



## AIX-MARSEILLE UNIVERSITE

### Première année, premier bilan.

Après une première année d'existence, le bilan de notre université d'Aix-Marseille est particulièrement riche. C'est le résultat d'un travail collectif de grande qualité auquel chacun a largement contribué.

En ma qualité de Président de l'université, et dans le cadre de la gouvernance, j'ai été attentif à suivre rigoureusement le programme qui avait été annoncé en janvier 2012, au début de mon mandat.

Pour Aix-Marseille Université, nous avons affiché une grande ambition : celle de créer une université qui propose tous les champs de la connaissance, permettant les interactions nécessaires pour relever les défis des savoirs et de l'innovation, une université ancrée dans son territoire, ouverte sur l'Europe et sur le monde entier.

Qu'avons-nous réalisé au terme de cette première année ?

#### **1. L'organisation politique est en place.**

Elle identifie **5** secteurs, 1 IUT unique et 1 IUFRM, tel que nous l'avions souhaité.

La fusion des UFR d'économie et gestion est effective, tout comme celles de sciences ;

AMU ne compte plus qu'une seule école d'ingénieurs : l'Ecole Polytechnique de Marseille ;

et un seul institut des sciences de l'univers : l'OSU-PYTHEAS.

## 2. L'organisation administrative à 3 niveaux est en cours de construction.

Durant l'année 2012, nous avons fonctionné administrativement en conservant les 3 ex-périmètres afin d'éviter tout « bug administratif ». C'est évidemment une organisation de transition. Cette organisation temporaire est source de pesanteur excessive, je le sais, et nous le savons.

C'est pour cette raison que nous avons initié, dès le premier trimestre 2012, un projet d'organisation nommé ORIGAMU, qui construit collectivement la future organisation des services administratifs et techniques d'AMU.

Le cadrage en 7 étapes de ce projet a été préparé et présenté au Comité Technique (CT) qui en a approuvé la première étape. Cette première étape a été adoptée par le Conseil d'Administration.

J'ai moi-même assuré sa présentation auprès des personnels sur tous les sites pour que chacun ait tous les éléments d'information et de compréhension nécessaires.

Une équipe projet, équipe interne à notre université, a été créée.

Dix-huit groupes de travail représentant les différents « métiers » ont réuni 250 personnes. Le Directeur général des services a animé un séminaire en juin dernier présentant le cadre de leur intervention.

Un comité de suivi qui compte une cinquantaine de membres évalue chaque mois l'avancement du projet.

En matière de communication du projet ORIGAMU, une identité visuelle et des pages web dédiées ont été créées et une adresse mail générique est disponible. Des points d'avancement sont régulièrement publiés dans la Lettre d'AMU (magazine interne) et dans « AMU Infos ».

Lors de la phase 1, des entretiens ont été menés sur les sites auxquels près de 1 600 personnels ont participé. Les personnels ont fait part de leurs pratiques professionnelles, de leurs attentes, parfois même de leurs inquiétudes. Nous avons pu collecter un volume considérable d'informations qui ont été rassemblées dans un document de près de 600 pages disponibles sur le site INTRAMU et qui représente la photographie de notre université. Aucune université n'avait encore mené une telle étude interne à cette échelle.

Les autres phases du projet vont pouvoir se dérouler à présent que nous nous connaissons bien.

## 3. Le pilotage de l'établissement

Nous avons installé l'équipe politique : gouvernance, vice-présidents et chargés de mission.

Tous les responsables des composantes ont été élus à l'exception du Directeur de l'IUT.

Des instances d'aide au pilotage ont été créées conformément aux statuts de l'université :

- Le comité du système d'information (COSI)
- L'audit interne
- Le comité de la vie étudiante (COVE)

- Le comité de pilotage du patrimoine (COPPAT)
- La commission des relations internationale (CORI)
- La commission du développement durable (CDD).

Depuis le 3 janvier 2012, les membres de la gouvernance et la conférence des doyens se sont réunis chaque mardi sauf 3 semaines au mois d'août.

#### 4. La gestion financière

En toute transparence et à plusieurs reprises, j'ai évoqué devant les instances de notre université la situation financière de l'établissement telle qu'elle a été constatée dès les premiers mois d'existence d'AMU, puis je l'ai communiquée largement auprès de tous les personnels. Cette situation a été confirmée sur le volet de la masse salariale par un audit financier que j'ai demandé et qui a été conduit par la Direction régionale des finances publiques.

Pour résumer cette situation :

- un déficit du budget consolidé des 3 ex-universités après l'exercice 2011 (alors que nous n'étions pas encore fusionnés) s'élevant à 21 millions venant d'une des 3 ex-universités.
- un budget primitif, c'est-à-dire prévisionnel pour l'année 2012, de - 12 millions.

Nous connaissons le budget réalisé au mois de mai 2013. Le budget primitif 2013 a été le premier budget réellement construit par l'équipe d'AMU, selon une procédure professionnelle et rigoureuse. Une quarantaine de réunions de dialogue de gestion avec les différentes composantes et services communs ont permis de construire ce budget primitif en tenant compte, bien sûr, de la situation financière constatée fin 2011 et des incertitudes en fin d'année 2012 du budget provenant de l'Etat (masse salariale et fonctionnement). Ce budget primitif nous ferait terminer l'année 2013 avec un déficit d'environ 9 millions d'euros.

Mon objectif est simple : parvenir le plus rapidement possible à réduire la consommation du fonds de roulement. « Le plus rapidement possible » sans toutefois aller trop vite car il s'agit de continuer à fonctionner et à avancer. Je souhaite que nous atteignions l'équilibre financier en 2015 pour reconstituer un fonds de roulement qui nous permettra d'assurer pleinement les investissements nécessaires à nos missions que sont la formation et la recherche.

