de dépendance envers la SCSP(\*) diminue pour tous les établissements. Ceci souligne le désengagement de l'État pour amener à une gestion marchande des universités à l'image de ce qu'est déjà la gestion hospitalière.

Elle rappelle que le comité technique a émis un avis majoritairement défavorable par 6 voix « contre » et 4 « pour ».

Comme le budget est couplé à la campagne d'emplois puisque la masse salariale représente le poste de dépenses le plus élevé de l'Université, les représentants CGT-Sud, FO, et SNASUB-FSU voteront également « contre » le budget.

**Le Président Éric BERTON** complète les propos de Mme De Sainte Marie par le rappel des résultats des votes du conseil académique, de la CFVU, et de la commission recherche favorables à la majorité avec 4 abstentions.

**Mme Véronique MASOTTI** évoque qu'il a été indiqué que le programme PAIR guide le recrutement et plus généralement la politique d'établissement, et aurait souhaité obtenir le détail de ce programme, notamment en ce qui concerne l'emploi.

**M. Damien VERHAEGHE** indique que l'une des mesures de la première année du mandat du Président Berton, et ce malgré le contexte d'économies, a porté sur la proposition de 11 concours en 46.3, ce qui n'avait jamais eu lieu auparavant.

**Mme Véronique MASOTTI** relève que ce point faisait partie d'un ensemble de propositions dont elle aimerait avoir connaissance.

**M. Damien VERHAEGHE** répond qu'une recherche du programme du Président Berton sera faite pour le lui fournir.

**Le Président Éric BERTON** pensait que chacun avait lu son programme, ce qui semble ne pas être le cas.

**Mme Fathia TIR** remercie le Cabinet DELOITTE pour sa présentation de l'analyse financière d'Aix-Marseille Université.

Elle rappelle que lors des derniers conseils d'administration, il avait été dit que la masse salariale était composée de 51 % d'enseignants-chercheurs et d'environ 49 % de BIATSS, et que l'idéal serait une répartition égalitaire pour ces deux catégories. Or, la présentation de ce jour annonce un nombre à venir plus élevé encore d'enseignants-chercheurs.

**M. Damien VERHAEGHE** répond que la campagne d'emplois 2021 ne permettra pas d'atteindre l'équilibre entre ces deux catégories de personnels, car cela n'a pas été un objectif des composantes et des structures, mais surtout parce que l'effectif total d'AMU s'élève à 8.000 personnels. De ce fait, la modification forte et structurelle des équilibres requerra bon nombre de campagnes d'emplois. La campagne à venir prévoit 108 concours à opposer à 8.000 personnels.

**Mme Fathia TIR** demande s'il a été prévu pour cette campagne d'emplois le reclassement de personnels dans le cadre du BOE.

---

(\*) SCSP : Subvention pour Charge de Service Public

**M. Damien VERHAEGHE** répond que la diapositive 19 indique que 4 BOE sont proposés, mais que ce point sera approfondi lors d'un prochain ordre du jour en raison du renouvellement de la convention de partenariat avec le FIPHP.

Il confirme que ce type de recrutement constitue toujours une priorité de l'établissement, mais cette campagne étant contrainte, seuls 4 BOE sont prévus.

**Mme Fathia TIR** souligne qu'il est dommage que l'accent ne soit pas mis sur ce genre de recrutements pour cette campagne.

Concernant le vote du SGEN CFDT, il sera identique à celui émis au comité technique, c'est-à-dire « contre », car dans cette campagne d'emplois beaucoup de postes sont gelés, il y a peu de concours ouverts, ce qui engendre une certaine précarité pour les BIATSS.

**M. Fabrice GAUDY** observe que dans les documents transmis dans le cadre de la campagne d'emplois 2021 pour les personnels BIATSS, un tableau faisait apparaître pour cette année environ 15 postes de la filière ATSS qui vont être, soit supprimés, soit transformés pour des ouvertures de concours, ou utilisés pour des repyramidages dans un certain nombre de structures d'AMU, les services centraux et les composantes.

Pour information, au regard des derniers bilans sociaux d'Aix-Marseille Université, le nombre de personnels de la filière ATSS est passé de 333 en 2016 à 316 en 2017, puis à 287 en 2018, et à 255 en 2019. Ceci représente donc une baisse d'environ 25 % des effectifs de cette filière depuis 2016, alors que le nombre de personnels de la filière ITRF affiche une augmentation chaque année durant cette même période.

Pour caricaturer la situation, en termes de projections et à ce rythme moyen d'une diminution de 15 postes environ par an, il peut être estimé que d'ici une dizaine d'années cette filière pourrait disparaître, alors que le BO du 22 novembre 2018 adressé à l'ensemble des Présidents d'université rappelait que les universités devaient veiller à conserver un équilibre des emplois administratifs existants entre la filière administrative AENES et la filière ITRF.

Il précise que son propos n'est pas d'opposer une filière à une autre, car la richesse d'AMU provient de l'ensemble de ses personnels, mais que ce déséquilibre se creuse peu à peu et commence à devenir inquiétant, tout comme le message adressé à la filière de l'AENES en termes de perspectives d'évolution ou de mobilité professionnelle.

En juin dernier, lors d'une réunion organisée dans le cadre des rencontres de la Présidence avec l'UNSA, cette problématique de répartition entre les filières AENES et ITRF au sein d'AMU avait été abordée. Il avait été dit qu'une réflexion devait être engagée sur un ratio cible au niveau de l'établissement, qui permettrait de maintenir une masse critique pour cette filière.

Par conséquent, l'UNSA souhaite que parmi les thématiques programmées, la répartition entre les filières ITRF et AENES soit traitée avec une grande attention.

**M. Damien VERHAEGHE** explique qu'en juin, il n'avait pas été envisagé ce type de campagne d'emplois, et ajoute que cette attention particulière sur l'équilibre entre ces deux filières sera intégrée à la note de cadrage avec une notion de seuil plancher. Il s'agit là du résultat de la remontée des demandes non filtrées des structures, il faut donc effectivement s'interroger sur ce mouvement qu'il faudra atténuer.

