

CONSEIL D'ADMINISTRATION D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE

DELIBERATION n° 2022/01/18-01-CA

Le **Conseil d'administration**, en sa séance du 18 janvier 2022, sous la présidence d'Éric BERTON, Président,

Vu le Code de l'Éducation,

Vu les Statuts d'Aix-Marseille Université modifiés,

DECIDE :

OBJET : Approbation du procès-verbal du 23 novembre 2021

Le Conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 23 novembre 2021, 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 : 32

Fait à Marseille le 18 janvier 2022,


Eric BERTON

Président d'Aix-Marseille Université



ANNEXE A LA DELIBERATION N°2022/01/18-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE
SEANCE DU 23 NOVEMBRE 2021
(REUNION PAR VISIOCONFERENCE – COVID 19)**

Vérification du quorum et lecture des pouvoirs par Madame Aurélie BOURCEL:

Étaient présents :

Collège A

AGRESTI Jean-Philippe (à partir de 15h00)
BERTON Éric
LEONETTI Georges

Collège B

RIBAUD Anne
LENGRAND-JACOULET Sophie
DAUDE Hervé
MASOTTI Véronique
PROST Jean-Philippe
SIFFREIN-BLANC Caroline (à partir de 13h36)
TRANVOUEZ Erwan

Collège BIATSS :

DE SAINTE MARIE Isabelle
FORESTIER Frédéric
GAUDY Fabrice
MAILLE Laure
ROSA Emmanuelle
TIR Fathia (départ à 16h24)

Collège Usagers :

MARLIN Kane
BAGNOL Camille (départ à 16h55)

Personnalités extérieures :

BIANCARELLI-LOPES Aurélie
GODRON Amaury

Étaient représentés :

SICARD-DESNUELLE Marie-Pierre a donné pouvoir àAGRESTI Jean-Philippe
GIBELLO Ghislainea donné pouvoir àAGRESTI Jean-Philippe
MIQUELLY Véroniquea donné pouvoir àBERTON Éric, Président
GIMENEZ Guya donné pouvoir àBERTON Éric, Président
BLACHE Philippea donné pouvoir àMASOTTI Véronique
RADULESCO Thomas.....a donné pouvoir àSIFFREIN-BLANC Caroline
BOUFFIER Sophiea donné pouvoir àSIFFREIN-BLANC Caroline
LECCIA Paula donné pouvoir àLEONETTI Georges
MOURET Laurence.....a donné pouvoir àLEONETTI Georges

GUENEC Andréa donné pouvoir àFORESTIER Frédéric
PAUL Thierrya donné pouvoir àDAUDE Hervé

Étaient absents sans représentation :

MAHERZI Beyram
DE PONCINS Côte
GAVI Louis
SINICA Léa
PERNEY Ludovic – Représentant la Région

Invités permanents :

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

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

Quorum : 18

Nombre de présents : **18** (+1 à 13h36 ; +1 à 15h00 ; -1 à 16h24 ; -1 à 16h55)

Dont nombre de membres représentés (procurations validées) : **7** (+ 2 à 13h36 ; +2 à 15h00)

Nombre de membres absents : **9** (-1 à 13h36 ; -3 à 15h00)

Décompte des votants à l'ouverture de la séance : 18+7, soit 25 présents ou représentés.

Le Président constate que le quorum est atteint et déclare la séance ouverte à 13 h 15.

Membres de droit

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

Membres invités

Madame Maryline CRIVELLO – Vice-présidente du Conseil d'administration
Monsieur Philippe DELAPORTE – Vice-président Recherche
Madame Giovanna CHIMINI – Vice-Présidente chargée des Relations internationales
Monsieur Damien VERHAEGHE – Vice-président Richesse humaine et Patrimoine
Monsieur Lionel NICOD – Vice-Président Formation
Monsieur Jean-Philippe POTIER – Directeur général des services adjoint
Madame Brigitte CARPENTIER – Directrice de la Direction des affaires financières
Madame Isabelle REGNER – Vice-Présidente Egalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations
Monsieur Yann GARCENOT – Administrateur provisoire du SUFLE et de la MiRREL
Monsieur Denis BERTIN – Vice-Président délégué A*Midex
Monsieur Johann BERTI – Directeur du Service commun de la documentation (SCD)
Madame Fanny CLAIN – Directrice adjointe du Service commun de la documentation
Monsieur Bruno MARRONI – Directeur Protisvalor
Monsieur Guillaume PIANEZZE – Directeur des Ressources Humaines
Monsieur Pierre BOS – Directeur de la Direction des affaires juridiques et institutionnelles

* * *

Désignation du secrétaire adjoint de séance :

Éric BERTON demande si un membre désire être secrétaire adjoint de séance ? Il sollicite Véronique MASOTTI ?

Véronique MASOTTI répond positivement.

Éric BERTON remercie Véronique MASOTTI.

* * *

- Approbation du PV du CA du 21 septembre 2021

Éric BERTON demande s'il y a des remarques ?

Véronique MASOTTI relève que sur le procès-verbal, il était mentionné, dans le point à propos des concessions de service, que le terme « réquisitionné » était un peu excessif et serait remplacé. Or, dans les concessions de service qui ont été remises à la signature *a posteriori* le terme « réquisitionné » a été conservé.

Éric BERTON demande la modification qui avait été proposée.

Véronique MASOTTI répond que le terme « invité » était remonté ou alors qu'il fallait indiquer que c'était sur proposition et que ce n'était pas une réquisition. Tel que c'est formulé actuellement, la personne ne semble pas avoir le choix.

Éric BERTON propose de refaire signer la délibération avec ce terme choisi.

Éric BERTON demande s'il y d'autres remarques ?

Fathia TIR explique qu'elle n'était pas présente lors de cette séance, et qu'elle ne procéderait donc pas au vote même si elle a lu le compte-rendu avec beaucoup d'intérêt.

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

**Le procès-verbal du 21 septembre 2021
est adopté avec 24 voix pour et 1 abstention**

1.- SUJETS D'ACTUALITE ET D'ORIENTATION GENERALE CONCERNANT LA POLITIQUE DE L'ETABLISSEMENT

a) ACTUALITES DE L'ETABLISSEMENT.

1.a.1 – Analyse des bonnes pratiques, résultats et impacts des laboratoires d'excellence du site d'Aix-Marseille 2011-2021

(Présentation à l'écran)

Denis BERTIN débute la présentation du rapport-bilan des laboratoires d'excellence, lancé dans le cadre du programme Investissements d'avenir, phase 1, en précisant que ce rapport a été présenté précédemment en commission Recherche, en Commission de la Formation et de la vie universitaire (CFVU), au sein du comité de pilotage de la Fondation A*MIDEX et du Conseil de gestion.

Le contexte : suite à la pérennisation de l'Idex, dans la convention de dévolution du capital signée en 2016 par l'Université, un engagement visait, d'une part, à soutenir financièrement l'activité scientifique des LabEx, ce que le CGI et le ministère ont appelé « LabEx in IdEx », qui étaient des LabEx

de site. Il y a eu d'autre part un engagement, en 2016, de faire un bilan de ces 10 années d'existence de ces LabEx.

Le périmètre : les 10 LabEx sur le site d'Aix-Marseille. Ce bilan se base, au sein de la fondation, sur l'ensemble des rapports annuels des 10 LabEx, avec les indicateurs qui y étaient adossés. Jusqu'en 2016, c'étaient les remontées *via* l'ANR. Après 2016, après la pérennisation, c'était *via* la Fondation A*Midex, mais les données étaient également remontées à l'ANR avec un travail imposant des responsables scientifiques et techniques (RST).

Il s'agit d'un budget assez conséquent aux alentours de 64 millions d'euros pour 8 à 9 années d'activité. Contractuellement, les projets se terminaient fin décembre 2019, mais là aussi, dans la convention d'évolution du capital, il nous était demandé d'accompagner l'exécution des actions, y compris budgétaires, jusqu'à la fin de l'année 2020.

La gouvernance : premièrement, il y a eu un vrai travail collectif animé par le RST, au sein des consortiums de chaque LabEx, rassemblant des unités de recherche. Deuxièmement, cela a permis de mettre, à travers ces objets, des réunions avec l'ensemble des tutelles des unités partenaires de ces LabEx, et un aspect collégial et un travail collectif.

Suite à la pérennisation, la Fondation A*Midex a pris en charge cette animation puisque c'était à la demande de l'État : accompagner le pilotage des projets, et voir, après fin 2019, ce qui pourrait être envisagé en 2016-2017.

Comment ont travaillé ces LabEx ? La majorité d'entre eux, quasi même exclusivement, ont fait des appels à projets et des appels à candidatures. Appels à projets inter-laboratoires ou inter-équipes des unités de recherche, avec l'objectif de permettre à des projets scientifiques d'émerger sur le site. Il y a vraiment eu une dynamisation et un renforcement de cette excellence scientifique, avec des recrutements doctorants et post-doctorants. Ainsi sur ces neuf années d'activité, près de 112 doctorants et 226 post-doctorants ont été recrutés. Cela a vraiment joué un rôle entre les unités, les disciplines ou même en inter-disciplines pour créer du lien...

Un exemple sur la qualité scientifique qui est produite : il s'agit d'un éclairage sur l'analyse bibliométrique. On voit que cela a contribué, au regard du budget, des publications en nombre plus important. Au regard de l'analyse du Web of Science, on s'aperçoit que l'on augmente la qualité dans les premiers quartiles, mais ce qui est important ici est que le coefficient est à plus de 130 % d'augmentation sur des co-publications entre les unités du site. C'était un des objectifs initiaux.

La visibilité internationale et renforcer l'attractivité du site : les LabEx ont vraiment joué le jeu de faire venir des gens externes au site - c'était aussi une demande de l'État -, à la fois en personnels scientifiques et techniques, que ce soient des étudiants ou des jeunes chercheurs.

L'autre point majeur sur l'activité scientifique du site est que cela a permis de mettre en place de nombreuses manifestations scientifiques invitant des chercheurs et des étudiants de haut niveau, à l'échelle internationale. Il y a une action internationale sur les étudiants, avec des approches pédagogiques innovantes, et surtout des soutiens de mobilité entrante et sortante, et les écoles d'été.

Sur le sujet du partenariat avec le monde socio-économique et culturel, là aussi il y a eu de nombreuses actions qui étaient des disciplines dépendantes, mais également des dépôts de brevets et des licences signées.

Il y a eu un important effort de ces LabEx autour de la médiation scientifique.

Difficultés rencontrées par les LabEx : il y a beaucoup d'emplois contractuels et surtout un financement sur 10 ans. Il existait déjà des questionnements en 2016 et 2017 sur comment valoriser et garder la continuité de ce qui avait été initié par les LabEx. Il y avait eu des investissements autour d'infrastructures de recherche. Il y a aussi le sujet de la soutenabilité de l'emploi contractuel, qui implique des difficultés en termes de RH sur la soutenabilité des emplois, l'attractivité des chercheurs étrangers dans une compétition internationale qui est présente.

L'effet structurant du site : entre 2016 et 2017, les LabEx avaient vraiment joué un rôle de coordination, de structuration des communautés sur le site, en créant des synergies entre les unités de recherche, permettant aux tutelles de mieux travailler ensemble, de faire émerger de nouveaux thèmes scientifiques, disciplinaires ou interdisciplinaires.

Un grand nombre de doctorants et de jeunes chercheurs ont été formés avec un taux d'insertion très important de ces collègues à l'échelle internationale.

Conclusion : il y a un véritable effet des LabEx sur la structuration des communautés scientifiques, et l'augmentation de la production et de la qualité scientifique. L'apport des jeunes chercheurs est un enjeu majeur sur tout le site, et pour toute la recherche.

Ces LabEx ont également contribué à faire évoluer la politique de site avec l'ensemble des partenaires, et l'impact au regard de ce qu'est l'orientation ou des financements de la recherche aujourd'hui a permis d'obtenir de nombreux succès sur nos réponses dans le cadre du Programme Investissement d'avenir, phase 2, phase 3 et phase 4.

Éric BERTON demande s'il y a des questions.

Hervé DAUDÉ souligne qu'il y a une évolution de la production scientifique qui marque une décroissance à partir de 2017. Il remarque également qu'il y a une décroissance des dépenses sur le rapport. Est-ce qu'il y a des explications à cela ?

Denis BERTIN répond qu'il y a effectivement une croissance, un plateau, et puis une décroissance. En raison de la fin du cycle de financement (2018-2019), il y a une baisse des financements puisqu'il y a généralement un démarrage lent. Et au regard des dépenses en moins, donc des recrutements en moins, la production diminue. C'est classique pour les LabEx. Comme tous les LabEx ont évolué en instituts, et que des crédits ont été ouverts dès 2019 et en 2020, avec la cumulation des LabEx et instituts, il devrait y avoir un régime de publications qui ne soit pas autant en baisse que sur les dernières années.

Hervé DAUDÉ remercie Denis BERTIN pour sa réponse et demande si au niveau des budgets, du fait de l'évolution de LabEx à instituts, il y aura des pertes ?

Denis BERTIN explique qu'il y a eu d'autres financements en plus des 7,4 millions. Aujourd'hui, 8,5 millions d'euros ont été injectés avec la partie LabEx en réseau sur les instituts. Toute l'enveloppe LabEx a été injectée sur les instituts.

Erwan TRANVOUEZ se questionne à propos de l'implication du LabEx pour développer les collaborations. Il constate qu'il y a des LabEx un peu mono disciplinaires et d'autres plus pluridisciplinaires. Il demande en quoi les collaborations qui ont pu avoir lieu n'auraient pas pu avoir lieu sans ce LabEx et si une mesure de cet impact a été réalisée ?