#### 5. Les actions patrimoniales

L'année 2012 a permis une progression significative de l'Opération campus. En avril dernier, nous avons signé avec l'Etat la convention de versement de la dotation campus Aix-Marseille Université de 500 millions d'euros en capital.

Nous avons signé, le 14 novembre dernier, le contrat de partenariat Océanomed 2

sur Luminy, qui était le deuxième partenariat public privé (PPP) signé en France. Puis, nous avons lancé le dialogue compétitif pour le PPP d'Aix-Quartier des facultés.

Deux autres événements ont confirmé la sécurisation de l'opération campus de notre université :

- d'une part, un rapport élogieux de la Mission nationale d'évaluation de l'Opération campus diligentée par notre ministère de tutelle,
- d'autre part, la dotation financière transférée sur un compte ouvert au nom d'Aix-Marseille Université.

Le patrimoine de notre université a également bénéficié de manière significative de contrats de projets Etat-Région (CPER), notamment 2008 – 2013, en sachant que, pour ce contrat, l'Etat n'abondera les financements qu'à hauteur de 72 % de la dotation initialement prévue.

Ainsi, l'évolution du patrimoine de notre université a bénéficié du CPER et de l'Opération campus.

Sur le campus aixois du quartier des facultés, il y a eu la construction d'un bâtiment de recherche pour les laboratoires de droit (le bâtiment Cassin) et la construction d'un bâtiment pour des laboratoires du secteur ALLSH (bâtiment Feichtinger).

Sur ce campus, la vie étudiante n'a pas été oubliée : les installations du nouveau stade Ruocco sont désormais ouvertes aux activités sportives et le Centre Sportif Universitaire des Gazelles a été totalement rénové proposant un nouveau gymnase et de nouveaux terrains de tennis.

L'amphithéâtre Portalis a été totalement rénové et la construction de la grande bibliothèque des Fenouillères est à présent programmée avec le choix récemment fait du maître d'œuvre. Sur les Fenouillères, sont également lancées la rénovation de l'actuel restaurant du CROUS et la création de logements pour les étudiants et les chercheurs invités.

La poursuite de l'Opération campus va permettre au quartier des facultés de prendre très prochainement sa future physionomie, les travaux sont programmés pour l'été 2014 ; ils dureront au moins trois ans.

Enfin, toujours à Aix-en-Provence, notons l'obtention du permis de construire du bâtiment pédagogique avec cafétéria de l'IUT.

Sur Luminy, en mars 2012, ont débuté les premiers travaux d'aménagements extérieurs programmés dans le cadre de l'Opération campus. Ces travaux sont aujourd'hui terminés et modifient substantiellement l'aspect extérieur du site.

Ce campus bénéficie désormais de nouveaux parkings dédiés aux voitures et aux deux-roues. Des cheminements piétons amenant au futur cœur de campus ont été aménagés tout en respectant l'esprit paysagé et de convivialité du site.

Une esplanade piétonne est aujourd'hui associée à un nouveau mobilier urbain.

Ces aménagements préfigurent le grand chantier du PPP-Luminy 2017, actuellement en phase de présentation de son dossier d'expertise et dont les premières traductions sur le site sont attendues pour 2015.

Sur ce campus, l'association des financements CPER et Opération campus permettent la construction des bâtiments Océanomed 1 et 2 et la construction du Gymnase du Technoport. Ces chantiers seront achevés fin 2014.

Très prochainement, un bus à haut niveau de service (BHNS) reliera Castellane à Luminy.

Sur le site de Saint-Charles, notons l'inauguration du nouveau bâtiment de chimie et des études pour l'implantation d'une partie du Pôle Arts dans le bâtiment du « cyber centre ».

Concernant le site de l'Etoile, l'extension de Polytech'Marseille est lancée sur Château-Gombert. Plusieurs opérations du CPER programmées sont en cours de finalisation pour leur financement. Un BHNS devrait permettre, au cours de l'année 2014, de relier Saint-Jérôme à la station de métro Malpassé et le site de Château Gombert à la station de La Rose.

Sur Saint-Jérôme, des études sont en cours afin de mieux utiliser ce campus qui doit être densifié en termes d'occupation et être rénové.

La nette amélioration des connaissances techniques, juridiques et financières de notre patrimoine a permis, lors de la conception du budget 2013, d'initier une nouvelle politique patrimoniale globale, construite sur le long terme et sur le principe de responsabilité. C'est dans ce cadre que nous avons lancé des schémas directeurs pour les secteurs santé, économie-gestion, sciences.

## 6. Recherche et valorisation

Aix-Marseille Université est un établissement qualifié de recherche intensive associée aux différents organismes de recherche présents sur le site.

Les orientations stratégiques ont été énoncées dans le programme de la liste SPRINT, dans le contrat d'établissement signé avec le Ministère en mars 2012 et dans le projet A\*MIDEX, devenu un outil au service de notre politique de recherche sur le site avec nos partenaires.

L'harmonisation des procédures pour tous les acteurs de la recherche contribue à renforcer notre nouvelle identité AMU, tels que l'élaboration de la nouvelle charte des thèses, la charte commune de signature des publications, les documents relatifs aux thèses et habilitations à diriger des recherches (HDR). Cela a représenté un travail considérable du Conseil Scientifique (CS).

Concernant nos unités de recherche, une dotation financière récurrente pour la durée du contrat leur est attribuée en fonction des critères définis par le CS. En

moyenne, par rapport à 2011, la dotation des unités a augmenté de 25% en 2012, sans différenciation du label des unités (EA, UMR, FRE...). La délégation de signatures aux directeurs d'unité, l'utilisation de la plateforme de publicité par les marchés publics PUMA, l'attribution d'une carte d'affaires aux directeurs ont simplifié le fonctionnement au quotidien des unités.