**M. Hugo PIERSON** s'associe à la déclaration de Mme De Sainte Marie, et émettra donc un avis défavorable pour la campagne d'emplois et pour le budget.

**Mme Emmanuelle ROSA** demande s'il existe des recommandations par genre de filières existant à l'université en termes de ratios « enseignants/BIATSS ».

**M. Damien VERHAEGHE** répond que le ratio idéal serait de 1/1, mais qu'il n'est approché que dans les universités « Santé-Sciences » dont les fonds sont plus importants, ou les très jeunes universités.

**Mme Sophie BOUFFIER** indique avoir inscrit une question dans le fil de discussion, et demande une réponse écrite.

Le Président Éric BERTON accepte la demande de Mme Bouffier, et invite le Conseil d'administration à se prononcer sur la campagne d'emplois 2021.

**La délibération portant sur la campagne d'emplois 2021  
est adoptée à la majorité des membres présents et représentés,  
par 28 voix pour et 6 contre**

**c) BUDGET 2021**

- **Modification technique suite à échange avec le Rectorat**

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

**Mme Brigitte CARPENTIER** signale que suite à la réunion de présentation du projet de BP avec les tutelles le 10 décembre 2020, une modification technique à hauteur de 4 M€ doit être apportée au budget. Toutefois, celle-ci n'impacte pas les agrégats ni le résultat et le fonds de roulement, ni même la note de présentation. De plus, les services du Rectorat ont précisé que sur le point de comptabilisation du budget immobilier, les instructions officielles émanant du ministère ne sont pas diffusées à ce jour.

**(Page 3)** Ce projet de budget 2021 est une prévision des opérations à venir mais également un acte politique d'allocation des moyens en fonction de la stratégie et du programme du Président Berton.

**(Page 4)** Pour la création des Instituts ISSPAM et AMUTECH, entités innovantes valorisant les thématiques d'excellence d'Aix-Marseille Université, des engagements sont prévus à hauteur de 6 M€ au budget de la fondation A\*MIDEX.

**(Page 5)** Les projets PIA structurants qui se déploient en 2021 sont des projets dont les budgets sont également intégrés à la fondation A\*MIDEX.

**(Page 6)** La lettre de cadrage politique et les lettres de cadrage technique ont permis aux ateliers budgétaires de se réunir. Les équipes de la DAF et de la DRH ont rencontré les composantes et les structures lors de 80 réunions tenues courant septembre afin de permettre la préparation des conférences de moyens d'octobre.

**(Page 10)** La ressource État représente cette année 516.127 k€, soit 75 % de l'ensemble des prévisions d'encaissement de l'établissement sur 2021.

Le graphique représente l'évolution des financements liés à la subvention pour charges de service public et l'évolution entre la dernière notification intermédiaire inscrite au BR2 2020. Cette pré-notification comprend un certain nombre de moyens nouveaux affectés à des dépenses fléchées.

**(Page 11)** En ce qui concerne les ressources de 2021 par origine de financement, leur montant total s'élève à 689,8 M€.

Les répartitions correspondent au tableau budgétaire n°3.

**(Page 13)** Les dépenses du BP 2021 sont considérées en autorisations d'engagement (AE) qui sont la limite maximale que le Conseil d'administration autorise en termes de dépenses pluriannuelles.

En 2021, le total des autorisations d'engagement affiche une diminution, notamment sur les investissements en raison de l'emprunt BEI<sup>(\*)</sup> obtenu en 2020 pour le financement du Plan Campus à hauteur de 40 M€, mais également du fait du décalage de plusieurs opérations dû à la crise sanitaire.

**(Page 14)** Les prévisions en crédits de paiement, c'est-à-dire les dépenses annuelles prévues, sont légèrement inférieures aux AE de 2021 qui, quant à elles, sont pluriannuelles.

**(Page 15)** Ce schéma correspond au tableau n°3 du budget.

La formation (36 %) inclut la masse salariale.

**(Page 16)** Les ETPT évoluent de +114 au BP 2021 par rapport au BR 2020, à raison de -5ETPT sur la partie financée par l'État et +119 sur la partie financée par les ressources propres de l'établissement.

---

<sup>(\*)</sup> BEI : Banque européenne d'investissement

**(Page 23)** Ce graphique représente le résultat en droits constatés, c'est-à-dire le résultat patrimonial. Dans le cadre de ce projet de budget, le résultat de fonctionnement est bénéficiaire à hauteur de 1,46 M€ et permet de dégager une capacité d'autofinancement (CAF) à hauteur de 12,7 M€. Outre des prélèvements sur le fonds de roulement, la CAF va permettre de financer 44 % des investissements non couverts.

**(Page 23)** Les prélèvements sur le fonds de roulement sont destinés à financer un certain nombre d'opérations (par ex. : façades Saint-Charles) dont les travaux ont été reportés sur 2021, des investissements non financés sur le CPER, des investissements sur la partie numérique (télétravail, équipement des salles en systèmes de visioconférence) mais également en recherche et en formation, ainsi que le Gros Entretien de Renouvellement (GER) car les travaux d'entretien et de réparations prévues sur 2021 sont en augmentation avec des engagements à hauteur de 15 M€.

En droits constatés, la différence entre les recettes et les dépenses de fonctionnement aboutit à un résultat positif de 1,46 M€, qui va aider à générer la CAF à hauteur de 12,7 M€.

**(Page 24)** Le solde budgétaire ne reflète pas la situation patrimoniale, mais la trésorerie. En GBCP, il s'agit de la différence entre les encaissements prévus de l'année et les décaissements prévus de l'année.

Un solde négatif ne traduit pas une mauvaise gestion, mais simplement un cumul de recettes durant les années précédentes, et qu'il s'avère donc nécessaire de puiser dans la trésorerie. Pour information, la trésorerie de l'établissement à fin 2020 est estimée à 196 M€, ce qui est conséquent.

Les montants exprimés en valeurs négatives (par ex. : -2.946 k€ pour A\*MIDEX) ne sont pas le déficit des structures, mais seulement leur besoin en financement sur une année particulière.