Denis BERTIN répond que sans budget, il est difficile de faire initier des programmes. On peut essayer à l'ANR, mais le taux de succès de l'ANR, à l'époque, était de moins de 10 %. Là, il y avait vraiment une stratégie sur le site, et il y avait, même au travers des LabEx, des taux de sélection des projets supérieurs de 20 à 30 %, suivant les cas. Cela permettait une véritable dynamique et un pilotage fort. Est-ce qu'il y a des choses qui ne seraient pas émergées ? La réponse est oui. Typiquement, il y a eu l'émergence de thématiques sur l'imagerie qui ne seraient pas sorties sans les LabEx ou sur l'archéologie sous-marine : l'ANMSH aurait une plus grande difficulté pour faire émerger cette thématique qui est vraiment une identité forte du site. Il existe plusieurs exemples de thématiques ou de disciplines ou de projets interdisciplinaires qui n'auraient pas pu voir le jour.

Erwan TRANVOUEZ remarque également que les LabEx sont arrivés aussi au moment de la fusion permettant de faire se rencontrer des personnes qui ne travaillaient pas forcément ensemble, les différentes frontières des anciens périmètres. Cela permet de créer une identité. Il s'interroge si, derrière, il serait possible d'identifier des zones qui sont un peu moins alimentées et si cela ne pourrait pas servir pour le pilotage de la politique scientifique de l'Université ?

Denis BERTIN répond via deux exemples. Le premier est que sur ce mode projet des communautés, comme droit et sciences politiques, une partie des sciences humaines et sociales étaient encore moins habituées à travailler en mode projet. L'action qui a été mise en place est l'accompagnement de la stratégie de l'établissement en faisant des appels à 20 000 ou 30 000 euros pour permettre à ces communautés d'embrasser les projets avec une culture mode projet.

Le deuxième exemple est qu'en santé, il y avait le monde oncologie d'un côté, le monde immuno d'un autre côté, avec deux facultés qui étaient les Facultés de Médecine et les Facultés de Sciences. Cela a permis de faire évoluer ces communautés et d'arriver à un projet commun, notamment l'Institut cancer-immunologie.

Éric BERTON remercie Denis BERTIN pour ces informations.

1.a.2 – Présentation du rapport d'activité 2020 du Service Commun de la Documentation (SCD)

(Présentation à l'écran)

Johann BERTI débute sa présentation en rappelant que lors du Conseil d'administration du 16 mars dernier un premier bilan avait été présenté sur le fonctionnement des bibliothèques universitaires depuis le début de la crise sanitaire. Ici, il s'agit plutôt de mettre en avant les mutations des usages et des pratiques observées dans les bibliothèques de l'Université depuis 2020, côté public comme côté personnel, afin d'essayer de tirer de premiers enseignements de la crise sanitaire.

Concernant l'accueil, l'orientation, le renseignement sur place. Pendant cette période de fortes restrictions où la BU était accessible uniquement sur rendez-vous, avec une jauge de places à 50 %, avec des restrictions sanitaires, on parlait de « demi-BU ». Malgré une période de fermeture totale pendant le premier confinement, malgré ces périodes de très fortes restrictions, le reste du temps, il a été comptabilisé, en 2020, plus d'un million d'entrées. Cela constitue une performance du présentiel, même si l'on est très loin du temps normal, en 2019, où l'on comptabilisait plus de 2 millions et demi d'entrées dans les bibliothèques d'AMU.

La BU, même amputée d'une partie de ses capacités et de son offre de service, reste incontournable.

Est-ce qu'il faut souhaiter un retour au monde d'avant ? Oui, parce que l'accès physique libre, sans contrainte, sans restriction, est dans l'ADN des bibliothèques.

Concernant le distanciel et notamment le service de questions/réponses appelé « Besoin d'aide », il existait déjà avant la crise sanitaire. Pendant le premier confinement où les bibliothèques, comme tout le reste de l'Université, étaient physiquement fermées, l'usage de ce service en ligne a explosé. Mais, c'est aussi parce que « Besoin d'aide » a profondément évolué. Avant la crise, c'était un service largement asynchrone : l'utilisateur posait sa question dans un formulaire et un bibliothécaire lui répondait en différé, en 48 heures chrono. À partir du confinement, la fonction synchrone a été fortement développée, via la fonction tchat.

Le besoin pour les usagers de médiation humaine est constant, que ce soit sur place ou à distance. L'idéal est de pouvoir proposer les deux.

A également été amélioré, élargi, *routinisé* la fonction tchat de ce service « Besoin d'aide ».

Fanny CLAIN poursuit la présentation à propos de l'offre documentaire, notamment sur le service « BU Express » qui est un service de réservation et de livraison de documents à l'échelle du réseau. Le fait notable en 2020 est que c'est un service dont l'activité a bien résisté à la chute des indicateurs, puisque le service n'accuse qu'une baisse de 8 % par rapport à l'année normale 2019. C'est essentiellement dû aux guichets de prêts et retours mis en place une bonne partie de l'année, et qui ont nécessité, pour les usagers, de faire des réservations. C'est plutôt là aussi une bonne performance puisque si l'on regarde les chiffres des prêts simples, sans réservation, il y a eu un décrochage de 44 % du nombre de transactions.

Concernant le retour au monde d'avant, la réponse est oui puisqu'à l'échelle d'AMU, il est essentiel de pouvoir proposer à la fois un retrait et un retour des documents de façon indifférenciée dans tout le réseau, précisément à cause de sa taille.

Sur le « à distance », deux faits majeurs en 2020. Tout d'abord, l'offre de documentation e-books, en livres électroniques a été étoffée. À ce jour, il y en a un peu plus de 63 000. Cela a concerné notamment le premier cycle. C'est un développement qui a longtemps été empêché en raison de l'insuffisance de l'offre éditoriale, ce qui est en train de s'améliorer à la faveur de la crise sanitaire. Parallèlement à cela, autre fait majeur : la forte augmentation des consultations des documentations électroniques, tous supports confondus, plus de 28 % par rapport à 2019.

Le bénéfice tiré est que les usagers, qui ont été empêchés sur la documentation imprimée pendant une partie conséquente de l'année 2020, notamment pendant le premier confinement, se sont reportés vers la documentation électronique que certains usagers ont découverte ou approfondi à cette occasion. Donc, il n'y a pas de retour au monde d'avant possible et souhaitable puisque l'offre électronique est toujours et encore à développer car elle correspond, de façon avérée désormais, aux nouveaux usages. Pour autant, la bascule vers le « tout électronique » n'est pas possible puisque tout n'a pas d'équivalent électronique. Le papier reste encore à sanctuariser dans une certaine proportion.

Sur la formation, celle des usagers pour commencer : une grosse part de nos formations a pu être basculée à distance puisque cela a correspondu à 62 % de notre public formé en 2020. C'était déjà une évolution amorcée dans le service, mais qui a été très accélérée par la crise. D'où un peu plus de 16 000 personnes formées.

Parallèlement à cela, un effort a été mis sur l'information et la désinformation pour établir tout ce qui est évaluation des sources, et l'information appliquée au sujet de la Covid 19 puisqu'un guide sur le sujet a été mis en ligne, avec des ressources répertoriées, passées au crible des bibliothécaires, et qui sont donc estimées fiables.

Toujours sur le volet « Formation », concernant les personnels, le même constat est fait : il y a un volume de formations qui est sans commune mesure avec 2019 puisque l'on est tombé à 2,2 jours de formation continue par agent. C'était beaucoup plus fort en 2019. Mais là aussi, un socle minimal de formations continues a pu être conservé grâce à la bascule vers la formation à distance. C'est le résultat d'un double mouvement : d'une part, des organismes de formation spécialisés se sont très vite adaptés pour proposer du distanciel ; et en regard, il est constaté un fort volontarisme de beaucoup d'agents qui ont voulu mettre à profit la période pour se former, voire pour faire des formations qu'ils n'auraient pas forcément envisagées en période d'activité normale.

Concernant la Vie sociale et culturelle : on fait réapparaître le terme de demi-BU parce que c'est celui qui décrit le mieux la situation. C'est-à-dire à quel point les BU ont été amputées d'une partie de leur offre de services, avec des espaces publics réaménagés pour répondre aux contraintes sanitaires, la suspension de services qui sont très utilisés et très appréciés, en l'occurrence les salles de travail en groupes et les espaces de convivialité, et finalement un fonctionnement sur les fondamentaux : fourniture de bases de travail et fourniture de documents.

La conséquence de tout cela est une perte d'identité assez forte sur ce fonctionnement demi-BU. Le retour au monde d'avant ? Il est là aussi très souhaitable pour renouer avec tout ce qui était déjà fait pour que les bibliothèques soient aussi des lieux qui intègrent la sociabilité, la culture parce que ce sont des dimensions qui sont tout autant dans l'ADN des bibliothèques que la fourniture de documents.

A distance, deux chantiers qui ont bien avancé en 2020 : celui de la bibliothèque numérique Odyssee, qui a été fortement alimentée. Et parallèlement à cela, l'exposition *Trésor des BU*, qui a commencé, a profité de l'année 2020 pour être intégralement finalisée, voire approfondie.

En conclusion, les BU restent intactes au sortir de la crise. On se dit aussi que l'on a eu raison, depuis plusieurs années, de développer le patrimoine en ligne puisque l'on s'est rendu compte qu'il était consulté, et qu'il a été davantage consulté pendant la période de crise sanitaire.

Johann BERTI reprend concernant les personnels de bibliothèque, ces notions de travail sur place, de télétravail, de travail hybride. Les BU étaient autorisées à ouvrir sous conditions, mais avec des adaptations de protocole permanentes et dans une ambiance un peu fantomatique parfois sur les campus où les personnels pouvaient se sentir un peu seuls.

Que tirer de cette période particulière ? Deux sentiments paradoxaux qui se sont exprimés : une immense fierté que les usagers expriment leurs besoins de bibliothèque, lieu-repère, lieu-refuge, et que les pouvoirs publics les maintiennent ouvertes. En parallèle, il a fallu gérer certaines tensions dues à un sentiment d'isolement et à un besoin de reconnaissance.

Faut-il souhaiter un retour au monde d'avant ? Oui, parce que les bibliothèques sont intégrées sur les campus, au sein d'un écosystème, et que c'est presque contre nature de les ouvrir quand le reste autour ne fonctionne plus ou quasi plus.

Un enseignement simple : les métiers des bibliothèques sont parfois encore mal connus et stéréotypés, ce qui pourrait laisser penser que le télétravail n'est pas pour les bibliothèques. Cela dit, cela n'empêche pas que les ouvertures très larges des bibliothèques posent des enjeux forts de présentiel et qu'il devra être trouvé un juste équilibre entre télétravail et ouverture ample. À cet égard, un groupe de travail interne a été lancé pour se réapproprier ces sujets.

Les enseignements à en tirer sont que le rôle social et sociétal des bibliothèques a été définitivement conforté par la crise. Et non, pas de retour au monde d'avant, les bibliothèques ne sont pas que des lieux de travail, d'études et de recherche, chacun comprend leur utilité sociale plus large et leur fonction symbolique.

La crise a accéléré certaines évolutions, elle a joué un rôle de catalyseur, alors qu'à d'autres égards, elle fait plutôt office de césure en ouvrant de nouvelles perspectives. Et bien sûr, non, pas de retour au monde d'avant : les contours du métier évoluent et, au niveau managérial, on devra être particulièrement attentif à ces évolutions en les accompagnant d'un plan de développement des compétences.

Un mot de conclusion en forme de perspective : vers un retour à la normale depuis le mois de septembre. En juin 2021, le SCD a connu sa première inspection depuis la fusion. Prochainement, on devrait recevoir que le rapport définitif de cette inspection.

En ce moment même, a été lancée une troisième enquête de satisfaction d'usagers Lib'Qual, après celle de 2015 et 2018. Cela permet d'être dans une démarche d'amélioration continue. Tout ceci devrait aider à poser les bases d'un nouveau projet de service à construire collectivement en 2022, dans le respect des grandes orientations politiques et stratégiques de l'université.

Éric BERTON remercie Johann BERTI et souligne le très bon rapport d'inspection sur nos bibliothèques. Il y a une équipe de qualité.

Fathia TIR remercie les intervenants pour cette présentation aussi riche qu'habituellement. Fathia TIR remarque qu'il n'y a pas eu d'information sur l'élargissement des horaires.

Sur les emplois des personnes : pendant la crise, on ne sait pas ce que sont devenues les personnes qui ont été embauchées pour pouvoir être présentes dans ces horaires élargis. Ne serait-il pas le moment d'en faire état dans ce nouveau projet de service ?

Cette question d'élargissement des horaires avait été assez houleuse.

Johann BERTI répond que pendant la période de crise sanitaire, les horaires ont été plutôt réduits qu'étendus puisqu'il y a eu des périodes, notamment de couvre-feu, qui ont imposé des réductions horaires.

Les horaires avaient été élargis à l'époque, dans les années 2017 et 2018. Il avait été convenu que, dans le cadre du présent contrat d'établissement, ces élargissements seraient évalués.

Initialement, ces élargissements avaient pu bénéficier de crédits ministériels spécifiques qui, ensuite, allaient s'interrompre, et donc il fallait que l'établissement puisse assurer la suite.

Dans l'enquête de satisfaction qui a été lancée, des questions se poseront peut-être sur des éventuelles nouvelles extensions horaires. Elles devraient, le cas échéant, s'accompagner évidemment de moyens spécifiques.

Johann BERTI invite les membres du conseil d'administration de répondre à l'enquête Lib'Qual, sur la qualité de service des bibliothèques ; cela nous aidera énormément pour nous projeter dans l'avenir.

Éric BERTON remercie une nouvelle fois Johann BERTI pour tout le travail effectué.

b) STRATEGIE DE L'ETABLISSEMENT

1.b.1 – Dispositif de signalement et de traitement des situations de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au sein d'AMU.

Isabelle REGNER présente ce nouveau dispositif. Pour contextualiser, Aix-Marseille Université dispose d'un dispositif de signalement du harcèlement, des violences sexistes, sexuelles et homophobes, depuis 2016. Ce dispositif fonctionne actuellement sur la base de deux personnes essentiellement : une personne qui reçoit l'appel ou le mail de la victime ou du témoin, en charge de la première écoute ; une personne référente « harcèlement sexuel » prend la suite, saisit l'entretien avec la victime et/ou le témoin, et traite les différents niveaux d'action dictés par le cadre juridique et réglementaire. Cette référente « harcèlement sexuel » est épaulée d'un groupe de travail pluridisciplinaire qui comprend l'ensemble des représentants des services d'AMU compétents.