D'un point de vue politique et dans le cadre d'un partenariat équilibré entre AMU et les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), des dialogues de gestion ont été menés pour plus de 40 unités mixtes de recherche (UMR) en 2012, le principal objectif étant d'examiner conjointement les demandes des unités en terme de moyens financier et humain, en cohérence avec le projet scientifique. A également été initiée, l'expérimentation d'outils communs du système d'information recherche en vue d'une simplification dans le pilotage des unités.

Nous avons également affiché plusieurs mesures pour apporter une aide à l'investissement de la recherche pour les plus jeunes :

- décharge de service pour les maîtres de conférences (MCF) lors des premières années,
- priorité, notamment aux MCF préparant une HDR (habilitation à diriger des recherches) ou l'agrégation, pour un congé de recherche et conversion thématique (CRCT),
- examen des dossiers de MCF séparément et de manière non concurrentielle avec les primes de recherche et pour la prime d'excellence scientifique,
- incitation à des co-directions de thèses pour les MCF non HDR, et encouragement des directeurs d'unités à confier la responsabilité d'équipes aux MCF.

Enfin, nous avons installé le Directoire de la Recherche qui rendra un premier rapport au cours du premier semestre 2013.

#### *S'agissant de la valorisation,*

- la gestion des contrats publics est de la responsabilité de l'université,
- la gestion des contrats privés et européens a été confiée à Protisvalor Méditerranée, filiale de l'université d'Aix-Marseille,
- AMU et Protisvalor ont obtenu la certification européenne pour la gestion des projets de recherche européens. AMU est la seule université française à détenir ce label,
- nous avons mis en place la SATT Sud-Est avec nos partenaires pour la gestion de la propriété intellectuelle, les déclarations d'invention, les brevets et la maturation des inventions issues de la recherche,
- nous soutenons et participons à l'activité des incubateurs pour les créations d'entreprises issues d'AMU,
- nous avons mis en place les presses universitaires, outil de valorisation

pour les sciences juridiques et les sciences humaines et sociales.

*Afin de remettre l'université au cœur de la cité, dans le domaine de la culture scientifique et technique* plusieurs actions ont été déployées en 2012 :

- mise en place d'un projet pour les scolaires en partenariat avec le Rectorat et des entreprises,
- développement d'événements à destination du grand public, labellisés MP2013 pour beaucoup d'entre eux,
- constitution d'un groupe de réflexion avec les responsables du patrimoine scientifique d'AMU afin de proposer des projets pour la valorisation des collections.

*S'agissant de nos actions internationales,*

une des premières actions a été de consolider notre institut d'études avancées (IMERA) en transformant son statut d'association « loi 1901 » en fondation universitaire. L'objectif est double : promouvoir et expérimenter l'interdisciplinarité en menant une politique d'excellence, en synergie avec le potentiel d'Aix-Marseille.

*Concernant les Investissements d'Avenir,*

la fusion nous a permis d'obtenir l'Idex. Je vous rappelle que nous avons signé la convention attributive de l'agence nationale de la recherche (ANR) le 5 avril 2012, puis nous avons créé la fondation A\*MIDEX avec nos 7 partenaires le 29 mai 2012.

La fondation s'appuie sur les forces identifiées de notre site et articulées autour de cinq thèmes principaux : énergie, environnement, sciences et technologies avancées, santé et sciences de la vie, sociétés cultures et échanges transculturels.

Le comité de pilotage d'A\*MIDEX (qui comprend les 8 partenaires : CNRS, INSERM, CEA, IRD, Institut d'Etudes Politiques d'Aix-en-Provence, Ecole Centrale Marseille, AP-HM, AMU) s'est, depuis, réuni tous les mois.

Nous avons lancé les appels à projets en octobre, comme nous nous étions engagés à le faire devant le jury international : « Etoiles montantes », « Emergence et innovations », « Académie d'excellence ».

Doté de 750 millions d'euros en capital, A\*MIDEX est un exemple de structuration du site qu'AMU porte en synergie avec tous les grands acteurs nationaux de la recherche présents sur Aix-Marseille, mais aussi les principaux acteurs locaux. Avec eux, nous gérons des appels à projets dans le domaine de la recherche, de la formation et de la recherche & développement au sein d'une fondation universitaire. Cette gestion est encadrée dans un programme en phase avec le contrat pluriannuel Etat - AMU.

Cette fondation est dotée de 26 millions d'euros par an pendant 4 ans. Elle est intégrée à l'université et son activité, qui a été présentée devant un jury international,



est soumise à l'approbation du CA de l'université.

L'ensemble de la communauté universitaire a vocation à émarger à ce budget.

## 7. La formation

L'offre d'AMU a été établie dans le cadre de notre contrat d'établissement. Mais comme nous l'avons annoncé, nous sommes allés au-delà pour accompagner la vie étudiante et améliorer l'insertion professionnelle des diplômés.

Un travail intense a été mené par les composantes et le CEVU pour mettre en place le contrat d'établissement d'AMU avant la rentrée universitaire 2012-2013.

On peut relever notamment :

- la transformation en L3 de la première année du second cycle des études en santé,
- la gestion de la période de transition avant la constitution de l'Espé,
- l'adoption des formats AMU des diplômes d'établissement,
- la définition des modalités de contrôle de connaissances, simples et équilibrées, avec une trame générale permettant des marges de manœuvre pour les composantes souhaitant concilier leurs spécificités disciplinaires ou de public,
- l'adoption d'une charte des examens et d'une charte anti-plagiat,
- la mise en place des commissions pédagogiques des composantes.

Nous avons également activé le référentiel national des équivalences de service et défini les fonctions éligibles à la prime de responsabilité pédagogique.

Enfin, nous avons installé le Directoire de la Formation, instance consultative de réflexion pour aider la gouvernance de l'université dans ses choix politiques et stratégiques en matière de formation.

Dans le cadre du projet stratégique d'AMU, nous sommes engagés dans une démarche de soutien à la pédagogie et d'amélioration constante de sa qualité.