**(Page 25)** L'analyse de la soutenabilité s'établit à la fois sur des droits constatés et sur une analyse de la trésorerie. L'un des critères est le poids relatif des ressources propres sur l'ensemble des recettes où AMU affiche un taux de 8,3 % alors que sur le BR2 2020 il était de 7,9 % ; ce taux est classique dans les universités. Les dépenses de l'établissement représentent 2 M€ par jour, ce budget est donc très important.

**Le Président Éric BERTON** propose à l'auditoire d'intervenir sur le budget présenté.

**Mme Véronique MASOTTI** souhaiterait savoir ce que couvre l'item « Pilotage et support » (page 15) mentionné dans la diapositive présentant l'attribution programmée des crédits de paiements.

**Mme Brigitte CARPENTIER** répond que la ligne « Pilotage et support » englobe tous les services centraux du site du Pharo, les fluides étant affectés à la partie « Immobilier ».

**M. Laurent BARBIERI** précise que cela correspond à un découpage par destination qui remonte à la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF) de 2001. Cette approche propose une analyse transversale à l'établissement, c'est-à-dire ce qui va concerner le « Pilotage et support » à l'échelle de l'établissement. Il s'agit d'une clé de lecture par fonction qui fait partie des axes de présentation.

**Mme Véronique MASOTTI** demande si la proportion par destination, montrant environ un tiers par secteur, est classique dans les universités ou si AMU est plus performante.

**Mme Brigitte CARPENTIER** répond qu'il ne s'agit pas d'une performance, mais seulement d'une répartition assez homogène chaque année pour Aix-Marseille Université.

**(Page 29)** Le Conseil d'administration doit se prononcer sur les éléments suivants :

- les autorisations budgétaires suivantes :

- ✓ 7.685,9 ETPT, dont 6.391 ETPT sous plafond
- ✓ 741.478.783 € d'autorisations d'engagement, dont :
  - 543.502.076 € personnel
  - 119.908.852 € fonctionnement
  - 78.067.855 € investissement
- ✓ 716.216.312 € de crédits de paiement

- 543.502.076 € personnel
  - 115.073.957 € fonctionnement
  - 57.640.279 € investissement
- ✓ 689.808.564 € de prévisions de recettes
  - ✓ -26.407.748 € de solde budgétaire (correspondant à un besoin de trésorerie de 26,5 M€)
- les prévisions comptables suivantes :
- ✓ -27.477.748 € de variation de trésorerie
  - ✓ 1.046.150 € de résultat patrimonial
  - ✓ 12.705.150 € de capacité d'autofinancement
  - ✓ 16.265.739 € de variation de fonds de roulement

Le Président **Éric BERTON** invite le Conseil d'administration à voter.

**La délibération portant sur la modification technique du budget 2021 suite aux échanges avec le rectorat est adoptée à la majorité des membres présents et représentés, par 28 voix pour, 1 abstention et 5 contre**

Mme **Brigitte CARPENTIER** remercie l'ensemble de ses collègues qui ont participé à l'élaboration de ce budget.

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

### 2.a. Formations

#### \* 2.a.1 - *Projet d'expérimentation- Sciences infirmières*

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

**M. Sébastien COLSON** énonce qu'AMU poursuit depuis un peu plus de 10 ans un processus d'universitarisation des formations paramédicales, sachant que la première a concerné celle de la profession « Infirmière ».

Aujourd'hui, de nouveaux cadres réglementaires permettent d'adapter les référentiels dans le cadre de la mise en place de projets d'expérimentation pédagogique devant être portés par des universités.

**(Page 7)** Le projet d'expérimentation proposé au conseil d'administration porte sur les professions suivantes : infirmier anesthésiste, infirmier de bloc opératoire, infirmière puéricultrice, ainsi que le diplôme d'État de cadre de Santé.

Cette procédure vise à l'universitarisation par expérimentation de ces formations avec une double diplomation : diplôme d'État d'une spécialité évoquée et master Santé.

**(Page 10)** Un tronc commun de base a été élaboré sur le support du master Santé permettant de valider des UE sur chacun des diplômes d'État concernés. De plus, il a été élaboré des UE spécifiques en option sur le master Santé.

**(Page 18)** L'organisation de ces formations se déroulera sur 4 semestres de 30 ECTS chacun.

**(Page 22)** La validation des deux diplômes sera possible si l'étudiant a validé l'ensemble des enseignements, des stages, et soutenu avec succès le mémoire de fin de formation.

La professionnalisation des futurs diplômés est garantie par des stages pratiques sur un volume horaire équivalent ou supérieur à la réglementation actuelle.

**(Page 24)** En termes de phasage, la mise en œuvre de l'expérimentation se déroulera en deux temps :

- 1<sup>ère</sup> étape 2021-2022 : mise en place de la première année universitaire des diplômés entrant dans l'expérimentation et convention de partenariat ;

- 2<sup>ème</sup> étape 2022-2023 : intégration organique à AMU des 4 instituts de formation d'infirmiers spécialisés et cadres de santé à AMU.

Monsieur Colson signale que l'AP-HM et AMU ont travaillé de concert sur ce projet en vue de l'évolution de cette profession attendue depuis plusieurs années.

**M. Jean-Philippe PROST** demande si le master évoqué débouchera à terme sur un doctorat.

**M. Sébastien COLSON** répond que la réflexion sur les doctorats spécifiques sera menée ultérieurement.

**Le Président Éric BERTON** soumet ce projet au vote du Conseil d'administration.

**La délibération portant sur le projet d'expérimentation Sciences Infirmières  
est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

**\* 2.a.2 - Projet d'expérimentation- Simulation**

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

**M. Sébastien COLSON** mentionne que ce projet d'expérimentation, porté par le Professeur Berbis, vise à l'enseignement par simulation mutualisé entre étudiants en sciences médicales et les étudiants en sciences paramédicales.

L'objectif est de créer dans les référentiels de formation des temps communs de simulation entre étudiants de toutes les professions de santé, afin de les mettre en situation clinique et thérapeutique complexe ou en situation de complication, et ce en fonction de leurs différentes compétences.

Les publics concernés sont les étudiants en 3<sup>ème</sup> cycle des études médicales, mais également les étudiants en sciences paramédicales, et les étudiants en maïeutique.