Conformément aux recommandations, ce dispositif n'a la charge ni des enquêtes ni des sanctions.

Le bilan du dispositif, depuis sa mise en place et jusqu'en 2020 : en 4 années d'existence, ce dispositif a comptabilisé 65 saisines, essentiellement par des femmes. Le harcèlement sexuel et/ou les violences sexuelles sexistes représentent la moitié des saisines, le reste étant lié principalement au harcèlement moral. 65 saisines en tout : c'est relativement peu, compte tenu des problématiques qui doivent exister et sur une grande université (80 000 étudiants, 8 000 personnels).

Le retour d'expérience a révélé un certain nombre de faiblesses qui ne sont pas liées qu'à Aix-Marseille Université. Elles sont liées à un sous-effectif et une absence de personnel à temps plein dédié au dispositif, trop de cloisonnements entre les différents intervenants et services parties prenantes dans le dispositif, de la défiance également de la part des usagers (personnels ou étudiants), un manque de standardisation dans le recueil des données et des indicateurs pour réaliser un bilan complet. C'est un dispositif qui est mal, voire pas, connu des personnels et des étudiants, malgré les nombreuses campagnes de sensibilisation et d'information.

Autre problématique, il ne prend pas en compte, pour l'instant, le harcèlement moral ni le racisme et l'antisémitisme ou d'autres formes de discrimination, alors que les besoins existent puisque la vice-présidence reçoit régulièrement des demandes dans ce sens.

Depuis janvier 2020, l'Université est en étroite collaboration avec l'Université de Montréal qui a une longue expérience sur ce genre de dispositifs et qui, manifestement, fonctionne beaucoup plus que les dispositifs existant dans les universités françaises. Au fur et à mesure des séances de travail avec cette université et son homologue à l'Université de Montréal, il est apparu presque évident qu'Aix-Marseille Université devait s'en inspirer si leur dispositif fonctionne bien pour une université qui est, en taille, comparable pour 640 saisines par an. Leur dispositif repose sur une équipe de professionnels qui fonctionne à temps plein, dans le cadre de locaux dédiés à ce dispositif.

Sur la base de ces échanges, il a été alors proposé de créer une structure indépendante unique qui prenne en charge l'ensemble des problématiques : le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences sexuelles sexistes, ainsi que le racisme et l'antisémitisme.

Le dispositif proposé va reposer sur une équipe interventionnelle de 3 personnes en cours de recrutement qui seront épaulées d'un comité opérationnel et d'un comité de pilotage. Ce nouveau dispositif va disposer de locaux dédiés et adaptés pour recevoir les victimes et témoins en toute confidentialité. Cette nouvelle structure va travailler en étroite collaboration avec les services et structures internes, comme externes, à AMU, notamment avec la Maison des femmes à Marseille, le Défenseur des droits et la Maison départementale de lutte contre les discriminations.

Ce travail a été l'objet d'un groupe de travail qui a impacté toutes les parties prenantes au sein d'Aix-Marseille Université.

L'objectif est de proposer des mesures justes et équilibrées pour tendre à de meilleures conditions de travail, rechercher la participation et la collaboration par le dialogue et la co-construction.

Le mode d'intervention signifie aussi qu'il reviendra aux services compétents à l'AMU de diligenter des enquêtes administratives et des commissions disciplinaires, le cas échéant, si besoin. Tout cela également en interaction avec le procureur de la République, dès lors que cela s'avérera pertinent.

Il reviendra ensuite aux membres de l'équipe de travailler sur les différentes procédures et modalités de fonctionnement. Il est important que les différents usagers (étudiants et personnels) puissent comprendre à quoi sert ce dispositif, quels sont également les délais auxquels on est nécessairement confronté lorsque l'on saisit ce genre de dispositifs, et quels sont ses modes de fonctionnement et ses finalités.

Ils devront également participer à l'élaboration des campagnes d'information et de sensibilisation pour favoriser la connaissance du dispositif auprès des personnels et de la communauté étudiante. C'est un point qui nous a été inspiré par l'Université de Montréal puisque l'efficacité et la bonne acceptation de leur dispositif, qui existe depuis 1991, reposent aussi sur le fait que les membres de ce dispositif participent activement à toutes les campagnes d'information et de sensibilisation : la communication (notamment par la création d'une page Web dédiée / réseaux sociaux, etc.), l'information et les modalités d'intervention.

Les objectifs sont assez proches de ceux qui avaient déjà été définis pour le dispositif existant. Ils seront néanmoins probablement largement précisés et détaillés. Concernant les deux comités : le comité opérationnel sera sollicité pour aider à l'accompagnement, à l'orientation, et participer au suivi des dossiers, et produire une analyse pluridisciplinaire, en fonction des cas, afin de proposer des mesures qui pourraient aider l'équipe interventionnelle.

Ce travail de collaboration entre le comité opérationnel et l'équipe interventionnelle aura pour mission de proposer un rapport circonstancié avec un plan d'actions et des mesures qui seront priorisées et planifiées, avec une durée prévisionnelle.

Quant au comité de pilotage, composé des membres permanents, il aura pour mission de mettre en oeuvre la politique d'AMU en matière de lutte contre le harcèlement, les violences, les discriminations, d'élaborer le dispositif, d'en proposer des améliorations.

La composition de ces trois « composantes » :

L'équipe interventionnelle : sur la base de l'expérience réussie de l'Université de Montréal, elle sera pluridisciplinaire, avec un profil de juriste, un profil de psychologue et un profil de travailleur social. Chacun de ces trois personnels se présentera comme conseiller, et non pas au titre de sa profession. Cela permet à ces trois personnes de tourner, pour éviter qu'une personne soit considérée comme indispensable à la première écoute. Elles seront formées à la première écoute, et le sont déjà puisque la volonté est de recruter des professionnels dans ce cadre-là.

Le comité opérationnel : des membres experts des différents services d'AMU, mais également des services externes à AMU avec lesquels il existe déjà un partenariat, à solliciter au cas par cas, en

fonction des problématiques. Il y aura, à chaque fois, peu de personnes dans ce comité opérationnel qui seront sollicitées. Et les différents représentants des services impliqués dans le comité de pilotage plus pérenne.

Les locaux : l'accès à un bâtiment en cours d'aménagements sera situé au 6 de la rue Canebière à Marseille, sera indépendant depuis l'ascenseur se trouve directement à côté de la porte de service. Il n'y aura pas besoin de se signaler et d'émarger à l'accueil des bâtiments. Il est important que les personnes puissent venir en toute confidentialité, sans avoir besoin de justifier, à l'entrée, leur présence dans ce bâtiment.

Début octobre, une demande a été déposée auprès du ministère pour faire suite à l'appel à projets pour soutenir les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche sur la mise en place de tels dispositifs. Un financement à hauteur de 50 000 euros a été obtenu. Il y a eu 88 dossiers déposés, tous n'ont pas été retenus et Aix-Marseille Université a obtenu le montant le plus élevé.

L'agenda était le suivant :

Le 13 octobre, le dispositif a été présenté au CT.

Le 26 octobre, au CHSCT.

Le dispositif devrait être pleinement opérationnel pour mai 2022.

Isabelle REGNER remercie très sincèrement tous les membres de ce groupe de travail qui ont été essentiels pour avancer sur une proposition concrète qu'elle espère fonctionnelle très rapidement, et surtout extrêmement efficace et pérenne. Elle remercie également très sincèrement le Président, Éric BERTON, qui a accepté de trouver de la masse salariale pour ce recrutement de 3 personnes. Elle souligne qu'AMU sera la première université en France à mettre en place un tel dispositif qui est totalement en cohérence avec le plan d'actions qui a été présenté par notre ministre, sur le signalement et la prise en charge des violences sexuelles, sexistes, du harcèlement moral, mais aussi du racisme et de l'antisémitisme.

Éric BERTON remercie Isabelle REGNER pour cette présentation.

Isabelle DE SAINTE-MARIE suppose que ce sont des personnels contractuels qui seront embauchés et non des statutaires.

Isabelle REGNER répond par l'affirmative même si l'objectif est vraiment de recruter des personnes avec de l'expérience et qui auront un statut pérenne au sein de l'université.

Isabelle DE SAINTE-MARIE demande également, au regard de la dimension multi-sites, dans le cas où des personnels ne peuvent se libérer, s'il est prévu que l'équipe se déplace éventuellement.

Isabelle REGNER répond que c'est prévu. Cette équipe sera mobile. Il est d'ailleurs prévu d'équiper les locaux de visioconférence, ces entretiens en visioconférence étant assez appréciés de certaines personnes.

Isabelle DE SAINTE-MARIE estime que c'est un dispositif qui avance dans le bon sens.

Fathia TIR est également ravie que ce sujet ait été pris à bras-le-corps par cette nouvelle présidence. Les axes manquaient. Elle remercie l'ambiance et la possibilité pour chacune des personnes qui ont assisté à ce GT de pouvoir évoquer, proposer et être dans des échanges constructifs.

Elle remarque qu'elle ne retrouve ni dans le comité opérationnel ni dans le comité de pilotage le centre de formation professionnelle et continue par exemple. Il lui semble que l'expertise des personnes qui étaient dans ce groupe de travail aurait été intéressante par rapport à la proposition faite.

Isabelle REGNER répond qu'effectivement il s'agit d'un oubli et qu'ils vont être rajoutés.

Fathia TIR ajoute aussi la réflexion sur le logiciel pour les données. La direction du SCASC avait proposé de regarder le logiciel créé par les assistants de service social des personnels pour faire un parallèle et l'adapter à ce nouveau public.

Isabelle REGNER informe que c'est en cours, et cela fait partie des demandes de subvention au ministère, pour aider à budgéter cela. C'est en cours de travail avec la DOSI.

Véronique MASOTTI fait part de sa satisfaction que ce nouveau dispositif s'élargisse au racisme.

Par rapport à la question de la visibilité, Véronique MASOTTI suggérerait de faire une action, avec l'appui des différents responsables de formation, pour informer, lors des journées d'accueil, par exemple celles du portail Pasteur ou celles du portail Curie, en faisant une mini-intervention ou en donnant un slide aux responsables de formation pour qu'ils puissent parler de ce dispositif, afin que cela rentre dans la culture générale universitaire des étudiants.

Isabelle REGNER répond que c'est prévu. Cela avait déjà été amorcé mais ce sera bien évidemment renforcé. Dans le budget qui a été demandé, il existe une partie du financement pour travailler avec des étudiants de master, de Logic lam, pour aider à confectionner des vidéos qui vont permettre de communiquer et de s'adresser directement aux étudiants et aux étudiantes.

Emmanuelle ROSA souhaite remercier le Président BERTON pour les moyens mis en place en termes de locaux et de masse salariale. La mise en œuvre de moyens permet de passer de l'affichage à la réalité.

Éric BERTON remercie Emmanuelle ROSA et soumet ce point au vote.

Le dispositif de signalement et de traitement des situations de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au sein d'AMU est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.

Eric BERTON salue le travail effectué et tout ce qui reste à faire. Il remercie Isabelle REGNER pour son implication.

1.b.2 – Principe de la fusion SUFLE/MIRREL et de la création d'un nouveau service.

(Présentation à l'écran)

Yann GARCENOT se présente en tant que chargé de mission en langues auprès de Madame la vice-présidente en charge des relations internationales. Il est également administrateur provisoire du SUFLE et de la MIRREL. Il présente aujourd'hui ce projet de création d'un Service Universitaire des Langues.

Il y a quatre éléments qui sont particulièrement importants.

Tout d'abord, la volonté de promouvoir le multilinguisme, de faire coexister dans notre communauté université un maximum de langues vivantes pour favoriser l'interculturalité et, finalement, répondre aux enjeux d'un monde globalisé.

La volonté également d'accueillir une population universitaire diverse, internationale, croissante, non-francophone. Être attractif à la fois à l'égard d'une population étudiante qui viendrait en mobilité encadrée ou en mobilité individuelle. Mais également accueillir dans notre université des collègues d'horizons différents qui vont pouvoir avoir besoin de s'intégrer, et donc de bénéficier aussi de tous les outils pour leur permettre de s'intégrer de façon linguistique, au-delà de leur intégration professionnelle, dans l'université.

Également rappeler que l'Université d'Aix-Marseille, à travers ses différentes formations, en ALLSH, par exemple, essentiellement, avec les masters de LEA, les masters LLCER, propose une offre de formation en langues vivantes extrêmement riche qu'il convient de préserver et d'encourager le développement, pour en faire un atout dans le rayonnement d'Aix-Marseille Université.

Toujours à travers ces dispositifs, participer activement aux projets internationaux, à travers les PIA3, dont deux volets concernent l'enseignement supérieur et la recherche, et un projet très important, très actif sur Aix-Marseille, qui est CIVIS.

Les langues vivantes aujourd'hui à AMU : ici, il ne s'agit pas des formations LEA, LLCER, on fait un focus sur ce que l'on appelle le LANSAD (LANGues pour Spécialistes d'Autres Disciplines). Il y a deux types de structures qui existent : les structures de pertinence, composantes qui se sont développées au fur et à mesure des années au sein des UFR, et là, ce que vous voyez, c'est une matérialisation avec, par exemple, en ALLSH, en Faculté des Sciences et en Faculté de Droit et de Sciences politiques, un service des langues constitué avec un centre de ressources en langues, et puis des services des langues qui peuvent exister, comme à Polytech. Sachant qu'à la Faculté de Droit et de Sciences politiques, il s'agit d'un département de langues qui est un choix ancien de la composante.

Il y a donc deux structures à ambition de centrales, deux services communs de l'université que sont la MIRREL et le SUFLE.

Ce sont deux services communs qui ont beaucoup en commun eux-mêmes. Ils ont des objectifs identiques, la volonté de former aux langues vivantes, en particulier le SUFLE, à travers le DU, son diplôme universitaire. Et puis, l'accompagnement des apprentissages en langues vivantes, à la fois en français et en langues vivantes étrangères, à travers par exemple le centre de ressources en langues de la MIRREL, qui s'appelle le CARLAM.