Avec cet objectif, nous avons créé le Centre d'Innovation Pédagogique et d'Evaluation (CIPE) qui est une démarche originale car nous avons regroupé 3 missions dans une seule activité :

- l'accompagnement des enseignants dans le soutien à l'innovation pédagogique pour encourager l'émergence de pédagogies innovantes dans les équipes pédagogiques et améliorer la qualité des formations et des enseignements universitaires,



- les technologies de l'information et de la communication appliquées à l'enseignement qui favorisent la mise à jour et le renouvellement de projets pédagogiques et le développement des formations ouvertes et à distance (FOAD),
- l'évaluation des formations et des enseignements qui vise à alimenter la dynamique de perfectionnement continu des formations.

Nous avons également développé des actions en faveur de la réorientation et de l'insertion professionnelle.

On retiendra particulièrement :

- la mise en place de mesures d'orientation et réorientation :
  - harmonisation des relations avec les composantes pour les événements liés à l'orientation active anticipée (OAA),
  - organisation et harmonisation de l'accueil et de l'information individualisée (4 500 étudiants reçus),
  - élaboration et organisation des modalités de réorientation (étudiants de L1 PACES, Institut de service civique, L1 Math-Info bac pro vers BTS).
- L'accompagnement vers l'insertion professionnelle :
  - élaboration, mise en place et harmonisation de l'accompagnement à l'insertion professionnelle en partenariat avec les composantes et les structures externes,
  - organisation et harmonisation d'ateliers de technique de recherche d'emplois sur les différents sites d'AMU,
  - portage et développement de 2 diplômes universitaires pour favoriser l'insertion professionnelle (DU « Césure » et le DU Insertion Professionnelle),
  - organisation et /ou participation à des événements permettant le rapprochement étudiants–entreprises,
  - déploiement de la plateforme de gestion de stages et d'emplois IPRO à l'ensemble de l'établissement,
  - aide à l'insertion professionnelle pour les étudiants en situation de handicap.
- La création du pôle « entreprendre » pour faciliter l'insertion professionnelle des étudiants en leur transmettant une culture entrepreneuriale à la manière d'une « compétence transversale ».

Des relations formations-entreprises ont été activées.

L'objectif principal est de développer des partenariats autour des formations et des métiers mais également d'aider à nouer des relations privilégiées dans plusieurs domaines : accompagnement de nos étudiants à l'insertion professionnelle, création d'entreprises, formation continue, recherche et valorisation, fondations.

De très nombreux contacts ont été noués avec l'UPR, UPE13, la CCIMP et de nombreuses grosses entreprises (Eurocopter, Air France, Bull, Sogeti HT, ONET, des banques...).

La formation tout au long de la vie est un axe de développement essentiel pour notre université.

*Des actions ont été menées en interne :*

- le service universitaire de formation pour adultes (SUFA) a obtenu le renouvellement de la certification qualité ISO pour les validations des acquis de l'expérience (VAE), les diplômes d'accès aux études universitaires (DAEU), les préparations aux concours...
- une procédure unique a été adoptée pour la validation des acquis professionnels et la VAE,
- une commission d'exonération des frais de formation continue a été mise en place,
- en matière de programme régional de formation (PRF), les critères de répartition des financements et des actions pédagogiques à mener ont été harmonisés ; la politique tarifaire des trois ex-périmètres a été unifiée.

*Des actions ont été conduites en externe :* formations courtes, conventions de partenariats avec les entreprises, participation à différents salons spécialisés en formation professionnelle continue.

**Les conditions de vie et d'études dans notre université sont une préoccupation constante.**

Concernant l'organisation de la vie étudiante, de nombreuses actions ont été menées, dont :

- la mise en place du fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE) et de sa commission avec l'organisation de 9 commissions FSDIE entre janvier et décembre 2012 qui ont examiné 175 projets et financés 152 ;
- l'élaboration d'une charte des associations,
- l'instauration du conseil d'orientation de la vie étudiante (COVE) composé majoritairement d'étudiants. Son rôle est de proposer des orientations stratégiques en matière de vie étudiante pour notre université.

Concernant la vie sportive,

- un comité de pilotage sport-AMU a été créé réunissant les représentants de tous les acteurs du sport universitaire (SUAPS, faculté des sciences du sport, Comité Régional du Sport Universitaire, associations de composantes, l'association AMU, étudiants) ;
- un questionnaire sport-AMU a été adressé à tous les étudiants d'AMU afin d'identifier leurs besoins, les motifs des pratiques et leur perception de l'offre sportive d'AMU ;

- une cellule haut-niveau a été créée permettant aux sportifs de haut niveau de mener de front un sport de haut niveau et des études supérieures ;
- de nombreuses manifestations sportives ont été organisées (« Sentez-vous sport », « Nuits de la forme », « Master U BNP Paribas »).

**La culture est à l'honneur cette année, capitale pour Marseille au niveau européen.** Nos étudiants ont participé au lancement officiel de l'événement « Marseille capitale européenne de la culture », le 12 janvier dernier au Pharo.

La mission culturelle, que nous avons créée, se développe selon deux axes majeurs :

- en direction des étudiants, par des spectacles produits par les étudiants d'arts du spectacle au Théâtre Vitez ; festival annuel « Architectures Contemporaines » et les « Concerts du vendredi » produits par les étudiants du secteur Musique...
- En direction de la cité pour laquelle il s'agit de communiquer au grand public les résultats de la recherche scientifique sous forme de conférences, débats, expositions, spectacles.

Une commission Culture a également été mise en place ; elle propose les orientations en matière de vie culturelle et artistique, aide à faire remonter les projets et participe à la diffusion de l'information sur les secteurs disciplinaires et sur les campus.

Des rendez-vous culturels réguliers sur tous les campus d'AMU sont programmés afin de couvrir tous les secteurs disciplinaires.