**Mme Isabelle DE SAINTE MARIE** demande s'il est possible d'obtenir cette présentation.

**M. Sébastien COLSON** répond par l'affirmative.

**Mme Véronique MASOTTI** souhaite savoir si les deux demandes d'expérimentation ont été présentées et votées en CFVU.

Par ailleurs, elle suggère d'insérer dans les enseignements une initiation pour favoriser le développement de l'esprit critique, ainsi qu'une formation pour identifier et reconnaître les pseudo-médecines. En effet, à l'heure actuelle bon nombre d'infirmiers(ères) sont anti vaccin et injectent un placebo, ce qui est particulièrement dramatique sachant qu'ils sont l'interface entre le patient et le médecin.

**M. Sébastien COLSON** précise que la formation aux maladies infectieuses et la prévention à la promotion de la santé constituent la base de la formation initiale « Infirmiers (ères) ».

Il ajoute qu'une minorité d'infirmiers(ères) sont concernés par les pratiques que relate Mme Masotti.

**M. Jean-Philippe PROST** complète en stipulant que les deux présentations sont passées en CFVU et ont suscité un vote à l'unanimité.

**Le Président Éric BERTON** sollicite le vote du Conseil d'administration sur ce point.

**La délibération portant sur le projet d'expérimentation Simulation  
est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

**\* 2.a.3 - Diplôme d'établissement 2020/2021 : Création d'un CU « Correspondant handicap de secteur public » dans le cadre du GIFT Handicap**

**M. Lionel NICOD** rappelle qu'une campagne exceptionnelle avait été effectuée en remplacement de la campagne de juin en raison de la situation sanitaire, où un nombre limité de diplômés d'établissement ont été soumis au vote. Ces diplômés avaient pour objectif d'ouvrir dès le début de l'année prochaine.

L'un d'eux, déposé par Laurent Bensoussan et issu d'un groupement interdisciplinaire de formation thématique créé sous la mandature précédente, traite du handicap.

Par rapport à la situation dans le domaine du handicap, le groupement interdisciplinaire de formation s'est rendu compte qu'il manquait une formation de correspondant handicap du secteur public, qui viserait à coordonner les politiques liées au handicap.

Il précise que cette formation étant issue d'un GIFT, il faut se baser sur différentes composantes (santé, ALLSH, sciences, etc.).

Cette demande de création est passée en CFVU et a été votée à l'unanimité le 3 décembre 2020.

**Le Président Éric BERTON** invite les administrateurs à voter.

**La délibération portant sur la création d'un diplôme d'établissement  
au titre de l'année 2020/2021, de « Correspondant handicap du secteur public »  
dans le cadre du GIFT Handicap  
est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

**\* 2.a.4 - Ajustements de l'offre de formation**

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

**M. Lionel NICOD** expose qu'il s'agit d'ajustements de l'offre de formation qui n'ont pas pu être présentés en conseil d'administration l'année dernière, mais qui le sont aujourd'hui car la campagne Parcoursup va faire l'objet d'un vote lors d'un point du présent ordre du jour.

Hormis une formation de master, les formations concernées sont uniquement de cycle L.

Il est projeté la création d'une double licence lettres-droit qui sera déployée en termes de double cursus dans la cadre de DREAM-U.

Un nouveau point d'entrée va être créé sur Aubagne qui serait une licence STAPS spécialisée sur l'équitation, et l'équitation adaptée. Auparavant cette licence existait uniquement en termes de point d'entrée sur Parcoursup à Luminy, désormais il est proposé d'afficher clairement sur Parcoursup la partie qui est sur le site de Luminy et celle qui est à Aubagne.

Dans le cadre de l'universitarisation des diplômes de santé, il est envisagé la création potentielle d'une licence professionnelle de préparateur en pharmacie sur 3 ans, comme le prévoit la réforme des licences de décembre 2019, qui s'appuierait sur le brevet d'État de préparateur en pharmacie avec une troisième année de spécialisation.

Sur le cycle licence, il existe des spécialités de DUT qui vont se transformer dès l'année prochaine en Bachelor universitaire de technologie (BUT). La formation se déroulera désormais sur 3 ans avec l'ensemble des mentions de DUT préexistantes, plus une mention de Génie civil et constructions durables qu'AMU projette d'ouvrir.

Le master de Sciences du langage accrédité pour 3 ans a fait l'objet de remarques de la DGESIP pour manque de lisibilité, car il était composé par deux parcours : Sciences du langage, d'une part, et Parcours de FLE (Français langue étrangère). Il évolue par conséquent pour se scinder en deux masters : master Sciences du langage et un master de FLE, sous réserve que l'enveloppe de masse salariale reste constante.

**M. Thierry PAUL** est surpris que la transformation de plus d'une quarantaine de licences professionnelles de l'IUT, ainsi que la création de BUT soit intégrée de manière si anecdotique dans le « chapeau des formations ». Pour comparaison, les enseignements hors maquettes ont une visibilité plus importante dans l'ordre du jour que ces transformations.

Il ne s'agit pas de remettre en question la création des BUT qui répond à une réforme nationale, mais elle aurait certainement mérité une présentation spécifique dans les premiers dossiers de l'ordre du jour. En effet, la déclinaison locale de cette réforme nationale est très impactante dans l'offre de formations d'Aix-Marseille Université où plus des deux tiers des licences professionnelles sont concernés.

Il insiste sur le fait que ce point aurait mérité plus de visibilité dans le débat de ce Conseil.

**Le Président Éric BERTON** explique à M. Paul que ces ajustements n'ont pas été traités de façon anecdotique mais avec beaucoup d'attention, notamment en CFVU.

**M. Thierry PAUL** a cependant le sentiment que ces réformes n'ont pas donné lieu à un large débat et à une présentation spécifique en CFVU.

**M. Lionel NICOD** indique que trois présentations ont été effectuées en CFVU, notamment à la rentrée où un point spécifique sur le Bachelor universitaire de technologie a été inscrit à l'ordre du jour. Puis, lors d'une deuxième présentation en CFVU, l'intégralité des parcours du BUT a été exposée.