Des personnels avec des compétences croisées et complémentaires entre le SUFLE et la MIRREL, avec la présence d'enseignants-chercheurs – c'est très intéressant pour le lien recherche-formation – au SUFLE, des enseignants de second degré et, également, sur la partie administrative, il y a un responsable administratif au SUFLE, une IGE pédagogique à la MIRREL, un documentaliste à la MIRREL, du personnel de scolarité et d'accueil, et du personnel de gestion financière, sur les deux services, mais complémentaire.

Et puis, des périmètres d'activités complémentaires puisqu'au sein du centre de ressources en langues, par exemple, il y a déjà des activités réalisées autour du français-langues étrangères, alors que le SUFLE n'a pas de centre de ressources en langues.

La création d'un Service Universitaire des Langues est une réponse aux défis de l'université. Essayer de faire coexister à côté, de façon harmonieuse, une structure centrale, un Service Universitaire des Langues, aux côtés de tout ce qui est aujourd'hui développé et bien structuré dans les formations à l'intérieur des UFR.

Développer l'innovation pédagogique : le fait d'avoir un ingénieur d'études, avec un axe pédagogique fort, permet de s'inscrire dans la logique développée par AMU, et de développer tous les outils au service de l'apprentissage, de l'auto-formation et de l'auto-apprentissage en langues vivantes.

Il y a quelques étapes-clés. Il a été mis en place, au sein des deux services, de façon transversale, des groupes de travail pour permettre à tous les collègues de discuter, de débattre. C'est un motif de satisfaction de voir que, sur une structure où il y avait 35 à 40 personnes, nous avons réussi à faire fonctionner des GT avec une masse critique permettant de faire des propositions intéressantes, en particulier sur la question de l'organisation et des statuts du futur service.

En juin et juillet dernier, il a été question de parler de l'organisation administrative, et un soin tout particulier a été apporté à coconstruire avec les agents administratifs, leurs fiches de poste par rapport aux missions. A ce titre, des entretiens individuels ont été mis en place.

En septembre 2021, un dialogue a débuté avec les agents du plan de formation. Encore une fois, il n'était pas question de mettre des agents dans des missions pour lesquelles ils n'ont pas été formés, et de leur demander d'utiliser des outils pour lesquels ils n'ont pas reçu de formation.

Un tuilage a également été amorcé parce que l'objectif a été de brasser les équipes pour que les gens se découvrent, pour créer des équipes aussi puisqu'il y avait quand même six collègues de BIATSS sur le SUFLE et quatre collègues BIATSS représentant l'ensemble des secteurs.

Le Service Universitaire est un service commun de l'université, qui s'inscrit dans la logique du Code de l'Education, article 714, qui fait référence à tous ces aspects. Dans ces statuts, il avait semblé extrêmement important d'avoir un conseil de gestion paritaire, avec six personnalités qualifiées et six

représentants du personnel, avec des suppléants permettant ainsi de ne pas avoir recours à des procurations, mais bien de permettre à tous les personnels d'être là physiquement.

Et puis, également, dans le processus d'amélioration continu et de co-construction au quotidien, des commissions internes : une commission BIATSS, qui est un lieu d'échange, où l'on peut réfléchir aux pratiques, avec cette entrée particulière administrative, une fois par mois, séparés des enseignants. Donc, il s'agissait d'avoir un lieu privilégié pour que les collègues BIATSS puissent s'exprimer.

Enfin, il y a des commissions internes pédagogiques pour faire vivre les formations et pouvoir s'adapter.

Les missions :

- L'enseignement de la langue française et des cultures francophones
- Concevoir, organiser et dispenser des modules de formation spécifique de langues vivantes. Des activités qui sont déjà dans les statuts, à la fois du SUFLE et de la MIRREL.
- Rappeler l'importance de l'auto-formation guidée en langues vivantes et des activités à travers le centre de ressources en langue officiel du service, le CARLAM.
- Concernant les certifications, il existe deux points de vigilance. La question de la certification obligatoire en licence : ici, on n'est pas du tout dans ce cadre-là, on est bien dans des certifications en langues (anglais, espagnol, italien) qui pourraient servir à une meilleure insertion professionnelle ou à la mobilité internationale.

Le deuxième point de vigilance est la question de la réalisation des activités linguistiques. Par exemple, la relecture d'articles ou la traduction de documents institutionnels dans une langue étrangère. Il est bien spécifié qu'il s'agira de l'expertise.

Fathia TIR remercie Yann GARCENOT pour cette présentation. Elle émet une première remarque concernant le contenu du point inscrit à l'ordre du jour qui permet de comprendre tout autre chose de ce qui a été mis en avant : à la lecture du texte, il apparaît qu'il sera donné mandat à un administrateur pour rédiger et finaliser les statuts, cela était inquiétant. Elle est rassurée par la présentation qui vient d'être faite.

Il faut savoir que le SGEN-CFDT s'est montré contre la méthodologie. En première instance, son organisation a été contre la méthodologie installée par le chargé de mission vis-à-vis du pilotage de la fusion de ce service. Néanmoins, les personnels ont estimé que les choses s'étaient améliorées, que des ouvertures ont été possibles et des échanges fructueux, que les GT « statuts » se sont terminés. Il a été rapporté que les statuts étaient terminés, qu'il y avait des choses qui avaient été prises en compte comme : l'appel à candidatures pour la nomination du directeur dans le conseil de gestion. Il y avait des choses qui semblaient, pour les personnes qui ont été interrogées, très améliorées. Aujourd'hui, le SGEN-CFDT a un avis qui a évolué : la formulation, telle qu'évoquée par écrit, et celle présentée dans le diaporama, fait que nous allons nous abstenir sur ces deux points.

Éric BERTON invite les membres du Conseil d'administration, s'il n'y a pas d'autres questions, à procéder au vote.

Le principe de la fusion SUFLE/MIRREL est adopté à la majorité des présents et représentés, par 23 voix pour, 3 voix contre et 2 abstentions.

Le Président, Eric BERTON, soumet au vote l'attribution d'un mandat à Monsieur Yann GARCENOT, Administrateur provisoire du SUFLE et de la MIRREL, pour procéder à l'organisation des élections du Conseil de Gestion du Service Universitaire des Langues sur la base des Statuts élaborés collectivement dans le GT « Statuts » qui doivent être finalisés en concertation avec la Direction des affaires juridiques et institutionnelles.

Adopté à la majorité des membres présents et représentés, avec 23 voix, 3 voix contre et 2 abstentions.

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

2.a. - FORMATION

2.a.1. Inscription sans frais pour les étudiants des campus connectés, à compter de 2021/2022

Lionel NICOD précise, avant de débiter la présentation des points Formation, que tous les points ont fait l'objet d'un vote favorable à l'unanimité par la CFVU.

Il y a, aujourd'hui, différents campus connectés dans l'Université de proximité Aix-Marseille Université : à Digne, à Arles, à Salon. Sur ces campus connectés, qui sont portés par les collectivités territoriales, un certain nombre d'étudiants sont inscrits et suivent des cours à distance dans n'importe quelle université de France.

La difficulté, pour ces étudiants qui ne sont pas inscrits à Aix-Marseille Université, est qu'ils ne peuvent pas bénéficier automatiquement d'un certain nombre de prestations de proximité car ils ne sont pas dans notre système d'information. Afin de lever cette difficulté, il est proposé que tous ces étudiants qui sont inscrits dans des campus d'université qui relèvent d'Aix-Marseille Université comme Université de proximité, même s'ils ne sont pas dans une formation d'Aix-Marseille Université, puissent bénéficier d'une inscription à Aix-Marseille Université. Si ces étudiants sont inscrits dans une autre université qu'Aix-Marseille Université, cette deuxième inscription est gratuite, ils sont exonérés des frais d'inscription, et cela leur permet de pouvoir accéder à l'ensemble du système d'information d'Aix-Marseille Université, et à l'ensemble des prestations qui relèvent du SUPS, du SUAPS, etc.

Véronique MASOTTI demande, dans le cas où il s'agirait d'étudiants étrangers, s'ils vont compter comme étudiants étrangers et donc venir impacter le plafond des 10 % ?

Lionel NICOD répond que de toutes façons, ces étudiants sont dans le plafond des 10 %, quelle que soit leur nationalité. En revanche, aujourd'hui, quand on cumule tous les campus connectés, on doit être à 30 étudiants et à 5 ou 6 qui ne sont pas inscrits à Aix-Marseille Université. Ce sont des petits volumes. C'est vraiment pour leur faciliter la vie. Et même si cela concerne très peu d'étudiants, comme on est sur une inscription sans frais, il faut que cela passe au Conseil d'administration.

Éric BERTON invite les membres du Conseil d'administration à procéder au vote.

L'inscription sans frais pour les étudiants des campus connectés, à compter de l'année universitaire 2021/2022 est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.a.2. Politique tarifaire de la formation continue : fourchettes 2022/2023

Lionel NICOD rappelle qu'il s'agit d'un point voté chaque année sur la formation continue. Le vote est en deux temps. Dans un premier temps, sont votées les fourchettes par grandes familles de diplômes. Dans un deuxième temps, il convient de voter les tarifs diplôme par diplôme. Là, il s'agit de voter les grandes fourchettes.

Ces grandes fourchettes sont strictement identiques à celles de l'année dernière, à une exception près : sur le DAEU, l'année dernière, il y avait une fourchette de 7 à 11 euros, et le SFPC a souhaité baisser la fourchette de 4 à 11 euros afin de mieux s'adapter à la population et à la subvention reçue de la Région.

Éric BERTON, constatant qu'il n'y a pas de remarque, soumet le point au vote.

La politique tarifaire de la formation continue : fourchettes 2022/2023 est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.a.3. Dossier d'accréditation du diplôme d'État infirmier en pratique avancée : modification (FSMPM)

Lionel NICOD explique que concernant le diplôme d'État d'infirmier, il y avait différentes spécialités à Aix-Marseille Université, et qu'aujourd'hui s'ouvre une nouvelle spécialité : la spécialité « Urgence ».

Par rapport aux mentions précédentes qui existaient déjà, il serait ajouté la mention « Urgence ».

Véronique MASOTTI demande si cela se fait à volume d'étudiants constant ou est-ce que l'on rajoute des étudiants ?

Lionel NICOD répond que l'idée est de laisser le choix aux étudiants existants de choisir la spécialité qu'ils veulent. Ils se répartiront dans les différentes spécialités.

Éric BERTON invite les membres du conseil d'administration à procéder au vote.

Le dossier d'accréditation du diplôme d'État infirmier en pratique avancée : modification (FSMPM) est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.a.4. Demandes de modifications de l'offre de formation des composantes pour 2021/2022

Lionel NICOD expose qu'il y a certaines modifications à l'INSPE : permutation entre semestres d'UE. Le volume d'heures serait le même, mais il y a des UE qui passent d'un semestre à un autre semestre. Il est noté « +480 » parce qu'ils ont été rajoutés à un endroit et qu'ils doivent être enlevés à un autre.

Concernant le SFPC, c'est le DAEU qui a une augmentation du nombre d'heures des modules obligatoires, et des modules optionnels de 40 à 50 heures.

Concernant SMPM, deux modifications : la nouvelle spécialité dans le diplôme d'État infirmier, et au niveau des masters, de nouvelles mutualisations, notamment sur le Master Santé publique, sur des UE optionnelles.

Éric BERTON soumet ce point au vote.

Les demandes de modifications de l'offre de formation des composantes pour 2021/2022 sont adoptées à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.a.5. Répartition des crédits CVEC 2022 et programmation des reliquats

Lionel NICOD présente la stratégie mise en place et qui continue, sur la programmation des crédits CVEC, avec deux parties : l'utilisation des reliquats et la future programmation de fonds.

Il reste des reliquats de 2018-2019 et de 2020-2021. Il faut savoir que dès que l'on a des fonds CVEC, la part fixe de 30 % part obligatoirement au FSDIE.

Sur ces reliquats, sur la CVEC, deux parties sont gérées : une partie Fonctionnement, une partie Investissement.

La partie Investissement est un plan pluriannuel d'investissements mis en place, afin de faire en sorte que tous les fonds qui restent au niveau de la CVEC, et qui sont non consommés sur le fonctionnement, tombent dans ce fonds d'investissements pluriannuel pour aider à financer la création de maisons de l'étudiant, mais aussi d'autres projets d'investissement de taille importante pour la vie étudiante.

En 2018-2019, il y a eu un premier reliquat, qui est la part variable de la CVEC, de 1,2 millions d'euros qui vont être récupérés et qui vont rentrer dans ce fonds de projets d'investissement Vie étudiante. Concernant 2020-2021, AMU a obtenu une dotation de 4,4 millions d'euros sur lesquels 3 millions relèvent de la part fixe, qui vient pour chaque étudiant, et 1,350 millions d'euros qui viennent de la part variable qui est une péréquation faite au niveau national par le CNOUS. Chaque année, par prudence, il est estimé que, sur la part variable, il y a des recettes certaines que sur la moitié, donc 3,5 millions de dépenses d'emblée de fonctionnement pour l'ensemble de la CVEC sont programmés. Et

on attend la péréquation en fin d'année du CNOUS pour savoir si les 1,4 million ou moins, pour voir quelle est la part restante et non programmée, et savoir ce qu'il peut être fait.

Compte tenu de cette péréquation, cette année, il reste 900 000 euros. Sur cette somme, 30 % doivent revenir au FSDIE. Sur la somme restante, il est proposé au Conseil d'administration d'abonder le fonds de projets pluriannuels d'investissements sur l'investissement de la vie étudiante.

La volonté est de mettre en place au maximum des actions en faveur des étudiants et de l'accompagnement des étudiants, soit en direct sur les campus, soit *via* les services. Dès qu'il reste du budget, cela ne tombe pas dans le fonds de roulement d'AMU - cela a été souligné par une enquête de l'IAESR -, mais dans un fonds de projets d'investissement Vie étudiante qui permet à l'Université de réutiliser les montants les années suivantes pour améliorer la vie étudiante.