Nous avons lancé la carte culture AMU pour démocratiser l'accès à la culture, en apportant la culture sur les campus (par le biais de médiations sur les spectacles de 10 partenaires), en développant une politique tarifaire attractive sur les spectacles.

## 8. La médecine préventive

La création de l'université unique a facilité une politique harmonieuse sur Aix et sur Marseille.

Dans le cadre de la médecine préventive des étudiants et de la promotion de la santé, le service (SIUMPPS) a participé à plusieurs journées de dépistage de maladies, dont l'asthme, les MST, les cancers de la peau, et l'obésité notamment, à la campagne européenne de vaccination, à la formation d'étudiants référents dans certaines cités universitaires.

Pour mener ces premières actions, nous avons renforcé nos partenariats avec les villes de Marseille et d'Aix, avec le CHU de Marseille et le CH d'Avignon, avec le Conseil général des BdR et la région PACA, mais aussi avec le Rectorat, le CROUS et avec les associations d'étudiants.

## 9. La politique des ressources humaines

Aix-Marseille Université a réuni trois cultures de travail et trois identités fortes, aux fonctionnements souvent différents.

Pour pouvoir initier la politique ambitieuse de ressources humaines que nous souhaitons pour AMU, il a fallu élaborer un cadre harmonisé.

Nous avons installé le Comité Technique de l'établissement. Des groupes de travail paritaires ont été créés pour élaborer ce nouveau cadre commun adopté par les instances statutaires.

Le travail conduit a permis notamment de définir nos règles en matière de congés et d'horaires de travail des personnels BIATSS.

Il a permis également :

- de mettre en place la politique indemnitaire basée sur la situation la plus favorable des 3 ex-universités, en l'améliorant même un peu,
- de rédiger une charte des agents contractuels, qui sont des agents à part entière d'AMU, charte qui intègre les modalités de recrutement, la mise en œuvre d'une politique indemnitaire (qui n'existait pas pour tous auparavant), d'une évolution indiciaire à échéances régulières, la confirmation du droit à la formation et à l'action sociale pour tous les personnels.

Nous avons défini la politique de l'université pour la mise en œuvre de la loi Sauvadet : d'ici 4 ans, 400 personnels d'AMU pourront être titularisés.

Nous avons également fixé le cadre d'attribution des congés de formation.

Les conditions et critères d'examens des dossiers pour l'avancement des personnels BIATSS sont définis.

Par ailleurs, un travail conséquent a été fourni pour :

- fixer les modalités et les critères d'examen des dossiers pour l'avancement des enseignants-chercheurs,
- fixer les conditions de constitution des comités de sélection,
- définir les règles d'AMU concernant la répartition des services des enseignants et enseignants-chercheurs, ainsi que les équivalences de service,
- attribuer aux MCF des mesures spécifiques.

J'ai récemment nommé une chargée de mission à l'égalité hommes-femmes afin d'établir une véritable politique universitaire en la matière.

En fin d'année 2012, la première campagne d'emplois d'AMU a été construite. Elle portait sur un volume de 324 emplois. Cette campagne a été marquée par la nécessité de poursuivre les gels de postes tels qu'ils avaient été programmés par l'ex-université de Provence à la demande du Rectorat en 2011, jusqu'à la

connaissance réelle des emplois « ex-P1 » et du rapport sur la masse salariale que j'ai commandé à la direction régionale des finances publiques.

De même, compte tenu du déficit financier de 2011 que j'ai mentionné plus haut, j'ai souhaité, chaque fois que cela était possible, surtout sans dégrader la qualité de la formation, reporter quelques recrutements à la campagne d'emplois 2014 en mettant sur les supports libres des postes ATER. A la demande de composantes, des emplois d'enseignants-chercheurs ont pu, pour cette année, faire l'objet de recrutements d'ATER aussi.

J'insiste sur l'énorme travail fait par la DRH pour revoir avec précision les postes de notre université. Les données étaient partielles, voire inexistantes pour certains secteurs. Cet état de fait nous a conduits à la plus grande prudence dans le cadre de cette campagne d'emplois.

Evidemment, la mise en place de notre politique des ressources humaines va se poursuivre. Aujourd'hui elle peut se conduire avec la connaissance réelle de nos emplois et de leur affectation, ce qui n'était pas le cas en 2012.

Ceci étant, je tiens à ce que la gestion des ressources humaines prenne en compte très significativement les conditions de travail et l'action sociale. Je souhaite aussi qu'elle s'oriente progressivement vers une dimension plus qualitative permettant d'offrir à tous les agents de réels parcours de carrière dans notre établissement.

### ***S'agissant des conditions de travail :***

- Le comité d'hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) est aujourd'hui constitué, il nous reste à lui attribuer les outils nécessaires à un fonctionnement optimal. Un groupe de travail s'en occupe,
- il y a eu un renforcement significatif du service de médecine de prévention des personnels, ce qui est essentiel en cette période de changement afin d'accompagner au mieux les personnels de notre établissement. De nouveaux locaux, plus adaptés à l'activité de ce service et à son nouveau dimensionnement, vont être aménagés sur le site Saint-Charles en 2013.

La nouvelle mission Handicap s'adresse à la fois aux étudiants et aux personnels d'AMU pour faciliter leur insertion et leurs conditions de vie à l'université. Elle a développé des relations avec les associations de personnes en situation de handicap et œuvre tant pour les équipements de locaux (adaptation des locaux de l'IUT de Marseille par exemple, ou encore ceux de la faculté d'économie et gestion) que pour les aménagements de cours ou de conditions de travail. Un enseignement sur le handicap à l'attention des enseignants et des chercheurs est proposé.

## **10. L'action sociale concerne aujourd'hui potentiellement 7 500 personnels**

Nous avons procédé à l'harmonisation des actions sociales, sportives et culturelles dont certaines sont soumises à conditions de ressources.