**Mme Sophie LENGRAND-JACOULET** ajoute que le Bachelor universitaire de technologie est une licence professionnelle qui, lorsqu'elle est déployée dans des IUT, s'appelle « Bachelor universitaire de technologie ». Son cursus va se dérouler en 3 ans, ce qui signifie que le bénéfice issu des licences professionnelles (qualité, apprentissage, etc.) va se poursuivre.

**Mme Véronique MASOTTI** demande ce que deviennent les licences professionnelles non intégrées à un DUT à l'échéance 2023, et souhaite savoir si la mobilité étudiante entre la fin d'un DUT et l'intégration à une licence professionnelle va perdurer, sachant que la formation du BUT est tubulaire.

**Mme Sophie LENGRAND-JACOULET** répond que cette formation n'est pas tubulaire, puisqu'une réflexion est menée pour réserver un nombre de places pour effectuer des passerelles qui permettront une fluidification du parcours étudiant.

L'objectif de cette réforme est d'arriver à amener par une orientation plus poussée, par une manière d'enseigner différente, plus d'étudiants à l'insertion professionnelle à Bac+3, et notamment les bacheliers technologiques.

**Mme Véronique MASOTTI** demande qu'il lui soit confirmé que dans ce cas les licences professionnelles suspendues ne sont pas remises en question.

**Mme Sophie LENGRAND-JACOULET** répond qu'elles ne le sont pas.

**M. Thierry PAUL** demande combien de BUT sont créés aujourd'hui

**Mme Sophie LENGRAND-JACOULET** répond que le nombre correspond à celui des départements, c'est-à-dire 22 BUT hormis le BUT Génie civil. L'offre de formation qui était à 22 BUT, et auxquels s'ajoutent 45 licences professionnelles, reste quasi identique puisqu'il y aura 23 Bachelors, 44 parcours et 2 à 3 licences.

**Le Président Éric BERTON** soumet ce point au vote du Conseil d'administration.

**La délibération portant sur l'ajustement de l'offre de formation  
des composantes pour 2021/2022 – Vague 1  
est adoptée à la majorité des membres présents et représentés,  
par 32 voix pour et 2 abstentions**

*\* 2.a.5 - Enseignements Hors Maquette (EHM) pour 2020/2021 : vague 3*

**M. Lionel NICOD** expose que trois familles d'Enseignements Hors Maquette sont proposées à la validation du conseil d'administration.

Concernant la première famille d'Enseignements Hors Maquettes, AMU s'était engagée l'année dernière au moment de la modification du règlement d'examen avec la notion « Non évalué », d'accompagner les étudiants qui seraient passés à l'année suivante de leur cursus sans avoir été évalués au semestre impair. De ce fait, sur les fonds de la loi ORE, AMU a dégagé une enveloppe de 6 heures par étudiant concerné pour créer des parcours d'accompagnement afin de les aider à réussir.

Le vote porte sur ces parcours d'accompagnement et leur dotation, sachant que ces parcours ne sont pas compris dans les maquettes pédagogiques, et donnent lieu à des Enseignements Hors Maquette.

La deuxième famille d'Enseignements Hors Maquettes porte sur une aide apportée aux sportifs de haut niveau. Une enveloppe serait donc attribuée sur les fonds de la CVEC pour les accompagner.

Enfin, dans le cadre d'A\*MIDEX Académie d'excellence, un certain nombre de projets ont été déposés, dont l'un, le projet A\*MIDEX ActU'Encagnane, a besoin d'un financement de 30 heures d'EHM qui seront financées sur les fonds d'A\*MIDEX.

**Le Président Éric BERTON** invite le conseil d'administration à se prononcer.

**La délibération portant sur les Enseignements Hors Maquettes (EHM) pour 2020-2021 – Vague 3 est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

**\* 2.a.6 - Accès aux formations du 1<sup>er</sup> cycle pour 2021/2022 – Capacité d'accueil**

**M. Lionel NICOD** souligne que les capacités d'accueil de l'établissement ne sont pas en diminution par rapport au mois de janvier de l'année dernière. Un ciblage de l'ouverture de différentes capacités sur différentes formations en fonction des besoins donnés a, certes, été opéré, mais il est prévu une évolution sur la partie Santé avec une restructuration des mineures de Santé suite à l'expérience de cette année.

Sur la partie Parcoursup, il est à noter qu'AMU est en accord avec les Universités de Toulon et d'Avignon pour parvenir à une gestion territoriale de cette réforme, et faire en sorte que certains étudiants puissent suivre des LAS à Toulon afin d'intégrer la deuxième année d'études de Santé sur Aix-Marseille Université, et inversement, et ceci pour répondre aux besoins des étudiants.

D'autre part, au mois de juillet 2019 et à la demande du Rectorat suite aux résultats particulièrement élevés du Baccalauréat, les capacités d'accueil d'Aix-Marseille Université ont été augmentées de façon exceptionnelle à hauteur de 378 places.

Pour information, la CFVU a voté ces capacités d'accueil à la majorité avec une abstention.

**Mme Irina TRANKOWA** énonce que le Rectorat, et en particulier la Direction Régionale Académique de l'Information et de l'Orientation (DRAIO), a été informé d'une baisse des capacités d'accueil, notamment en PAS, en raison de la non-reconduction de places supplémentaires créées pour 2020.

Le Rectorat comprend la raison de cette décision et prend note de cette modification, pour autant M. le Recteur souhaite faire part d'une légère inquiétude par rapport aux tensions éventuelles que cela pourrait susciter lors de la campagne Parcoursup 2021.

Le rectorat y restera donc attentif, et des échanges sur ces questions auront lieu ultérieurement avec AMU.

**M. Lionel NICOD** indique à Mme Trankowa qu'en accord avec le doyen de la Faculté de Médecine, il a été décidé que l'établissement prendrait ses responsabilités si le Baccalauréat remportait à nouveau un taux de réussite très élevé.

**Mme Fathia TIR** mentionne que le SGEN CFDT est tout pour l'expérimentation Sciences infirmières, et est ravi d'apprendre l'évolution des métiers et du rapprochement d'étudiants de domaines semblables pour travailler ensemble et améliorer des actions et des activités médicales sur le territoire.