Jean-Louis MORO ajoute que sur l'année 2018-2019, les fonds étaient tombés et grâce aux actions de la présidence, 1.2 millions d'euros ont pu être redonné à la vie étudiante.

Lionel NICOD remercie Jean-Louis MORO pour le rappel.

Pour l'année prochaine, le système proposé serait le même : reprogrammer les 3,5 millions d'euros ouverts dès janvier, et le reliquat de la rentrée 2022 qui sera connu ultérieurement.

Sur les propositions, l'année dernière, un appel à projets a été lancé aux services qui sont en contact avec les étudiants afin d'améliorer la vie étudiante. En ont bénéficié, par exemple, la DRI, le SCD, etc.

Sur le dispositif qui a été présenté tout à l'heure par Isabelle REGNER, sur la cellule d'écoute, la CVEC, sur la partie à destination des étudiants, contribue en finançant un poste de cette cellule.

Vous avez ici l'ensemble des dotations données sur chacun des services, à hauteur de 80 % pour le démarrage de l'année, sachant qu'ils pourront demander les 20 % restants. Par exemple, le FSDIE, qui ne correspond pas à un service, mais au fonds de solidarité pour les étudiants, vu que c'est statutaire, se retrouve d'emblée affectés de 100 % de la somme qui lui correspond, à savoir 30 % de la dotation *a minima*.

Jean-Louis MORO ajoute que sur la somme des 30 % à attribuer au fonds de solidarité, celle-ci est passée de 100 000 euros avant crise à 250 000 euros de dotation FSDIE social.

Lionel NICOD Et on continue la dotation, notamment en équipements informatiques qui représentent la plus grosse part du FSDE social, désormais.

Éric BERTON remercie les intervenants pour cette présentation complète, claire et transparente et demande s'il y a des questions.

Fathia TIR exprime avoir eu des difficultés aussi, de son collectif de travail, et beaucoup de questions sur ce qui avait été alloué, ce qui avait fonctionné ou pas. Concernant les sommes qui ont été reconduites, cela pouvait être intéressant mais que le volume n'était pas connu. Il lui aurait semblé utile, par exemple, d'indiquer le nombre de dossiers présentés pour combien d'étudiants. Cela aurait donné une valeur ajoutée au propos, même si le tableau était compréhensible.

La question qui s'était posée était : la précision de ces lignes budgétaires, sur quoi l'administration s'était appuyée. Elle demande également quel a été l'avis de la CFVU, et si la même présentation en a été faite.

La question du mélange des étudiants et des personnels est également posée.

Fathia TIR poursuit en indiquant, qu'au fur et à mesure des lignes, on ne savait pas trop pourquoi, comment, parce qu'il faut se rappeler, à AMU, quand est arrivée à la CVEC, qu'aucun projet n'avait été initié, la direction de l'époque avait alors jugé utile de donner des moyens à certains services pour réaliser des projets. Elle avait alors évoqué que, normalement, cela se passait dans le sens inverse : on présentait des projets et on les finançait, et la part de la CVEC étant arrivée cette année-là, il fallait l'utiliser.

Fathi TIR aurait préféré que cela soit présenté depuis que cela existe, puisque cela ne fait pas si longtemps, et voir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas.

Lionel NICOD répond sur le fonctionnement de la CVEC à AMU, elle est beaucoup plus travaillée au niveau de la CFVU. Une commission *ad hoc* CVEC existe au niveau de la CFVU, avec des représentants de toutes les listes élues lors de la dernière CFVU. Ce ne sont pas que des listes PAIR. Au sein de cette commission *ad hoc*, il y a également des étudiants qui sont issus des différentes tendances. C'est cette commission qui travaille, suite à un appel à projets aux services, sur les remontées des propositions des services et sur la ventilation du budget. Et ensuite, l'ensemble des projets est présenté en CFVU, ainsi que les bilans des projets réalisés sur l'année, et elle statue.

Ces discussions ont davantage eu lieu au niveau de la CFVU, pour une question de temps, qu'au niveau du Conseil d'administration, mais si le Président juge utile que l'on ait une présentation de ce type en Conseil d'administration, elle pourrait être faite.

Éric BERTON indique que tout est fait dans la plus grande transparence et propose de passer au vote.

La répartition des crédits CVEC 2022 et la programmation des reliquats est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés avec 30 voix pour et 1 abstention.

2.a.6. Budget 2022 : vote de l'enveloppe Formation

Lionel NICOD rappelle que l'enveloppe des crédits Formation est votée en trois temps. D'abord aura lieu le vote d'une enveloppe globale, la CFVU décide ensuite de la répartition de l'enveloppe Formation, puis le Conseil d'administration vote la répartition proposée.

L'idée est de valider aujourd'hui les grandes lignes de l'enveloppe Formation, les critères de répartition en CFVU, et le montant total à répartir.

Les lignes de l'année dernière sont les suivantes :

- Une ligne sur HCC, EQS et PRP sur la subvention pour charges de service public, les ressources de formation continue et apprentissage,
- Une ligne qui correspond aux mêmes sources de financement, mais sur le fonctionnement et l'investissement,
- Une ligne liée à la loi ORE,
- Une ligne qui correspond à la masse salariale de fonctionnement, d'investissement sur les crédits PIA (AMPIRIC, TIGER, IDEAL, PARAPERF, DREAM-U, PANORAMA),
- Une ligne qui correspond à la partie CVEC,
- Le fonds d'intervention pédagogique,
- La prime d'engagement pédagogique.

Cette année le montant total du budget Formation s'élève à 48,9 millions d'euros pour 51,5 millions d'euros l'année précédente. L'essentiel des nouveaux fonds viennent la loi ORE. L'année dernière, plusieurs demandes avaient été effectuées débouchant sur deux évolutions :

1) L'année dernière, plusieurs crédits avaient été accordés sur demande, dans lesquels il y avait une part non pérenne (2 à 3 millions d'euros). Ils ne seront pas sollicités à nouveau entraînant une baisse globale (de 51,5 à 48,9 millions d'euros).

2) Les critères pour le financement des nouvelles places ne seront connus qu'en février contrairement à l'année dernière. De même, la possibilité de financement de ces nouvelles places ne sera connue que plus tard.

Par prudence, ces éléments ne figureront pas dans l'enveloppe Formation. In fine, le montant de l'enveloppe sera donc certainement supérieur à celui voté aujourd'hui.

Éric BERTON soumet aux votes le budget.

Le budget 2022 de l'enveloppe Formation est adopté à la majorité des présents et représentés avec 30 voix pour et 1 voix contre.

Le dernier point a été supprimé car il n'a pas obtenu l'avis favorable du ministère.

2.b. - DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE LA VALORISATION

2.b.1 Répartition de l'enveloppe de moyens destinés à la recherche.

Philippe DELAPORTE précise que ce qui a été dit précédemment concernant la CFVU, vaut également pour la CR, seules les lignes sont différentes :

- Les dotations données aux unités et aux fédérations de recherche. Ces dotations sont votées pour la période du contrat, donc elles ne changent pas à la base.
- La partie Bonus Performance : les critères n'ont pas changé mais ils sont de plus en plus distribués.
- Le budget du collège doctoral, pour le fonctionnement du collège et les programmes doctoraux des différentes écoles doctorales (IC Star, IHU, MdR).
- La diffusion de la culture scientifique et du patrimoine scientifique.
- A destination des unités, des chercheurs et des enseignants chercheurs, sur le fonds d'investissement de la recherche où sont financés des accueils de chercheurs invités, des colloques et des équipements de plateformes.
- Le fonds destiné aux besoins exceptionnels : destiné à aider les unités ayant des difficultés pour des raisons de sécurité, et qu'elle ne peut pas assumer par elle-même dans le cadre de ses dotations.
- Les opérations de valorisation typiquement liées soit à des financements pour des dépôts de brevets, soit à des retours de licence, soit à des retours de Protisvalor de valorisations.
- LPR : des moyens supplémentaires attribués aux laboratoires au prorata de la dotation.
- LPR : une dotation des enseignants pour les nouveaux maîtres de conférences qui viennent d'être recrutés, à hauteur de 10 000 euros.

Dans le cadre de la LPR il y a également une revalorisation des contrats doctoraux et, petit à petit, une augmentation du nombre de ces contrats.

- Le financement des contrats doctoraux sur la période.

Soit un budget total inférieur à la formation, mais qui est quand même de 32 515 000 euros.

Fathia TIR demande quelles ont été les enveloppes précédentes. Elle déplore l'absence de ces informations pour pouvoir en parler de façon éclairée.

Véronique MASOTTI se posait la même question.

Éric BERTON précise que le montant précédent s'élevait à 29 millions d'euros et soumet au vote la répartition de l'enveloppe.

La répartition de l'enveloppe de moyens destinés à la recherche est adoptée à la majorité des membres présents et représentés avec 29 voix pour et 2 abstentions.

2.c. - PROTISVALOR

2.c.1. Situation filiale Protisvalor

Bruno MARRONI présente la situation économique et financière de la filiale de l'université, Protisvalor Méditerranée, SAS, créée en 2002.

Protisvalor est la filiale de valorisation de la recherche d'Aix-Marseille Université. Elle intervient principalement pour le compte d'AMU sur deux périmètres historiques : les contrats partenariaux qui sont les contrats de recherche avec les partenaires de droit privé, et les prestations de service sans distinction de la nature du partenaire. Elle intervient également sur des contrats européens, des programmes-cadres de recherche de la Commission européenne, précédemment les programmes H2020, et désormais, le programme Horizon Europe.

Sur ces deux périmètres, Protisvalor assure les missions de montage et de gestion des contrats. Le graphique présenté met en évidence l'activité de Protisvalor, c'est-à-dire le montant des contrats gérés par la filiale de 2014 à 2020.

L'activité contractuelle générée par Protisvalor a été en forte croissance de 2014 à 2019 puisqu'elle a progressé de 166 %, passant d'un volume annuel de 12,2 millions d'euros à 32,4 millions d'euros en 2019.

La baisse enregistrée en 2020 est liée à plusieurs facteurs, dont évidemment la crise sanitaire et la crise économique qui s'en est suivie.

Sur un bilan des sept dernières années, cela représente un volume de contrats gérés supérieur à 152 millions d'euros, avec une répartition de 55 % de contrats partenariaux et 45 % de programmes européens.

Un graphique présenté correspond au chiffre d'affaires, c'est-à-dire aux facturations effectuées sur les contrats gérés par Protisvalor. Le chiffre d'affaires a également progressé de 52 % entre 2016 et 2020. Il est passé d'un peu plus de 20 millions d'euros à 30,6 millions d'euros. 62 % de celui-ci est réalisé par les contrats partenariaux, et 38 % par les contrats européens. Sur les cinq dernières années, le chiffre d'affaires cumulé représente plus de 122 millions d'euros.

Protisvalor est une activité qui a presque triplé entre 2014 et 2019. La première baisse d'activité intervient en 2020.

Les résultats obtenus sur les projets européens, notamment sur le programme H2020, ont permis de positionner AMU comme première université française sur les financements européens obtenus dans le domaine de la santé.

Sur les quatre dernières années, l'augmentation de l'activité a permis de recruter plus de 70 personnes, portant l'effectif total à 250 personnes.

Les retours des laboratoires sur les services proposés sont très positifs, la politique qualité mise en place a été reconnue en interne et en externe.

Protisvalor, reverse également des redevances à AMU pour un montant total de 4,8 millions d'euros sur les cinq dernières années.

C'est une filiale qui a été contrôlée par différents organismes d'État et internes telles que l'administration fiscale dernièrement, l'URSSAF, la Commission européenne, et tous ces contrôles se sont conclus par des succès, et l'ensemble de ses comptes annuels a été certifié.

L'évolution des contrats signés par Protisvalor et son chiffre d'affaires mettent en évidence un fort potentiel d'activité de la filiale. La croissance est le résultat d'une qualité de service et d'accompagnement qui est reconnue par la communauté des chercheurs. Mais, malgré cette dynamique favorable, Protisvalor ne peut pas atteindre un équilibre financier, en raison de plusieurs facteurs qui impactent son modèle économique.

Le premier facteur d'impact est le modèle économique des contrats européens. Lors du lancement du programme européen H2020, AMU a mis en place une stratégie incitative visant à maximiser les dépôts de réponses aux appels à projets. Cette mission étant confiée à Protisvalor, la filiale a dû dimensionner

ses effectifs de montage de projets en conséquence. Son modèle de financement, quant à lui, est resté identique, c'est-à-dire uniquement basé sur les projets obtenus.

Le tableau présenté met en évidence les caractéristiques des deux derniers programmes-cadres de la Commission européenne : le FP7 qui a eu lieu de 2007 à 2013, et le programme H2020 qui s'est déroulé de 2014 à 2020. Les dépôts de projets réalisés par Protisvalor ont été quasiment multipliés par trois entre le FP7 et H2020. Les financements obtenus ont été de 71,5 millions d'euros sur H2020 contre 36,6 millions d'euros pour Horizon Europe.

Le taux de succès des appels à projets est passé de 34 % en FP7 à 13,3 % sur H2020. Il y a donc un grand changement de modalités de fonctionnement au niveau des projets européens entre FP7 et H2020. Ceci impacte financièrement la filiale, en raison de son modèle de financement uniquement basé sur les succès.

En résumé, sur les contrats des projets européens, des demandes d'accompagnement au montage de projets ont fortement augmenté et ont nécessité de tripler les effectifs travaillant aux montages de projets.

Les appels H2020 se sont révélés beaucoup plus compétitifs que ceux du FP7, faisant fortement chuter le taux de succès, de 34 % à 13 %. Cette baisse de taux a été généralisée dans les mêmes proportions, à l'échelle européenne, pour tous les établissements ayant candidaté. Les financements H2020 obtenus n'ont représenté finalement que deux fois ceux obtenus sur le FP7.

La conséquence de cette structuration sur le programme-cadre H2020 est que Protisvalor n'étant rémunérée qu'au succès, c'est-à-dire ne percevant une rémunération que lorsque les projets sont acceptés, plus de 80 % de son activité de montage n'a pas été financée.