### Action sociale :

- 3 assistantes sociales assurent une permanence sur différents sites géographiques de l'université.
- Nous avons mis en place des subventions pour les restaurations collectives conventionnées.
- Des allocations sont attribuées en faveur des enfants des personnels pour leurs études supérieures ou en lycée professionnel éloigné du domicile parental ; pour des séjours éducatifs ; pour des centres d'activité les mercredis et des vacances scolaires ; pour des aides en faveur des enfants en situation de handicap.
- Nous avons mis en place une aide au changement de logement locatif.
- Des aides financières sont accordées sous forme de secours et de prêts décidées en Commission d'Action Sociale.
- Nous avons instauré la cession gratuite aux personnels de PC recyclés par la DOSI.
- Concernant l'enfance : des subventions de 10 à 90 % sont proposées sur les séjours et stages, dont le BAFA, pour les enfants lors des vacances scolaires.
- La fête de « l'arbre de Noël » a rassemblé plus de 4 000 personnes.
- Pour les retraités : des journées de préparation à la retraite sont organisées et les départs en retraite sont célébrés.

### Culture

- Il existe deux chorales dont les cours sont dispensés sur les campus Timone, Saint-Charles, Luminy et Schuman.
- De nombreuses conventions ont été signées avec les théâtres et les festivals pour que les personnels bénéficient de tarifs préférentiels sur présentation de leur carte professionnelle.
- AMU subventionne des billets de cinémas de la chaîne PATHE ainsi que des opérations ponctuelles avec les festivals et théâtres.
- Des bibliothèques SCASC, ou en partenariat avec le SCD, sont à disposition des personnels.

### Sport

- Une subvention de 15 € est attribuée pour l'adhésion aux activités sportives du SUAPS.
- Des activités sportives sur certains sites sont proposées entre midi et deux heures.

Afin de proposer un service identique à tous les personnels, nous avons procédé à des recrutements :

- 1 personnel pour le campus de l'Etoile
- 1 assistante sociale à 100 % pour Aix-en-Provence
- 1 assistante sociale devrait exercer également à 100 % à Marseille.

Enfin, des permanences gratuites d'un conseiller juridique et de conseillers de la MGEN sont proposées à tous.

## 11. Relations internationales

Dans le domaine des relations internationales, notre politique est tout aussi ambitieuse. AMU est la plus grande université de France, son rayonnement doit dépasser les frontières européennes avec le niveau de qualité auquel nous sommes tous attachés.

Cinq chargés de mission ont été nommés, un par grand secteur géographique : Asie, Amérique, Afrique, Europe, pourtour méditerranéen.

En octobre 2012, nous avons accueilli pour la première fois dans le cadre d'AMU, les nouveaux étudiants internationaux (AMU en compte 10 000 au total), en nous coordonnant avec les mairies d'Aix-en-Provence et de Marseille, en phase avec la journée nationale des étudiants étrangers.

Une commission internationale a été créée, la CORI, rassemblant toutes les composantes et les services concernés pour orchestrer la politique internationale.

Au-delà de l'organisation de colloques internationaux, nous avons élargi notre partenariat euro-méditerranéen et renforcé l'arc méditerranéen en intégrant dans Téthys l'université de Madrid, Barcelone, de Thessalonique, de Fès, ainsi que des universités de Chypre, et de Jordanie.

Six nouveaux projets européens ont été déposés et 2 nouveaux projets vont démarrer.

Nous sommes partenaires de l'université Franco-Italienne.

Enfin, AMU reçoit de très nombreuses sollicitations de partenariat favorisées par la visibilité de notre université.

## 12. Les partenariats

Dans le cadre des partenariats, nous avons instauré des collaborations d'excellente nature avec l'IEP, avec l'Ecole Centrale Marseille et le CHU qui sont partenaires d'A\*MIDEX, tout comme avec le CNRS, l'INSERM, le CEA et l'IRD.

A\*MIDEX est un cadre exemplaire de relations pour le site. Le projet HIT (maison de l'innovation et des technologies) renforce nos liens avec plusieurs entreprises de microélectronique à Rousset.

Nos relations avec le CROUS sont constructives.

Les collectivités locales ont pris conscience de leur intérêt d'avoir une grande et solide université au service de la formation, de l'insertion, de la recherche et de l'innovation.

Vous savez à quel point la modernisation de l'université passe par le rapprochement significatif avec le monde socio-économique. Des stages de fin d'études et des



emplois pour nos étudiants sont à la clé. Les acteurs du monde socio-économique nous comprennent mieux aujourd'hui et sont demandeurs de partenariats concrets.

Je pense par exemple à la société BULL, Air France, la CMA-CGM, à l'APEC... Ces partenaires sont essentiels pour l'insertion professionnelle des étudiants d'AMU.

### 13. La communication

Dans cette phase de construction d'AMU, j'attache une grande importance à la communication interne de notre établissement. De la même manière, notre ouverture sur l'extérieur et notre rayonnement, notre attractivité pour les étudiants comme pour les partenaires et les personnels, passent par une communication institutionnelle de qualité.

En matière de communication interne tout d'abord, j'ai souhaité vous adresser chaque mois une lettre d'information politique, « AMU Info » et vous recevez chaque semaine une newsletter d'événements et d'informations administratives.

La « Lettre d'AMU », magazine de 50 pages totalement internalisé, est diffusée chaque mois depuis mars 2012 sur tous les sites d'AMU et dans toutes les universités de France. Vous y retrouvez de l'actualité, de l'information scientifique, la présentation des composantes, des directions et les décisions des conseils notamment. Un site web interne, IntrAMU, a été mis en ligne en décembre afin d'apporter aux personnels toute l'information institutionnelle. Le dialogue social y trouve naturellement sa place via des sites dédiés.

