

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

### DELIBERATION n° 2022/06/21-01-CA

Le **Conseil d'administration**, en sa séance du 21 juin 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 de la séance du 3 mai 2022

Le Conseil d'administration approuve le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 3 mai 2022, tel qu'annexé à la présente délibération.

**Cette délibération est adoptée avec 24 voix pour et 2 abstentions.**

Membres en exercice : 36  
Quorum : 18  
Présents et représentés : 26

Fait à Marseille le 21 juin 2022,

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





**PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE  
SEANCE DU 3 MAI 2022**

---

**Étaient présents :**

**Collège A**

BRANDT-POMARES Pascale  
BERTON Éric  
BOUFFIER Sophie  
LEONETTI Georges (*jusqu'à 15h48*)  
GIMENEZ Guy  
MOURET Laurence  
LATIFI Amel

**Collège B**

RIBAUD Anne (*à partir de 14h05*)  
LENGRAND-JACOULET Sophie  
DAUDE Hervé  
MASOTTI Véronique  
SIFFREIN-BLANC Caroline  
TRANVOUEZ Erwan (*à partir de 13h36*)

**Collège BIATSS :**

FORESTIER Frédéric  
GAUDY Fabrice  
MAILLE Laure  
ROSA Emmanuelle

**Collège Usagers :**

CHAPUIS Bastien  
BROUWER Max

**Personnalités extérieures :**

PASQUALINI Nathalie  
BIANCARELLI-LOPES Aurélie

**Étaient représentés :**

BLACHE Philippe .....a donné pouvoir à ..... MASOTTI Véronique  
PROST Jean-Philippe .....a donné pouvoir à ..... MASOTTI Véronique  
MIQUELLY Véronique ..... a donné pouvoir à ..... BERTON Eric, Président  
GODRON Amaury ..... a donné pouvoir à ..... BERTON Éric, Président  
GUENEC André .....a donné pouvoir à ..... FORESTIER Frédéric  
CATONI Ghjuvan ..... a donné pouvoir à ..... BROUWER Max  
SICARD-DESNUELLE Marie-Pierre a donné pouvoir à ..... BRANDT-POMARES Pascale  
RADULESCO Thomas ..... a donné pouvoir à ..... SIFFREIN-BLANC Caroline

**Étaient absents sans représentation :**

DE SAINTE MARIE Isabelle  
TIR Fathia  
KEBE Malick  
EL KHANTOURI Fatima  
GENZANA Bruno  
DE PONCINS Côme

LECCIA Paul

**Invités permanents :**

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

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

Quorum : ..... 18

Nombre de présents : ..... 19 (+1 à 13h36 ; +1 à 14h06 ; -1 à 15h48)

Dont nombre de membres représentés (procurations validées) : ..... 8

Nombre de membres absents : ..... 9 (-1 à 13h36 ; -1 à 14h06 ; +1 à 15h48)

**Décompte des votants à l'ouverture de la séance : 19+8, soit 27 présents ou représentés.**

***Membres de droit***

CORVELLEC Laurence, Directrice générale des services

DJAMBAZIAN Philippe, Agent comptable

***Membres invités***

CRIVELLO Maryline – vice-Présidente du Conseil d'administration

VERHAEGHE Damien – vice-Président Richesse humaine et patrimoine

MORO Jean-Louis – vice-Président en charge de la vie des campus, de la qualité de vie au travail et de la sécurité au travail

CASADO Franck – chargé des relations sociales (Direction des ressources humaines)

DELAPORTE Philippe – vice-Président Recherche

NICOD Lionel – vice-Président Formation

BLANC Christine – Directrice Hygiène sécurité et environnement

BOS Pierre – Directeur des affaires juridiques et institutionnelles

PIANEZZE Guillaume – Directeur des ressources humaines

VERHAEGHE Dorothée – Directrice du pôle gestion des personnels (Direction des ressources humaines)

AMIDIEU Stéphane – Directeur du pôle logistique (Direction d'Exploitation du Patrimoine Immobilier et de la Logistique)

DURAND Ségolène – Directrice du Développement du Patrimoine Immobilier

BLIEK Ariane – Directrice du Développement Durable

TROUPEL Nicolas – Responsable Cellule Contrôle Interne

*La séance est ouverte à 13 heures et 20 minutes.*

## **INTRODUCTION**

### **a) Accueil**

Éric BERTON, Président, accueille les membres du Conseil d'administration (CA).

### **b) Appel**

Aurélié BOURCEL procède à l'appel.

### **c) Vérification atteinte du Quorum**

Aurélié BOURCEL annonce que le quorum est atteint. La séance est donc valablement ouverte.

### **e) Désignation d'un/une secrétaire adjoint de séance**

Frédéric FORESTIER est désigné comme secrétaire adjoint de séance.

### **f) Actualités**

Éric BERTON souhaite la bienvenue à Madame LATIFI.

Il fait part de sa tristesse à la suite de la disparition de Robert FOUCHET, Conseiller culture au sein de la gouvernance et lui rend hommage. Il indique que c'est une perte pour la politique culturelle d'AMU et la culture sous toutes ses formes.

### **g) Approbation du procès-verbal de la séance du 15 mars 2022**

Éric BERTON demande s'il y a des remarques sur le procès-verbal.  
Pas de remarque.

*Le procès-verbal de la séance du 15 mars 2022 est adopté  
à l'unanimité des membres présents et représentés.*

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

### **a) Actualités de l'établissement**

#### **1.a.1. A\*MIDEX : Rapport d'activités 2021 et Programme d'activités 2022**

Nicolas MORALES s'associe à la douleur collective émanant de la perte de Robert FOUCHET.