En 2019, des changements de modalités d'application fiscale vont également entraîner une hausse mécanique des charges de la structure, sans compensation financière. Les modalités d'application du crédit d'impôt Compétitivité Emploi changent et entraînent une charge fiscale supplémentaire de 300 000 euros pour le siège de Protisvalor, alors qu'auparavant ce crédit d'impôt permettait de financer des postes pour le montage et la gestion des contrats.

La forte progression de l'activité (+170 % entre 2014 et 2016) a entraîné un changement d'échelle fiscale augmentant une taxe qui s'appelle la Contribution pour la valeur ajoutée des entreprises, de 250 000 euros. Pour comparaison, la quote-part de cette taxe isolée sur l'activité uniquement du siège ne représente que 3 315 euros. Mais, Protisvalor a dû s'acquitter de la totalité de cette taxe supplémentaire. En 2019, ce sont au total 550 000 euros de charges supplémentaires à supporter.

Au modèle économique déséquilibré des contrats européens, aux charges fiscales supplémentaires, viennent s'ajouter des éléments décisionnels impactant l'équilibre économique de la filiale.

La première décision intervient en 2017, avec le déménagement vers les locaux de l'îlot Bernard-du-Bois, à la demande d'AMU, alors que l'Université était engagée, *via* un bail commercial, jusqu'à début 2020. La conséquence était le paiement d'un double loyer de 2017 à 2020, représentant une charge annuelle de 140 000 euros.

Le second évènement est la renégociation de l'accord quinquennal entre AMU et le CNRS en 2019, redéfinissant, entre autres, le périmètre de gestion des UMR AMU/CNRS entre les deux tutelles. Trois laboratoires majeurs dans l'activité de Protisvalor sont ainsi passés en gestion exclusive CNRS, entraînant une perte d'activité estimée à 2 millions d'euros par an pour Protisvalor. Entre 2016 et 2020, ces trois laboratoires ont représenté 11 millions d'euros d'activité pour la filiale. Cette perte d'activité se ressent dès 2020 dans l'activité, et se poursuivra jusqu'à l'échéance de cet accord, fin 2024. Protisvalor étant structurellement configurée pour assurer la gestion des contrats partenariaux et européens de ces laboratoires, cette situation place la filiale dans une configuration déséquilibrée entre ses ressources et le niveau affaibli de son activité.

La crise sanitaire et la crise économique qui en découle interviennent dans une période défavorable pour Protisvalor. En 2020, l'activité globale diminue de 35 %, en raison des confinements, des fermetures des laboratoires et des partenaires industriels : -25 % de projets sur les contrats

partenariaux. En 2020, c'est aussi la fin du programme-cadre H2020, synonyme de baisse du budget européen, qui entraîne une chute de 43 % des financements obtenus par rapport à 2019.

En 2021, la reprise économique n'est pas présente dans le secteur de la recherche/développement. Sur les contrats partenariaux, les retours de nos partenaires font état d'une nécessité de se concentrer sur le développement de leur activité commerciale, avant d'envisager la reprise de leurs investissements R&D. Cela se traduit par une baisse d'activité des contrats partenariaux de 20 % par rapport à 2020.

Pour les contrats européens, le lancement des premiers appels du programme-cadre de recherche Horizon Europe est décalé, en raison de la crise sanitaire. Cela entraîne de l'inactivité pour Protisvalor et une année très difficile en termes de financements obtenus puisqu'à mi-septembre, il y a un déficit de 63% de budgets obtenus par rapport à l'année 2020.

La compilation de ces facteurs entraîne une baisse d'activité qui devient structurelle, en raison de la crise économique et du périmètre réduit de gestion des laboratoires. Le modèle économique de la filiale devient fortement déséquilibré et ne permet pas de supporter le modèle de financement uniquement au succès des contrats européens.

Les pertes financières liées aux éléments et événement présentés précédemment engendrent une chute du résultat net déjà fragile de -95 000 euros en 2018 à -703 000 euros en 2019, et -478 000 euros en 2020.

Cette situation entraîne la perte des fonds propres de Protisvalor, qui nécessite aujourd'hui sa relocalisation pour poursuivre son activité.

Face à cette situation, un plan d'actions, porté par la nouvelle présidence élue en 2020, a été mis en œuvre par un avenant à la convention-cadre entre Aix-Marseille Université et Protisvalor. Ce plan a consisté, dans un premier temps, à ramener le taux de redevance versé par Protisvalor à AMU de 8 % à 5 % - ce taux avait été augmenté uniquement pour Aix-Marseille Université en 2018 -, et à ajuster la rémunération de Protisvalor pour lui permettre de faire face aux problèmes de modèle économique, de charges fiscales supplémentaires et d'activité en baisse, dans l'objectif de revenir à un équilibre financier, à court terme.

Le taux de frais de gestion des contrats partenariaux, instruits et obtenus à partir de 2021, est passé de 7 % à 16 % ; celui des projets européens est passé de 10 % à 17 %.

Ce plan d'actions n'a malheureusement pas permis d'obtenir les effets attendus, en raison de la crise économique qui perdure, mais aussi en raison du retard pris par le lancement du programme Horizon Europe. Il n'y a pas de reprise d'activité en 2021, comme nous pouvions l'espérer.

Il convient désormais de revoir le modèle économique de la filiale, à la fois sur le montage des contrats européens financés uniquement au succès, qui pénalise l'équilibre financier, et sur le dimensionnement de ses ressources face à une baisse d'activité importante.

La défaillance du projet GIPTIS, accompagné par Protisvalor, place la filiale dans une situation économique complexe. Le projet GIPTIS est un projet de création d'un institut de recherche sur la thématique des maladies rares, porté par l'association de préfiguration de la fondation reconnue d'utilité publique GIPTIS. Le 1^{er} mars 2016, un protocole de préfinancement de l'institut GIPTIS a été conclu pour que Protisvalor préfinance des frais d'études et de conception de l'institut GIPTIS, qui devait se situer sur le site APHM de la Timone, contre remboursement une fois l'institut créé. Dans le cadre de ce préfinancement, 2,7 millions d'euros de fonds ont été avancés par Protisvalor sur des études de création de l'institut.

En 2018, au changement de gouvernance de Protisvalor, la décision est prise de ne plus préfinancer ce projet *via* Protisvalor. Une convention spécifique est alors signée en février 2019, en vue notamment de :

- transférer le portage du projet et son préfinancement à l'association de préfiguration de l'institut GIPTIS,
- dégager Protisvalor de cette charge,
- définir un montant final de l'avance de fonds effectuée par Protisvalor,
- acter la créance de Protisvalor vis-à-vis de l'association GIPTIS,
- élaborer un échéancier de paiement des sommes avancées.

Conformément à cette convention signée en 2019, deux échéances ont été transmises à l'association qui demeurent aujourd'hui impayées. Protisvalor entame des démarches de recouvrement amiable par des relances effectuées auprès de l'association GIPTIS et informe AMU du risque financier sur ces factures.

Le Président de l'association GIPTIS justifie le non-paiement des échéances par un retard sur le volet immobilier, dû à des discussions avec l'APHM, qui provoquent des décalages sur le versement des subventions devant être perçues par l'association.

Protisvalor a demandé le 25 novembre 2020 et le 25 janvier 2021 des informations comptables permettant d'apprécier l'état de la situation, sans réponse.

Suite aux demandes d'information récurrentes, l'association a informé Protisvalor, le 26 juillet 2021, d'échanges avec la direction de l'APHM en vue de déplacer le volet immobilier du projet sur une autre parcelle du site de l'APHM, toujours sur la Timone, permettant d'envisager la construction de l'institut d'ici 2024-2025. Malgré ces informations, les démarches de recouvrement amiable de demande d'informations se poursuivent.

En septembre 2021, Protisvalor apprend que le projet en cours de reprogrammation est en réalité abandonné suite au refus de l'APHM de donner suite au projet GIPTIS.

Il en résulte pour Protisvalor une créance irrécouvrable de 2,7 millions d'euros vis-à-vis de l'association GIPTIS, et une exposition financière de 500 000 euros d'études à régler.

Malgré le travail quasi quotidien que Protisvalor a eu avec la présidence actuelle de l'université et la direction de Protisvalor pour que la créance soit honorée, en tenant compte de la situation de perte des fonds propres de Protisvalor, il existe, désormais, un risque de cessation de paiement et de cessation d'activité de la filiale.

Cette situation combinée de problématiques d'un modèle économique obsolète et d'exposition financière dû à l'abandon du projet GIPTIS place Protisvalor dans une situation où sa continuité d'exploitation est menacée. Ce qui met en péril les 250 salariés de la structure.

Pour permettre à Protisvalor de poursuivre son exploitation, de maintenir un service plébiscité par les anciens chercheurs et la gouvernance d'AMU, un plan d'actions en quatre étapes a été élaboré.

La première mesure proposée est la révision du modèle économique du montage des projets européens. Protisvalor, en tant que filiale, doit se reconcentrer sur son cœur de métier, qui est la gestion des contrats. Ses ressources devront être redimensionnées pour être compatibles avec un niveau d'activité devenu structurellement plus faible pour les raisons évoquées. Une restructuration des services est en cours, entraînant des suppressions de postes, mais qui sont couvertes par des offres de reclassement.

La deuxième mesure consiste en la nomination d'un mandataire social, au sein de Protisvalor, qui permettrait d'éviter que la présidence actuelle, assurée par AMU personne morale, supporte la totalité des risques liés à l'activité de la filiale. Cette responsabilisation complémentaire permettrait également de mettre en place un processus décisionnel ne reposant pas que sur une seule personne, en l'occurrence la présidence d'AMU.

La troisième mesure fondamentale est la recapitalisation de la filiale, par AMU, pour assurer sa continuité d'exploitation et lui permettre de pérenniser son activité. Cette recapitalisation, à hauteur de 6,2 millions d'euros, couvrirait ainsi les fonds propres négatifs et permettrait à la structure de passer le cap, en attendant une reprise économique qui permettrait d'espérer un retour à l'équilibre d'ici

2023-2024, avec une activité estimée autour de 14 millions d'euros contre 32 millions d'euros en 2019. Le besoin de ce financement est estimé à 3 millions d'euros. La recapitalisation permettrait également de couvrir la créance irrécouvrable de Protisvalor vis-à-vis de l'association GIPTIS, et le risque financier des études restant à régler, ce qui porte le total à 3,2 millions d'euros.

La quatrième mesure concerne les suites juridiques envisageables vis-à-vis de l'association GIPTIS puisqu'elle s'est engagée contractuellement à rembourser Protisvalor. Mais, à ce jour, aucune échéance n'a été honorée. L'étude des suites juridiques possibles portée par Protisvalor à l'encontre de l'association GIPTIS est en cours.

Isabelle DE SAINTE-MARIE demande si la restructuration concerne 230 ou 250 personnels, combien de personnels sont concernés par la restructuration avec proposition de reclassement.

Bruno MARRONI lui indique que cela concerne 230 personnels rattachés aux laboratoires et 28 au siège administratif. La proposition de reclassement vise 7 personnels affectés au siège administratif.

Isabelle DE SAINTE-MARIE demande si ces 7 personnes ont toutes accepté leur reclassement, et selon quels critères elles ont été choisies. Elle souhaite également savoir si les reclassements se font au sein d'AMU et si les contrats sont de droit privé.

Bruno MARRONI répond qu'il s'agit d'un plan de licenciement économique, avec des critères validés par les membres du Comité social et économique de Protisvalor. Les offres de reclassement sont formulées aujourd'hui, mais les personnes doivent se positionner la semaine prochaine, lors de leur entretien officiel qui leur permettra soit d'accepter un licenciement économique, soit de se positionner sur les emplois de reclassement. Protisvalor a anticipé cela, afin que les personnes soient rassurées par rapport au plan mis en œuvre, et pour leur dire que des solutions étaient proposées pour leur assurer un avenir avec un travail.

Concernant les reclassements ils auront lieu pour la plupart au sein d'AMU.

Damien VOGEL précise qu'il s'agit de contrats de droit privé avec une attention particulière sur la rémunération. Les postes proposés, qui n'ont pas été présentés aux agents, sont des postes ayant vocation à être pérennes au sein de l'université.

Véronique MASOTTI demande si parmi les 250 personnes qui sont actuellement employées sur Protisvalor, seulement 7 seront concernés par un reclassement et si l'effectif va rester constant.

Éric BERTON répond que Protisvalor est composé de 230 ingénieurs doctorants sur les contrats industriels et européens, et de 28 personnes au siège administratif. Les personnes dans les laboratoires ne sont pas touchées par cette restructuration car elles seront sur des contrats financés.

Véronique MASOTTI exprime sa surprise face à l'échec financier de Protisvalor et demande quel sera le sort des partenariats en cours d'élaboration.

Éric BERTON explique que le « sauvetage » de Protisvalor et des 250 emplois est une volonté politique. Protisvalor va rester concentrée sur les contrats industriels et peut-être sur la gestion des contrats européens. Cette situation est issue d'une conjonction de mauvais choix stratégiques, d'un mauvais payeur, et aussi de la crise et du changement de la règle fiscale. Mais, Protisvalor est un objet qui, depuis les années 2000, a marché, il marchera de nouveau.

La démarche accomplie aujourd'hui a vocation à être reproduite chaque année afin de clarifier les comptes. L'idée est aussi de doter Protisvalor d'un mandataire social qui présiderait la filiale afin d'avoir une meilleure répartition du pouvoir de décision.

Fathia TIR consent à donner un accord, qu'elle qualifie de contraint, afin d'aider AMU à assumer la situation. Le SGEN-CFDT n'était pas d'accord à la création de cette structure parce qu'il aurait été avantageux pour AMU de garder les postes et de développer ces compétences et ces missions en interne. Madame TIR est reconnaissante de cette nouvelle transparence qui ne correspond pas à la pratique antérieure, bien que cela ait été déploré à plusieurs reprises.