Par ailleurs, dans la droite ligne de ce que vient d'évoquer Mme Trankowa, elle demande comment fera AMU face à un grand nombre d'étudiants qui souhaiteraient s'inscrire alors que ses capacités d'accueil sont en diminution.

**M. Lionel NICOD** répète que les capacités d'accueil de l'établissement ne sont pas en baisse par rapport au mois de janvier de l'année dernière, mais en augmentation. De façon exceptionnelle AMU a ouvert des places supplémentaires en juillet, car beaucoup d'étudiants étaient en difficulté, et en tant que service public Aix-Marseille Université se devait d'apporter une réponse.

Une partie de ce nombre de places ouvertes de façon exceptionnelle en juillet dernier a cependant été maintenue, mais AMU devra estimer sa capacité financière à les accueillir.

**Mme Fathia TIR** demande si les cours dispensés dans le cadre du projet d'expérimentation Sciences infirmières se dérouleront au Campus Santé.

**M. Lionel NICOD** répond par l'affirmative.

**M. Jean-Philippe PROST** déplore l'absence de document de synthèse sur cette question qui devrait être transmis en amont de la tenue du Conseil d'administration.

Il pense que les capacités d'accueil sont un point clé de la vision moderne de l'Université. L'augmentation ou non des capacités d'accueil de PAS vient d'être évoquée, mais pour sa part il se pose la même question mais davantage par grand domaine que par le détail des Parcoursup de chaque formation dont la lecture est particulièrement fastidieuse.

**M. Lionel NICOD** répond qu'il va lui envoyer le document élaboré pour la présentation en CFVU où figure le total de chacune des composantes.

**En matière de capacités d'accueil, Mme Emmanuelle ROSA** pense qu'il existe beaucoup de projets et d'idées au niveau national de campus numériques, et qu'AMU s'orientera certainement dans ce sens pour augmenter ses propres capacités d'accueil.

**Le Président Éric BERTON** abonde dans le sens de Mme De Sainte Marie.

**M. Hugo PIERSON** estime que les campus numériques ne constituent pas une solution adaptée.

D'année en année, le nombre d'étudiants augmente alors que dans le même temps le budget alloué par l'État au prorata du nombre d'étudiants diminue, provoquant ainsi des situations tendues en termes de capacité d'accueil.

Il pense que la dématérialisation des enseignements n'est pas une solution viable à l'avenir pour pallier la problématique des capacités d'accueil de l'établissement, la seule réponse serait un réinvestissement de la part de l'État dans l'enseignement supérieur. Le conseil d'administration ne maîtrise évidemment pas nécessairement ce point, mais il tenait à le rappeler.

M. Pierson indique qu'il va s'abstenir sur le vote relatif aux capacités d'accueil d'AMU.

**Mme Isabelle DE SAINTE MARIE** partage tout à fait la position de M. Pierson, et indique qu'elle vote « contre » les capacités d'accueil énoncées.

**Le Président Éric BERTON** invite le conseil d'administration à voter.

**La délibération portant sur les capacités d'accueil du premier cycle pour 2021-2022  
est adoptée à la majorité des membres présents et représentés,  
par 29 voix pour, 1 voix contre et 4 abstentions**

**\* 2.a.7 - Campagne d'accès en master 1 pour 2021/2022 : Capacité d'accueil – Modalités d'analyse des candidatures – Dates de campagne de recrutement**

**M. Lionel NICOD** expose que les capacités d'accueil au cycle Master ont été dotées contrairement à celles du cycle Licence.

Un effort du ministère doit être noté car pour la première fois la loi ORE a prévu des financements pour augmenter les capacités d'accueil en Master, notamment sur les filières : « Relations internationales à l'IEP »,

« Management stratégique à l'IAE », « Psychologie », etc.. En parallèle, il y a une légère diminution des effectifs sur la filière « gestion de l'environnement à l'OSU ».

Toutefois, aucun changement important n'a eu lieu sur les capacités d'accueil en Master du fait d'une faible utilisation par Aix-Marseille Université de la proposition énoncée dans le cadre la loi ORE, parce que cette possibilité est arrivée assez tard et était assez nouvelle.

Le vote de la CFVU a été majoritairement « pour » avec une abstention.

**M. Jean-Philippe PROST** fait la même remarque que pour l'accès au premier cycle de Parcoursup quant à la mise à disposition en amont du Conseil d'administration d'un document de synthèse.

**M. Lionel NICOD** répond qu'il va y veiller.

**Le Président Éric BERTON** demande aux membres du conseil d'administration de se prononcer sur ce point.

**La délibération portant sur la campagne d'accès en master 1 pour 2021-2022  
est adoptée à la majorité des membres présents et représentés  
par 29 voix pour et 5 abstentions**

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

### **\* 2.b.1 – Point d'étape sur le renouvellement de la convention FIPHFP 2021/2023**

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

**M. Laurent BENSOUSSAN** indique qu'une convention avait été signée avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dans le cadre du schéma directeur du handicap (SDH) pour la période de 2018 à 2020. Celle-ci arrivant à son terme, un travail va être mené pour l'élaboration de la future convention FIPHFP qui rentrera dans le volet « Personnels » du prochain schéma directeur du handicap.

**M. Vincent CARILLO** mentionne que suite aux nouvelles mesures de confinement, un délai supplémentaire de 6 mois, soit jusqu'au 30 juin 2021, a été négocié avec le FIPHFP pour travailler sur la convention, et associer davantage les membres du groupe de travail à la construction du volet « Personnels ».

**(Pages 2 et 3)** Une réunion plénière de présentation du SDH s'est tenue en septembre, et les groupes de travail ont été lancés le 30 novembre sous forme d'atelier.

Un travail va être mené sur les ateliers spécifiques dès le 18 décembre 2020 où se déroulera un atelier sur l'accessibilité numérique qui va nourrir l'ensemble des volets du SDH.

Le groupe de travail plénier a défini une proposition de budget prévisionnel qui sera soumise au FIPHFP pour négociation. Ce budget constituera donc l'enveloppe budgétaire disponible pour travailler sur les fiches actions à partir du mois de janvier 2021.