En 2012, il a fallu construire une nouvelle identité, faire oublier les anciennes images liées aux anciens périmètres et créer un nouveau sentiment d'appartenance. Je souhaite que ce sentiment d'appartenance soit fort et durable à Aix-Marseille Université. De nombreux outils et de nouvelles actions de communication ont ainsi été créés.

Des outils de communication externes et des événements académiques contribuent à la notoriété d'AMU et à son attractivité. Un film sur la vie étudiante, en ligne sur le site web, promeut la richesse des formations, de la recherche, de la vie associative et de l'ouverture sur le monde. De courts films présentent également chaque composante.

Une campagne de communication a été conçue en interne et s'affiche aujourd'hui en grand format dans les villes d'Aix-en-Provence et Marseille, à l'occasion de cette année 2013, Marseille capitale européenne de la Culture.

De nombreux partenariats avec la presse locale font connaître AMU au grand public.

La charte graphique web a été réalisée et le site web a été conçu rapidement dans sa phase 1 en début d'année 2012 ; il évolue cette année vers la phase 2 ciblant les publics.

La communication vers les étudiants vise à développer un nouveau sentiment d'appartenance : nous avons conçu et distribué à tous un « agenda étudiant »

présentant l'université, nous leur adressons chaque mois une newsletter événementielle. Après Starfac et Jeu d'entreprise notamment, plusieurs événements festifs et fédérateurs sont en cours d'organisation.

#### **14. Le système d'information s'est lui aussi adapté à la nouvelle mesure de l'université.**

Une organisation a été mise en place s'accompagnant de nombreux outils.

En termes d'organisation, le conseil d'orientation du système d'information (COSI) a été constitué. Le COSI est une instance consultative pour l'aide au pilotage du système d'information. Tous les projets faisant appel au numérique sont soumis au COSI. Après une phase d'instruction, le COSI émet des avis en direction de la gouvernance de l'établissement qui in fine assure les arbitrages stratégiques. Le COSI s'est réuni 3 fois.

Un gros effort a été réalisé afin d'harmoniser les outils, les organisations et nos pratiques antérieures. Cette harmonisation concerne tous les secteurs d'activité. Elle s'effectue en totale concertation entre les équipes informatiques de la direction opérationnelle du système d'information (DOSI) et les équipes métiers.

Parmi les opérations les plus importantes il faut noter la gestion financière et comptable (projet SIFAC) ainsi que la gestion unifiée de l'offre de formation (projet ROF). Les bases Apogée pour la gestion des étudiants ont été harmonisées, ce qui a permis l'inscription des 71 000 étudiants de l'année universitaire 2012-2013.

Deux plateformes de services numériques ont été déployées sur le périmètre AMU : la plateforme de cours en ligne AMeTICE (CIPE-TICE) et la plateforme de gestion des stages I-PRO (SUIO). Les dispositifs numériques d'aide à la gestion du patrimoine (projet Abyla) sont en phase d'installation.

Plus de 60 sites web (site AMU, services centraux, services communs, composantes) ont été mis en place dans le respect de la charte graphique d'AMU. Afin de gérer les très nombreuses demandes de création de sites web (composantes, laboratoires...), une commission web a été créée. La mise en œuvre des sites est le fruit d'une coopération entre la direction de la communication et la DOSI.

Un environnement numérique de travail (ENT) unifié et des dispositifs de messagerie ont été mis à disposition de tous les personnels et de tous les étudiants. L'annuaire unifié regroupe les 15 000 comptes des personnels AMU et des personnels des EPST (CNRS, INSERM, IRD,...) ainsi que les 71 000 comptes des étudiants.

Près de 900 listes de diffusion sont aujourd'hui proposées à l'ensemble des acteurs (équipe politique, services centraux, services communs, composantes, laboratoires de recherche...). Elles permettent soit la diffusion d'informations soit des échanges entre leurs abonnés. Par ailleurs, des listes de diffusion permettent d'informer les étudiants (par composante, par secteur,...). Les organisations syndicales disposent de listes de diffusion spécifiques et d'espaces web dédiés.

La gestion des infrastructures réseau (projet RAIMU) a fait l'objet d'un travail de réorganisation pour proposer aux 100 000 utilisateurs potentiels (personnels, partenaires, étudiants) des accès internet à haut débit. Près de 15 000 postes de travail répartis sur 63 sites géographiques sont connectés au réseau RAIMU.

Enfin, l'université s'est engagée dans l'élaboration de son schéma directeur du numérique qui va fixer les orientations stratégiques et planifier les actions à mettre en œuvre dans les futures années.

## 15. La documentation

Présent sur tous les campus de l'université, le service commun de la documentation (SCD) anime un réseau de plus de soixante bibliothèques participant au catalogue de l'université. Il met en œuvre la politique documentaire de l'université, en coordonne les moyens et évalue les services offerts aux usagers. Si l'année 2012 a été une année de transition, les bibliothèques universitaires (BU) ont assuré leurs services.

Les BU d'Aix-Marseille ont comptabilisé 2 358 000 entrées l'an dernier.

Pour un budget d'acquisition de près de 4 millions d'euros, 36 600 ouvrages, 2 402 périodiques imprimés et près de 20 000 titres de ressources en ligne ont été acquis.

La réorganisation du SCD s'est opérée tout au long de l'année.

Cinq départements documentaires correspondent aujourd'hui chacun à un secteur disciplinaire de l'université.

Chaque département documentaire regroupe les bibliothèques qui desservent les étudiants et enseignants-chercheurs d'un secteur. Si les bibliothèques sont restées les mêmes, les services évoluent dans le cadre de la fusion. Les bibliothèques du département sciences (Saint-Charles, Saint-Jérôme, Luminy, Château-Gombert, Montperrin) et du département santé (médecine-odontologie, pharmacie et médecine-nord) sont désormais reliées par des navettes qui apportent au lecteur le document demandé.

Parmi les services transverses du SCD, celui de l'ingénierie documentaire gère les accès à la documentation électronique.