Éric BERTON soumet au vote la mise en œuvre de ce plan d'actions consistant à faire évoluer la situation de la filiale Protisvalor afin d'assurer la continuité d'exploitation de la structure :

- Révision du modèle économique de Protisvalor concernant le montage des projets européens en se concentrant principalement sur la gestion des contrats. Les ressources de Protisvalor devront être redimensionnées afin d'être compatibles avec un niveau d'activité devenu structurellement plus faible en raison de la crise économique et la nouvelle répartition de gestion de certaines UMR d'Aix-Marseille Université avec certains de ses partenaires ;
- Evolution de la gouvernance de Protisvalor avec la nomination, dans les meilleurs délais, d'un mandataire social ;
- Validation de la proposition de recapitalisation, par Aix-Marseille Université, de sa filiale Protisvalor à hauteur de 6,2 millions d'euros ;
- Autorisation et délégation données aux représentants d'Aix-Marseille Université pour engager l'Université à verser ce montant de 6,2 millions d'euros, lors de l'assemblée générale extraordinaire de Protisvalor à venir ;
- Examen par Protisvalor des suites juridiques vis-à-vis de l'association débitrice.

Le plan d'actions de la filiale Protisvalor est adopté à la majorité des membres présents et représentés avec 30 voix pour et 1 abstention.

Éric BERTON remercie les agents de Protisvalor et Bruno MARRONI pour le travail effectué.

Fathia TIR souligne que la méthodologie utilisée était un bon moyen de pouvoir faire part aux membres du Conseil d'administration de la situation de cette structure.

Erwan TRANVOUEZ demande s'il y aura un autre vote pour l'autorisation d'ester en justice.

Éric BERTON rappelle que cette démarche relève de sa compétence et précise que la recapitalisation de Protisvalor ne met pas du tout en péril les finances d'AMU puisque, l'année dernière l'exercice est excédentaire de 12 millions d'euros.

2.d. – DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES

2.d.1. Budget rectificatif n° 2

Brigitte CARPENTIER rappelle que le budget rectificatif de fin d'année est préparé conjointement avec le budget prévisionnel 2022 afin de pouvoir intégrer des prévisions, reprogrammer les travaux du patrimoine, Plan Campus, et de projets structurants, notamment ceux d'A*MIDEX.

La subvention pour charges de service public et la recapitalisation de la filiale Protisvalor ont été intégrées, dans la mesure où le montant était imprécis au moment de la préparation du budget rectificatif. 6,1 millions avaient été prévus, il s'agit en réalité de 6,2 millions.

AMU a reçu le 5 août 2021, une nouvelle notification de SCSP, avec un peu plus de 2 millions d'euros de moyens complémentaires annoncés par rapport à la première, et un total de 519 395 000 euros, et avec des financements fléchés. Ces 531 000 euros ont été affectés à la création des places et l'hybridation des formations dans le cadre du plan de relance. 982 000 euros ont été reçus au titre de la LPR pour les dotations aux laboratoires. Cela a permis d'ouvrir des crédits complémentaires à partir de cette fin d'année pour les laboratoires de recherche.

La création de nouveaux contrats doctoraux et leur revalorisation ont été confirmés. Toujours dans le cadre de la LPR :

- 80 000 euros pour les congés CRCT, spécifiquement pour les SHS,
- 245 000 euros sur des actions spécifiques, essentiellement sur les missions CNU,
- 129 000 euros au titre de revalorisations statutaires et indemnitaires,
- 263 000 euros sur deux projets financés par le dialogue stratégique de gestion n° 2, avec une partie qui est déjà annoncée pour 2022 : le projet Observatoire et société, et le projet Plateforme numérique de conférences virtuelles.

En ce qui concerne les ressources propres, une légère diminution apportée dans ce projet de budget rectificatif en fonction de nouvelles prévisions, notamment le fait que les frais de gestion sont en diminution par rapport à ce qui avait été prévu.

Les derniers chiffres sur la taxe d'apprentissage ont été intégrés : environ 2 320 keuros ont été encaissés au titre de 2021. Les éléments variables de la CVEC ont également été intégrés, tel que cela a été expliqué.

Les recettes fléchées figurant au budget rectificatif n°1 ont été modifiées : celles du BAIM ont diminué de près de 6 millions d'euros en raison d'un décalage de financement relatif à l'opération Saint-Charles, et un ajustement a été opéré sur les prévisions de RE (Recettes Encaissées) du plan de relance TIGRE.

Sur A*MIDEX, c'est un ajustement à la hausse. Avec 39 millions, A*MIDEX représente pratiquement 50 % des recettes fléchées.

Une dizaine de contrats de recherche sont fléchés au sens de la GBCP. Ils dépassent pluri-annuellement 1 million d'euros de valeur, pour lesquels les encaissements et décaissements sont suivis de près. Les recettes fléchées comprennent également plusieurs projets conséquents comme les ERASMUS ou le Plan Langues, dont le suivi est de trésorerie est spécifique

Dans la partie résultat de fonctionnement du budget, l'équilibre est en amélioration par rapport au Budget initial et au budget rectificatif N°1 puisqu'il présente un résultat de fonctionnement de 2 504 000 euros. Cette augmentation est due à la subvention pour charges de service public (environ + 2 millions d'euros), à l'accroissement des des recettes de Taxe d'Apprentissage, et à une variation des recettes sur la partie Recherche au niveau des frais de gestion du préciput.

D'autres éléments diminuent les dépenses, notamment la variation de la masse salariale, les frais de gestion A*MIDEX qui sont redimensionnés. Des recettes ont également été ajustées à hauteur de 700 000 euros à la baisse.

- Dans la partie Investissement, il y a, en écart par rapport au prélèvement sur fonds de roulement prévu dans le cadre di BR1 de 16 490 keuros avec une augmentation du résultat provoquant une augmentation de la CAF à hauteur de 242 000 euros,
- la prévisions es dépenses d'investissement nécessaires à la recapitalisation de PVM, qui a un impact sur le fonds de roulement, mais pas sur le résultat de fonctionnement.
-
- un décalage des investissements sur les structures composantes, sur les unités de recherche, et surtout sur la partie des opérations de travaux non financées,
- un ajustement de quelques besoins sur les structures, notamment sur la DOSI (147keuros),
- Au total, la situation prévisionnelle montre qu'avec un résultat de fonctionnement de 2 504 keuros, la capacité d'autofinancement prévisionnelle s'élève à environ 14 163 keuros. Avec un prélèvement sur fonds de roulement à hauteur de 13 564 keuros tel que proposé, le fonds de roulement prévisionnel sera encore supérieur à 100 000 keuros, puisqu'il s'élèverait, à l'issue de l'année, à 102 954 keuros. Cela représente 56 jours de dépenses décaissables, masse salariale et fonctionnement, bien au-dessus des ratios et des seuils de prudence. Pour rappel, l'année passée il s'agissait de 12 millions d'euros, et le fonds de roulement brut s'élevait à 116 millions d'euros.

Guillaume PIANEZZE souligne que le budget rectificatif prévoit un gain global d'environ 1 million d'euros par rapport aux prévisions du BR1.

La présentation synthétise les évolutions de masse salariale de ces 7 dernières années. Il y figure une augmentation de 39,4 millions d'euros, avec un taux de rigidité de 77 % (part de la masse salariale par rapport au budget global de l'établissement) pour un taux national à 82 %.

Cette augmentation de 39,4 millions, soit 9,97 %, peut être décomposée en moyenne à 1,42 % par an est inférieure à la tendance nationale qui est de 1,8 %.

Plusieurs facteurs exogènes ont fait l'objet d'un financement de l'Etat :

- le glissement vieillesse technicité,

- le PPCR sous le gouvernement de Monsieur François Hollande,
- la dernière évaluation, en deux temps, de la valeur du point d'indice suite aux négociations avec les partenaires sociaux,
- différentes mesures catégorielles au niveau du SMIC,
- des revalorisations globales.

Cette évolution témoigne d'une volonté politique de l'établissement de mettre en œuvre :

- une politique de recrutement : notamment par rapport aux campagnes d'emplois, aux attributions des postes bonus-masse salariale,
- une politique de revalorisation indemnitaire : notamment la mise en place, l'année dernière, de la part fixe du régime indemnitaire, l'IFSE (Indemnité de fonction Sujétion et Expertise) et du RIFSEEP pour le personnel BIATSS.

Le Budget rectificatif n°2 2021 débute avec un décaissement de la masse salariale de septembre, accompagné de projections de prévision d'atterrissage pour le dernier trimestre. La gestion est prudente, eu égard au volume d'ETPT et au montant global de la masse salariale (547 771 411 euros). Ensuite, d'autres facteurs ont été pris en compte :

- des arbitrages au fil de l'eau,
- des actualisations liées à la notification pour charges de service public reçues au mois d'août,
- des mouvements de masse salariale réglementaires, notamment des dépenses supplémentaires au niveau de la gestion de la crise sanitaire.

Le plafond d'emplois a connu une légère variation par rapport au BR2. Actuellement, il s'élève globalement à 7 745 équivalents temps plein travaillés (ETPT). Il y a une légère variation au niveau du plafond Etat de 76 ETPT, et une diminution des ressources propres des postes financés par rapport aux prévisions de 40 ETPT.

Ces variations sont dues à un taux important de promotion interne des agents au niveau de la campagne d'emplois 2021 (supérieur à 85 % pour la population BIATSS) et à 41 départs définitifs non prévus en septembre (18 retraites, 8 mutations, 3 décès, 3 démissions, 2 disponibilités). Il y a donc eu un ajustement à la baisse de 20 ETPT sur les réserves prévues au budget primitif du plafond 1.

Par rapport au plafond 2 sur ressources propres, il y a un flux dans les mouvements des 40 ETPT, un ajustement en -17 ETPT pour le secteur Recherche.

Au niveau du plafond 1 Etat, dans les recrutements, plusieurs agents AMU ont réussi des concours internes (6 agents d'enseignement contractuels et 4 agents BIATSS).

Au niveau de la masse salariale Etat, l'atterrissage est proposé à 437 226 592 euros et pour les ressources propres, à 62 036 701 euros, soit une baisse de 1 085 526 euros entre le BR1 et le BR2.

Cette baisse s'explique par des facteurs exogènes :

- la loi de Programmation Recherche à hauteur de 460 000 euros,
- le reclassement pour les enseignants-chercheurs et la refonte indemnitaire des BIATSS, en attente de décret, pour 129 000 euros,
- les CRCT pour 80 000 euros,
- la revalorisation des contrats doctoraux pour 251 000 euros,
- certaines allocations spécifiques : la compensation d'un emploi à hauteur de 171 000 euros,
- la mise en œuvre des places supplémentaires et des réformes des études de santé pour 153 000 euros,
- la prévision d'une hausse du SMIC sur les catégories C à hauteur de 9 000 euros,
- des impacts des réformes de santé 18 400 euros.

Cette diminution s'explique également par des facteurs endogènes :

- les projets financés : CVEC, WUT pour 50 500 euros,
- l'actualisation de la prévision pour le pôle Recherche a baissé, occasionnant un réajustement de 771 000 euros,
- l'actualisation de la prévision A*MIDEX de -1 207 000 euros,

- l'application du 7/10 sur les départs à la retraite pour la campagne d'emplois à hauteur de
- -428 000 euros,
- la PEP avec un décalage de paiement pour 20 agents en 2022 à hauteur de -84 000 euros,
- la PESS et la PRESS pour les CDI LRU, soit 45 agents, à hauteur de -100 000 euros,
- des ruptures conventionnelles en augmentation à hauteur de 87 000 euros,
- un ajustement des prévisions de paiement des vacances des formateurs interne à hauteur de 29 000 euros,
- une prise en charge, pour le compte du SCASC, des gardes d'enfants à hauteur de 30 000 euros.

Brigitte CARPENTIER aborde les autorisations d'engagement en mode GBCP. Il y a une diminution notable sur la partie Investissement et fonctionnement, hors masse salariale : - 23 176 keuros, avec au total 257 443 keuros d'investissement et de fonctionnement.

Au niveau des services centraux, il y a une légère diminution des autorisations d'engagement. Concernant les 23 millions d'euros de baisse, A*MIDEX représente presque un tiers de cette diminution, avec des réajustements importants sur les projets Equipex. Le BR1 était ambitieux sur la possibilité d'engager, dès 2021, plusieurs gros investissements, notamment le projet Circuit Photonics.

Sur la partie Fonctionnement, il y a également plusieurs décalages dus à la crise sanitaire. Sur les contrats de recherche, il y a également une déprogrammation sur l'année 2022, notamment en raison de la prolongation du contrat Fast Sport'in jusqu'à fin décembre 2022. Des décalages importants sont dus à des projets immobiliers, avec 6 048 keuros en moins sur le patrimoine hors Plan Campus. La décomposition est sur différents projets : - 2 185 keuros sur le programme TIGRE, presque 2 millions d'euros (- 1 921 k€) pour le CPER, sur la partie de la restructuration des espaces Recherche Marseille Nord/Saint-Jérôme, et - 1 553 keuros million pour l'ADAP, financé sur la mobilisation du fonds de roulement. Sur le Plan Campus, il y a le décalage sur l'opération Pauliane d'Aix, et sur le Plan Luminy, il y a aussi des décalages sur les travaux du grand hall de Luminy, dus en partie à la situation sanitaire. Les autres structures n'ont pas beaucoup d'impacts.

Il y a eu aussi un passage des masses fonctionnement vers l'investissement, notamment au niveau des services centraux et d'autres services, et les engagements prévus pour la recapitalisation de Protisvalor.

Le solde budgétaire est constitué de la différence entre l'encaissement et les décaissements. Le projet de budget prévoit un prélèvement de 15 773 keuros de trésorerie, avec des dépenses qui sont supérieures aux encaissements dont 7 041 keuros sont sur des activités fléchées.

Les -15 millions se décomposent sur le budget annexe immobilier (-11,8 millions), le budget principal de l'établissement (-6,4 millions). Il y a un solde budgétaire positif sur la Fondation A*MIDEX, suite au décalage d'un certain nombre d'actions.