*(Lecture du calendrier)*

Le projet de renouvellement de la convention sera présenté au comité d'engagement national du FIPHFP au mois de mai 2021 et, dès sa validation, il sera présenté au comité d'engagement local du FIPHFP au plus tard au mois de septembre, le FIPHFP s'étant engagé à ne pas interrompre la convention même si la date de présentation précitée va au-delà du 30 juin 2021. Cependant, l'objectif est un début de convention au 1<sup>er</sup> juillet 2021 pour s'étendre jusqu'au 30 juin 2024.

**(Page 4)** Axe 1, Recrutement : le FIPHFP aide AMU sur les actions de maintien dans l'emploi en contrepartie d'une ambition forte d'insertion, notamment de recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Axe 2, Reclassement : une enveloppe a été définie afin de permettre des actions de reclassement et de reconversion des personnes déclarées inaptes.

Axe 5, Communication, information et sensibilisation : cet axe va être dynamisé sur la prochaine convention.

Axe 6, Actions innovantes : il s'agit de toutes les actions innovantes gravitant autour de l'emploi, qui vont permettre à AMU de recruter davantage de collaborateurs en situation de handicap. Cet axe sera construit uniquement sur l'emploi.

Une enveloppe portant sur la durée de la convention 2021-2024 sera proposée à hauteur de 835.350 €, avec une participation complémentaire d'Aix-Marseille Université de 446.400 €. Le budget global s'élèvera donc à 1.280.000 €, comme pour la première convention.

**Mme Isabelle DE SAINTE MARIE** suggère que ce document soit communiqué au conseil d'administration.

**Le Président Éric BERTON** donne son accord.

**Mme Fathia TIR** aurait souhaité connaître les modifications apportées à la nouvelle convention.

**M. Laurent BENSOUSSAN** répond que la différence majeure avec le premier conventionnement est le montant de l'enveloppe, les ressources du FIPHFP diminuant du fait de la hausse du nombre de personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi de la fonction publique. De plus, le FIPHFP souhaite une autonomie totale de l'Université à l'issue de cette convention qui sera donc la dernière.

**M. Vincent CARILLO** complète les propos de M. Bensoussan en précisant que les établissements pouvaient auparavant conventionner sans limitation, mais depuis 2 ans le FIPHFP n'admet plus qu'un renouvellement.

**Mme Fathia TIR** mentionne que dans le cadre de l'action syndicale menée sur le terrain, d'importantes difficultés perdurent en ce qui concerne le reclassement d'agents dans un emploi adapté à leur situation de santé. Par conséquent, elle espère que les moyens nécessaires seront affectés au reclassement, car le nombre annoncé dans la campagne d'emplois de 4 BOE n'affiche pas la volonté d'AMU sur ce plan.

**M. Vincent CARILLO** spécifie que le recrutement de BOE par la voie contractuelle ne peut pas régler la problématique du reclassement professionnel, puisque ne peuvent postuler sur le recrutement de BOE que des personnes qui ne sont pas fonctionnaires.

Toutefois, si le besoin de moyens complémentaires se faisait sentir lors de la deuxième année sur des actions de reclassement, une fongibilité inter-axe pourrait être demandée auprès du FIPHFP pour abonder sur cet axe.

**Le Président Éric BERTON** propose au conseil d'administration de voter.

**La délibération portant sur le point d'étape sur le renouvellement de la convention FIPHFP est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

**\* 2.b.2 – Modification des critères de composition des comités de sélection (CDS)**

**M. Philippe DELAPORTE** mentionne qu'après la première campagne de CDS, il est apparu que deux points pouvaient être améliorés :

- la composition des CDS en prévoyant autant d'externes que d'internes, ce qui permet de respecter la réglementation nationale ;
- la représentation des composantes et des laboratoires : actuellement, le directeur(trice) de la composante ou l'un(e) de ses vice-directeurs(trices) assurent cette tâche, désormais cette représentation devra être assurée par le directeur(trice) de la composante ou son représentant(e). Il en sera de même pour le laboratoire.

**M. Jean-Philippe PROST** fait remarquer que les jurys pourraient donc être composés en totalité de personnes extérieures, hormis le fait que le directeur du laboratoire de recherche devra en faire partie.

**M. Philippe DELAPORTE** répond que le directeur du laboratoire de recherche ne sera pas le seul interne, parce qu'y participera également le représentant de la composante.

**Le Président Éric BERTON** rappelle que la composition des jurys est validée par les instances.

Puis, il soumet cette délibération au vote du conseil.

**La délibération portant sur les critères de composition des comités de sélection  
est adoptée à la majorité des membres présents et représentés  
par 33 voix pour et 1 abstention**

**\* 2.b.3 – Modification des modalités d'examen des dossiers d'avancement local des enseignants-chercheurs**

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

**M. Lionel NICOD** explique que le conseil académique restreint (CAcR) du 8 octobre 2020 a proposé de modifier la fiche d'évaluation des enseignants-chercheurs pour la rendre plus lisible, et mieux compréhensible en la formulant sous forme de questions.

Cependant, il n'est pas attendu que l'enseignant soit capable de répondre à toutes les questions, car toutes ne le concerneront pas, mais il s'agit simplement de l'aider à remplir la fiche pour qu'il n'oublie aucun élément. Pour une bonne évaluation, trois items devront être renseignés.

En ce qui concerne la notation basée sur quatre niveaux (Investissement exceptionnel, fort, normal, faible), il a été admis lors du dernier CAcR que la mention « Investissement faible » était péjorative, et qu'elle devait être remplacée par « Investissement à renforcer ».

**Mme Véronique MASOTTI** demande s'il peut être précisé dans la fiche d'évaluation « Sur la période considérée, avez-vous... ? », sachant qu'il s'agit de l'évaluation de la carrière depuis la dernière promotion.

**M. Lionel NICOD** abonde dans le sens de Mme Masotti.

**Mme Fathia TIR** désire savoir s'il peut être envisagé une fiche d'évaluation de l'enseignant en situation de handicap afin que la notation soit pertinente.