Les réalisations importantes de 2012 sont :

- la migration du système intégré de gestion des bibliothèques vers la version communautaire du logiciel libre KOHA,
- le déploiement de l'interface d'accès unique aux ressources électroniques AMU,
- l'ouverture d'un site web du SCD.

## 16. Le développement durable n'a pas été oublié de nos actions.

Une direction du développement durable a été mise en place, sous l'autorité politique d'une Vice-présidente, afin d'impulser de bonnes pratiques collectives. Un comité d'orientation développement durable (CODD) s'est constitué avec des référents « développement durable » dans chaque direction et composante.

Le travail d'équipe et la réflexion collective est essentielle au sein de notre nouvel établissement, ils s'organisent dans de nombreux secteurs.

Toujours dans le cadre du DD, un plan de déplacement universitaire a été proposé et les étudiants de tous les secteurs de formations peuvent suivre des cours de sensibilisation au DD.

Le CODD va prochainement proposer un plan d'action pour 2013.

## 17. Les fondations

Notons la création cette année de la 3<sup>ème</sup> fondation universitaire : l'IMERA, aux côtés de la fondation « Santé sport et développement durable » et la fondation « Savoirs, métier et territoires ». Ces deux dernières fondations ont vocation à fusionner en fin d'année 2013.

\*\*\*\*\*

Voici un bilan, non exhaustif, de la première année d'existence et de construction de l'université d'Aix-Marseille. Vous le constatez, ce bilan qui nous a tous impliqué et rassemblé est très riche.

### **D'ores et déjà : est-ce que l'on peut se satisfaire de tout ? Sûrement pas.**

- Tout d'abord, je regrette la situation financière que j'ai constatée au premier trimestre 2012. Elle va brider un peu AMU dans ses premières années d'existence dans une conjoncture économique nationale peu favorable.
- Le fonctionnement administratif et technique n'est pas encore satisfaisant. Nous le savons et, pour l'améliorer, nous avons lancé ORIGAMU.
- Nos procédures sont souvent trop lourdes, il faut à présent les simplifier.
- Trop souvent, nous faisons référence aux 3 anciens périmètres. Or, nous sommes tous à présent sous le label « AMU ». Maintenant que l'inventaire est connu, il faut réussir à lâcher les anciens schémas.
- Les conditions de travail sur certains sites ne sont pas encore totalement satisfaisantes. Certains locaux sont inadaptés.
- Dans cette phase de construction d'AMU, des inquiétudes légitimes existent. C'est pour cette raison, notamment, qu'il ne faut pas prendre de retard dans le projet ORIGAMU afin que notre organisation administrative et technique soit effective à l'été 2014. Chacun trouvera la place et la fonction qui lui conviendront. Je renouvelle l'engagement que j'ai pris : il n'y aura pas de mobilité forcée, notamment entre Aix-en-Provence et Marseille.

## **Est-ce que nous avons mis en place ce à quoi nous nous étions engagés ?**

Sur de nombreux points : oui, je viens d'en tracer les grandes lignes.

- Il nous reste à mettre en place les pôles de recherche ; les réunions de concertation sont en cours.
- Nous allons réfléchir à la nomination de Vice-présidents de secteurs en tenant compte de l'évaluation de notre fonctionnement, après un an, concernant les relations gouvernance-secteurs-composantes.
- Enfin, les statuts prévoient l'installation d'un comité de prospectives stratégiques. J'y travaille pour qu'il soit en place avant l'été 2013.

## **Pour 2013, je dessine plusieurs perspectives.**

Parmi elles, je souhaite :

- affirmer l'identité et la cohésion d'AMU ; c'est un enjeu majeur auquel nous devons tous contribuer. C'est cela aussi défendre le service public.
- Poursuivre le déploiement d'ORIGAMU. C'est le grand chantier collectif de notre année. Après la phase de diagnostic de 2012, la phase opérationnelle posera les fondements de notre nouvelle organisation administrative et technique prévue pour l'été 2014.
- Simplifier les circuits de décision qui sont inutilement longs sur certains points maintenant que nous connaissons mieux nos structures.
- Poursuivre la connaissance de notre université grâce à des indicateurs pertinents.

Il est important de connaître le taux d'encadrement de telle ou telle composante, connaître son investissement dans la recherche et la formation pour instaurer une véritable politique prévisionnelle des emplois et des compétences adaptées aux besoins.

Il n'est pas envisageable de reproduire à l'infini les recrutements faits il y a 30 ou 40 ans alors que les besoins ont considérablement évolué.

Nous devons donc éclaircir la photographie réelle d'AMU aujourd'hui pour programmer les recrutements selon l'avenir que l'on envisage.

Cet aspect important de la vie universitaire, je souhaite le conduire dans la plus grande concertation comme nous l'avons fait cette année sur des sujets importants : le temps de travail, la politique indemnitaire, le plan « Sauvadet » ou encore les listes de diffusions syndicales, pour ne prendre que quelques exemples.

Dans nos perspectives, il faut que l'on tienne compte de l'évolution du cadre législatif. Vous savez qu'une nouvelle loi va concerner les universités.

Incontestablement, avec la fusion et la création d'AMU, nous avons un temps d'avance. On nous promet de grandes universités territoriales, sur le site d'Aix-Marseille elle est déjà en place.

Il nous a fallu des années, énormément de travail collectif et d'énergies individuelles pour concevoir notre université ; il nous faut encore un peu de patience, du temps et de la réflexion pour continuer cette grande et belle aventure, au service de l'enseignement supérieur et de la recherche pour un service public de qualité.

Au cours de l'année 2013, il va nous falloir encore travailler beaucoup mais, à présent, nous nous connaissons mieux, la confiance est installée.

Pour atteindre un objectif commun, nous continuerons à accompagner le changement en restant très attentifs aux conditions de travail de chacun.