Le solde budgétaire des opérations fléchées comporte la majeure partie du budget annexe immobilier, avec le Plan Campus qui a un besoin supplémentaire non prévu en trésorerie d'1 million d'euros. Le plan de relance et les projets TIGRE apportent de la trésorerie au budget annexe immobilier, à hauteur de 1 million d'euros. La fondation A*MIDEX est considérée comme un projet fléché, elle apparaît donc avec un solde positif de 2 363 k€. Concernant les contrats de recherche et hors recherche fléchés, il faudra puiser en trésorerie des montants reçus précédemment.

Au total, une variation de trésorerie prévisionnelle de -16,6 millions, avec 10,3 millions sur la trésorerie fléchée.

La totalité des autorisations d'engagement s'élève à 805,2 millions, les crédits de paiement à hauteur de 730 millions d'euros, les encaissements prévus à hauteur de 714 millions d'euros. Ce solde encaissements moins décaissements correspond au solde budgétaire auquel il faut ajouter les opérations non budgétaires, mais qui ont un impact sur la trésorerie, comme, par exemple la TVA. Pour rappel, sur le compte financier de l'agent comptable figurait au 31/12/2020, un niveau de trésorerie de 217,5 millions d'euros, avec le BR2, la trésorerie s'élèverait à plus de 200 millions d'euros.

Le vote porte aujourd'hui sur les ETPT et le plafond des ETPT, les autorisations d'engagement en détail (personnel : 547 771 411 euros), le fonctionnement (125 100 129 euros), les dépenses d'investissement (132 341 848 euros), les crédits de paiement répartis entre personnel, fonctionnement et investissement, la prévision de recettes en encaissement (714 066 527 euros), le solde budgétaire de trésorerie (15 773 023 euros), et les prévisions budgétaires à la fois de variation de trésorerie et de résultat patrimonial, avec un résultat de fonctionnement à hauteur de +2 504 149 euros, une capacité d'autofinancement à +14 163 149 euros, et une proposition de prélèvement sur fonds de roulement de 13 564 212 euros.

Éric BERTON soumet au vote le budget rectificatif n°2

Le budget rectificatif n° 2 est adopté à la majorité des membres présents et représentés avec 30 voix pour et 1 voix contre.

2.e – DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

2.e.1. Additif à la campagne d'emplois 2021 – Enseignants-chercheurs

M. Damien VERHAEGHE précise qu'il s'agit de la dernière modification de la campagne d'emplois 2021, avec la création d'un emploi de professeur pour le département de formation des Sciences infirmières. Ce recrutement est soumis au vote du Conseil pour que la création de poste puisse être actée et procéder au recrutement rattaché au CERESS pour la partie recherche, et au département en Sciences infirmières pour la partie formation.

Éric BERTON soumet l'additif à la campagne d'emplois au vote.

L'additif à la campagne d'emplois 2021 – Enseignants-chercheurs est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.e.2. Avancement local des enseignants-chercheurs

- Modification des modalités d'examen des dossiers d'avancement local des enseignants-chercheurs d'AMU.

- Modification de la fiche individuelle d'évaluation : activités pédagogiques et d'intérêt général.

- Modification de la fiche individuelle d'évaluation : activités de recherche des maîtres de conférences (MCF).

- Modification de la fiche individuelle d'évaluation : activités de recherche des PR.

Philippe DELAPORTE rappelle qu'il s'agit de l'évaluation des enseignants-chercheurs composée :

- d'une note de cadrage afin que les composantes puissent faire remonter leur avis,
- d'une évaluation de la partie formation et enseignement,
- d'une évaluation de la partie intérêt général
- d'une évaluation de la partie activité recherche.

Concernant la note de cadrage, les composantes doivent effectuer une répartition entre A+, A, B et C. Certaines estiment cette répartition difficile à respecter au regard des effectifs, il a donc été ajouté une ligne « *Toutefois, si les effectifs promouvables ne permettent pas à la composante de respecter ces proportions, elles peuvent y déroger* ». Un emplacement pour décrire l'activité d'enseignement a également été ajouté à la demande de certaines composantes.

Certaines activités présentes dans la partie évaluation des activités de recherche ont été déplacées dans l'évaluation de l'intérêt général puisqu'elles relevaient davantage de l'administration que de la recherche, telles que la direction d'unité ou la direction adjointe d'unité. La direction d'une équipe de recherche reste toutefois une activité de recherche.

Concernant l'avancement local pour l'aspect Recherche des maîtres de conférences et professeurs, un travail a été fait afin de renforcer le « volet interdisciplinaire », notamment en envisageant une évaluation par un autre secteur disciplinaire. L'objectif est également d'avoir une évaluation plus qualitative que quantitative.

Auparavant, il y avait 2 fiches à remplir (une pour le candidat et une pour les rapporteurs), aujourd'hui il n'y en a qu'une regroupant les deux volets.

Une analyse qualitative a été ajoutée, il est dorénavant demandé au candidat d'extraire sur la période d'évaluation, cinq de ses publications qu'il considère comme majeures, et d'expliquer son choix. Cette analyse comporte le coefficient le plus élevé (20) car sur les aspects recherche, la qualité scientifique est considérée comme l'indicateur majeur de l'évaluation.

L'aspect rayonnement et management ont subi de légers ajustements, des activités de direction de laboratoire sont notamment apparues.

Enfin, les activités partenariales ont été limitées à 10 ans, et la possibilité de faire apparaître les projets auxquels ils ont postulé a été ajoutée. Il y avait des candidats très impliqués dans le dépôt de projet avec des taux de succès bas, sans possibilité de le faire valoir dans le dossier.

Erwan TRANVOUEZ souhaite connaître, en tant que rapporteur, l'ampleur de l'impact de l'évaluation qui est effectuée par rapport à l'avis global.

Philippe DELAPORTE précise que les promotions sont effectuées par une moyenne des 4 notes en essayant d'avoir les profils les plus équilibrés possibles.

Véronique MASOTTI signale qu'il est indiqué dans un des documents « *pour les promotions, sera prise en compte l'évaluation des activités sur l'ensemble de la carrière, avec une attention particulière pendant la période de référence* ». Puis plus loin, « *les informations devront concerner la période de référence, sauf mention explicite* ». En conséquence, les candidats ne savent pas s'ils doivent inscrire l'ensemble de leur parcours, ou seulement les éléments relevant de la période donnée comme indiqué, tout en sachant que l'ensemble du parcours est pris en compte. Madame MASOTTI demande à ce que ce point soit clarifié. Elle salue la prise en compte des dépôts de projets même non suivis de succès, ainsi que la nouvelle présentation de la fiche.

Éric BERTON soumet au vote ce point d'ordre du jour.

Les modifications concernant l'avancement local des enseignants-chercheurs sont adoptées à la majorité des membres présents et représentés avec 29 voix pour et 1 abstention.

2.e.3 Modifications des principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires de l'Université d'Aix-Marseille.

Lionel NICOD présente les équivalences de services (EQS) qui nécessitaient un toilettage sur la partie Formation continue et apprentissage dans la mesure où il n'y avait aucune EQS clairement signifiée sur le suivi d'alternants, et cela menait à différentes interprétations de la part des composantes. L'encadrement des alternants se matérialise par deux visites par site, par la lecture du mémoire et par la participation à la soutenance : 6 à 9 heures de suivi d'alternants par étudiant, pour l'enseignant.

Ensuite, la VAE a été clarifiée entre la partie prise en charge par le SFPC et celle prise en charge par la composante. Au niveau du SFPC, la présidence du jury pour les enseignants-chercheurs, sera rémunérée à une HETD par VAE, la responsabilité pédagogique ou l'encadrement d'un VAE doctorant sera également rémunérée à une HETD, avec étude du dossier de faisabilité et la co-coordination du jury avec le SFPC. Au niveau de la composante, s'il y a des recommandations pédagogiques après ce VAE et que le candidat est suivi par un enseignant, la rémunération sera au maximum de 2,5 HETD. S'il y a un suivi de parcours post-jury, qui est beaucoup plus important, au maximum 5 HETD.

Éric BERTON soumet au vote cette modification.

Les modifications des principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires de l'Université d'Aix-Marseille sont adoptées à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.e.4. Mise en place de critères de classement pour le recrutement des ATER au sein d'Aix-Marseille Université.

Philippe DELAPORTE expose les critères de recrutement des ATER : il s'agit en premier lieu des compétences de l'étudiant et de sa capacité à donner des cours et en second lieu de prioriser au maximum les candidatures d'étudiants pour lesquels cela va permettre de terminer leur doctorat et de finaliser leur thèse.

En cas de dérogation de ces critères, il est demandé aux présidents des commission *ad hoc* de fournir un argumentaire. L'attribution d'ATER est globalement toujours accordée, sauf cas spécifiques dans lesquels les critères ne sont pas respectés.

Véronique MASOTTI explique ne pas être favorable à la priorisation des étudiants en dernière année de thèse. Au lieu d'être concentrés sur la préparation de l'oral et la finalisation des articles, ils se voient attribuer une centaine d'heures d'enseignement à donner. Prioriser un étudiant à un candidat titulaire d'un doctorat et rendre ces critères officiels via un vote au Conseil d'administration ne semble pas réellement opportun.

Philippe DELAPORTE répond qu'il est plus simple pour des doctorants d'occuper un poste d'ATER adapté plutôt qu'un emploi classique.

Ensuite, M. DELAPORTE précise que ces critères ne sont pas rigides, il ne s'agit que de guides.

Éric BERTON soumet au vote ce point.

La mise en place de critères de classement pour le recrutement des ATER au sein de l'Université d'Aix-Marseille est adoptée à la majorité des membres présents et représentés avec 28 voix pour et 2 abstentions.

2.f. DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELLES

2.f.1. Récapitulatif des décisions prises, contrats et conventions approuvés par le Président en vertu de sa délégation de pouvoir du Conseil d'administration (période mars 2021-juillet 2021)

Pierre BOS explique que ce point d'ordre du jour a vocation à informer les membres du Conseil d'administration des décisions et contrats signés par le Président, dans le cadre de sa délégation de pouvoir octroyée par le Conseil. Lors de la dernière présentation, en avril dernier, il manquait des données RH qui ont été complétées.

Les décisions et les arrêtés signés par le Président représentent 49 actes : 11 fixations de tarifs, 4 subventions, 3 sorties d'inventaire, 22 dons et legs, 9 prix. S'ajoute à ça les actes relevant des Ressources humaines, notamment les mises à disposition, les délégations, les activités complémentaires.

Concernant les conventions, 152 conventions ont été signées sur la période, dont 80 via FIDES, et plus de 4 150 contrats ou avenants dont 1 554 relèvent du SFPC.

Enfin, 39 dossiers d'admissions en non-valeur pour un montant inférieur à 10 000 euros ont été instruits.

Isabelle DE SAINTE-MARIE salue le travail effectué, notamment en ce que les données ont été mises à disposition via un fichier Excel qui permet de faire des tris, au lieu d'un PDF.

2.f.2. Interdiction d'accès aux locaux (deux arrêtés)

Pierre BOS explique que les arrêtés d'interdiction d'accès aux locaux doivent être présentés au Conseil d'administration pour information. Deux étudiants ont été concernés à la rentrée universitaire :

- Un étudiant en master bio, en première année, qui a eu des propos menaçants et injurieux, à caractère diffamatoire à l'encontre de plusieurs enseignants et responsables du master. Un premier arrêté d'interdiction de locaux de 30 jours a été signé le 6 septembre 2021. En parallèle, la section disciplinaire des usagers a été saisie, et un autre arrêté de prolongation d'interdiction d'accès aux locaux a été pris le 15 octobre 2021. Le jugement rendu par la section disciplinaire est en cours de rédaction.

- Un étudiant en cours d'inscription qui arrive d'une autre université et qui souhaite s'inscrire à la FEG. Ce monsieur a été surpris le 5 octobre 2021 à la bibliothèque universitaire, en train de se masturber devant une étudiante. Un arrêté d'interdiction d'accès aux locaux a été pris le lendemain. La section disciplinaire a été saisie et une dénoncé au titre de l'article 40 du Code pénal a été réalisée. Enfin, un arrêté de prolongation de l'interdiction d'accès aux locaux a été pris le 8 novembre 2021.

2.g. AGENCE COMPTABLE

2.g.1 Admission en non-valeur

Philippe DJAMBAZIAN présente l'admission en non-valeur pour une cote supérieure à 10 000 euros, pour laquelle des poursuites ont été engagées mais se sont révélées infructueuses. Le débiteur a contesté la dette devant le Tribunal administratif sans succès. La somme a été qualifiée d'irrecouvrable par l'huissier de justice.

Éric BERTON soumet au vote cette admission en non-valeur.

La proposition d'admission en non-valeur est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.g.2. Proposition de mise au rebut des biens inscrits à l'inventaire de l'Université dans le cadre de la fiabilisation de l'actif immobilisé au titre de l'exercice 2021

Philippe DJAMBAZIAN précise qu'il s'agit de voter, comme à chaque fin d'année, la mise à jour de l'inventaire physique de l'établissement.

Les biens acquis par l'établissement sont envoyés aux structures demandeuses qui nous renvoient en échange les biens destinées à sortir de l'inventaire pour un total de 768 fiches à sortir de l'inventaire, dont la valeur résiduelle s'élève à 83 000 euros.

Concernant l'immobilier, 3 bâtiments sont à sortir de l'inventaire : un préfabriqué dont la valeur nette comptable est à 0, un logement de conciergerie détruit sur le site Schuman dont la valeur nette comptable est à 17 000 euros, et un parc de stationnement évalué à 1,6 million d'euros affecté au CROUS.

Ces trois biens vont être sortis aussi de l'inventaire de l'établissement, si le Conseil d'administration en donne l'autorisation.

Pour mémoire, quatre véhicules ont été remis aux domaines, des véhicules très anciens complètement amortis ; la valeur nette comptable est à 0.

La proposition de mise au rebut des biens inscrits à l'inventaire de l'Université est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

DIVERS

Questions diverses

Éric BERTON rappelle qu'Isabelle DE SAINTE-MARIE avait posé une question relative à l'application de la LPR. Cette question sera examinée lors du prochain Conseil d'administration une fois que la Commission de recherche pourra y apporter des éléments de réponse.

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

(La séance est levée à 17 h 00)

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