**M. Lionel NICOD** abonde dans le sens de Mme Tir, et mentionne qu'un point sera fait concernant les personnes considérées afin d'avoir un aperçu des items sur lesquels elles ne peuvent pas émarger, et examiner comment la fiche pourra alors être traitée.

**Le Président Éric BERTON** indique à M. Nicod que la fiche d'évaluation doit faire l'objet d'une adaptation.

**M. Lionel NICOD** pense ajouter une pièce complémentaire qui permettrait de moduler l'évaluation.

**M. Jean-Philippe PROST** propose qu'il soit ajouté à cette grille une rubrique telle que prévue dans les formulaires de type PEDR, où il est possible de formuler des observations permettant d'aider le jury dans son évaluation (médication provoquant des somnolences, maladie...).

**Le Président Éric BERTON** partage l'avis de M. Prost, et indique que cette question doit être étudiée.

Puis, il appelle le conseil d'administration à voter.

**La délibération portant sur la modification des modalités d'examen des dossiers  
d'avancement local des enseignants-chercheurs  
est adoptée à la majorité des membres présents et représentés,  
par 33 voix pour et 1 abstention**

## **2.c. Affaires financières et comptables**

**\* 2.c.1 – Liste des admissions en non-valeur validées par le Président (informations présentes dans le tableau des non-valeurs inférieures à 10.000 € validées par le Président) – INFORMATION**

**M. Philippe DJAMBAZIAN** rappelle que le conseil d'administration a donné délégation au Président pour les admissions en non-valeur d'un montant inférieur à 10.000 €, et invite les administrateurs à consulter la liste jointe au dossier du Conseil d'administration.

**\* 2.c.2 – Admission en non-valeur – dossier SAS NESSIM LAB 71.328,00 €**

**M. Philippe DJAMBAZIAN** relate que l'admission en non-valeur d'un montant de 71.328 € concerne une société mise en liquidation pour insuffisance d'actif. Le mandataire judiciaire ayant informé AMU de cette situation et lui ayant transmis un certificat d'irrecouvrabilité, il est proposé au Conseil d'administration d'admettre en non-valeur cette somme.

**Le Président Éric BERTON** soumet aux voix la proposition évoquée.

**La délibération portant sur l'admission en non-valeur de la créance sur la SAS NESSIM LAB  
d'un montant de 71.328,00 €  
est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

**\* 2.c.3 - Demande formulée par le CROUS de remise gracieuse – redevance AOT distributeurs de boissons et denrées**

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

**Mme Diane PICLET** explique que le CROUS Aix-Marseille-Avignon a formulé une demande de remise gracieuse partielle de la redevance concernant la gestion des distributeurs de boissons et de denrées répartis sur les différents campus de l'Université d'Aix-Marseille. Cette demande résulte du contexte de force majeure durant la période de confinement où l'exploitation de l'activité a été arrêtée.

Le montant contractuel de la redevance annuelle par machine s'élevant à 1.400 € TTC, il est sollicité l'acceptation d'un paiement à hauteur de 528 € TTC par distributeur, soit un montant total de 74.440 € pour la période s'étendant du 16 mars 2020 au 1<sup>er</sup> septembre 2020 (alternative n°2).

Puis, elle donne lecture de chaque alternative.

Mme Piclet énonce que le vote du Conseil d'administration est requis pour le choix de l'alternative numéro 2.

**Mme Isabelle DE SAINTE MARIE** souligne que cette présentation est relative au premier confinement, et souhaite donc savoir si une même demande pourrait être présentée pour la deuxième période de confinement, sachant qu'il y a une baisse de fréquentation due à la suppression des enseignements sur site, entraînant de fait une diminution du chiffre d'affaires

**Mme Diane PICLET** partage sa remarque, mais indique qu'à ce jour aucune demande dans ce sens n'a été effectuée.

**Le Président Éric BERTON** appelle le conseil d'administration à émettre un vote sur ce point.

**La délibération portant sur la demande formulée par le CROUS de remise gracieuse – redevance AOT  
distributeurs de boissons et denrées  
est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

**\* 2.c.4 – Sorties d'inventaires supérieures à 10.000 €**

**\* 2.c.5 – Sorties d'inventaires inférieures à 10.000 € (INFORMATION)**

**M. Philippe DJAMBAZIAN** rappelle au conseil d'administration qu'il a donné délégation au Président pour les sorties d'inventaire d'un montant d'origine inférieur à 10.000 €, et invite les administrateurs à consulter la

liste jointe au dossier du conseil d'administration, portant sur 58 biens pour 87.000 € en valeur nette comptable.

Pour sortir ces biens, l'ensemble des structures de l'établissement sont interrogées selon un état de leurs immobilisations. Dès lors, elles signalent les biens sortis pour mise au rebut, soit pour vol. À partir de ces éléments et de l'autorisation du conseil d'administration, ces biens sont extraits du patrimoine.

**Mme Véronique MASOTTI** souhaite savoir si des biens endommagés pour cause d'inondation, par exemple, apparaissent dans les sorties d'inventaires, ou s'ils restent la propriété de la structure.

**M. Philippe DJAMBAZIAN** explique que dans le cas d'un incident de ce genre, une déclaration doit être faite à la compagnie d'assurance qui verse une indemnisation, et s'ensuit alors une sortie du bien de l'inventaire.

**Mme Isabelle DE SAINTE MARIE** relève que la présentation précise qu'en sortie d'inventaire figurent soit des biens mis au rebut, soit des biens volés. De ce fait, elle serait intéressée de connaître le ratio de ces deux types de cause pour l'ensemble des biens, quelle qu'en soit la valeur.

**M. Philippe DJAMBAZIAN** indique qu'il note la question car il ne dispose pas de la réponse immédiatement.

**Le Président Éric BERTON** soumet au vote du conseil d'administration cette délibération.

**La délibération portant sur les sorties d'inventaires supérieures à 10.000 €  
est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

#### DIVERS

- **Questions diverses**

Aucune question diverse n'a été reçue.

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

*(La séance est levée à 18 heures 25.)*

**Le Président du Conseil d'Administration,  
Éric BERTON**