Il présente le **rapport d'activité 2021** et le **plan d'action 2022 d'A\*MIDEX** en rappelant d'abord la vocation d'A\*MIDEX : faire émerger des actions innovantes et expérimentales à l'échelle du site, animer et coordonner les projets du PIA du site, sélectionnés et financés par des opérateurs nationaux.

La feuille de route 3.0 pour la période 2021-2024 comporte 4 champs d'action :

- Consolider les expérimentations (Instituts d'établissement, AAP Interdisciplinarité, Programme Équipement...).
- La formation, l'attraction et l'accompagnement des talents (Programme Chaires d'excellences, Programme Académie d'excellence...).
- L'interaction avec les acteurs internationaux et de la société civile (Programme Transfert, Programme Chaires industrielles, Programme International & Méditerranée, Action Europe : le CERCLe, Action UMIFRE...).
- L'incubation de projets pour répondre à des défis scientifiques et sociétaux majeurs (Appel à projet Pépinière d'Excellence, Action Développement Durable, Programme Recherche blanc).

❖ *Concernant le premier champ : les expérimentations et leur consolidation à l'échelle du site, l'année 2021 a été marquée par :*

- Le vote d'une dotation pluriannuelle pour chaque institut d'établissement pour la période 2021-2025, ce qui représente un budget de plus du tiers de l'ensemble d'A\*MIDEX.
- La création des instituts Océan, Laënnec et Origines par le Conseil d'administration d'Aix-Marseille Université.
- Des tables rondes en ligne et en direct introduites par Monsieur le Président BERTON ce qui a permis de communiquer sur les instituts et leurs partenaires socio-économiques.
- Le vote d'un moratoire mettant fin à la création de nouveaux instituts d'établissement.
- L'octroi du label institut d'établissement à deux structures existantes : Instituts Convergences et CenTuri, feuille de route scientifique 2021 –2025 de l'IMÉRA.
- 8 réunions d'animation des instituts d'établissement.

Les dispositifs A\*MIDEX mis en place dans le cadre de ce premier champ sont :

#### L'INTERDISCIPLINARITÉ

- Le bilan des 22 projets lauréats de l'appel à projet Interdisciplinarité 2018 (budget total : 6 M€).
- Le lancement de la 5<sup>ème</sup> édition de l'appel à projets Interdisciplinarité dotée d'une enveloppe de 6M€ : soutenir les instituts d'établissement d'Aix-Marseille Université dans leur démarche de structuration et d'animation de communautés interdisciplinaires.

#### LA MÉDIATION SCIENTIFIQUE

- 16 films réalisés dans le cadre de la collection « Expérimenter l'Avenir » dont 11 portraits de Doctorants d'AMU diffusés lors de la Nuit Européenne des Chercheurs.
- 3 catalogues de projets publiés, International, Méditerranée, Formation.
- 129 documents déposés dans la collection HALA\*MIDEX.
- 63 « billets » publiés sur le carnet de recherche (blog scientifique) par la fondation et/ou les projets.

#### LES PROJETS DU PIA

- Bilan des activités et avancées scientifiques des Laboratoires d'Excellence (LabEx) sur le site pour la période 2011 –2021 : présenté devant les instances A\*MIDEX et le Conseil d'Administration d'Aix-Marseille Université, transmis aux institutions et organismes dont le Secrétariat Général pour l'Investissement (SGPI), le Ministère (MESRI), l'ANR, les EPST, les collectivités.
- Évaluation à mi-parcours des 2 Instituts Convergences devant le jury de l'ANR : CenTuri et ILCB.
- ILCB : Audit organisationnel et désignation d'une nouvelle direction ILCB.
- TIGER/ IDeAL : Signature de la convention attributive d'aide avec l'ANR (2020-2029), préparation des accords de consortium. Premiers recrutements de l'équipe opérationnelle. Mise en place de la gouvernance et lancement des groupes de travail. Pour TIGER, une trajectoire de transformation qui a évolué (révision du projet).

- EquipEx+ : Signature des conventions attributives d'aide et installation des 4 projets lauréats, auxquels s'ajoutent 10 projets en réseau. L'aide financière obtenue pour Aix-Marseille Université s'élève à 22 M€.

❖ *Concernant le deuxième champ : la formation, l'attraction et l'accompagnement des talents, les dispositifs A\*MIDEX ont été les suivants :*

#### LA FORMATION

- Bilan intermédiaire des 30 projets lauréats de l'appel à projets Académie d'Excellence 2017.
- Validation des objectifs et calendrier de lancement du programme Académie d'Excellence.
- Lancement de l'appel à projets #1 : Multilinguisme : cursus en langue étrangère –2021, du programme Académie d'Excellence (budget : 700 K€).
- Publication du catalogue des projets formation (Projets lauréats de l'appel à projet Académie d'Excellence 2017, Écoles Universitaires de Recherche, Instituts Convergence).

#### L'ATTRACTIVITÉ

- L'appel à candidatures Chaire d'excellence 2021 (budget : 2,5M€).
- Labellisation de 4 chaires d'Excellence de l'appel 2020 (budget : 3,3M€).
- Renouvellement de 2 postes et projet Management des Talents IGR.
- Lancement du premier appel post-doctorants de Civis3i.
- Doctorant handicap : poursuite de l'action contrats doctoraux, démarrage de l'action accompagnement individualisé.

#### LES PROJETS DU PIA

- DREAM-U : 15 mentions pionnières de licence DTI-SRI, 2101 étudiants concernés par ce projet.
- Label'HybridAMU : 38 salles pédagogiques innovantes ont été aménagées. Déploiement du dispositif ADPE-hybridation qui vise à aider les enseignants à faire évoluer leur pratique et à maîtriser les outils numériques de l'université.
- PANORAMA : Interventions dans les classes et disponibilité des équipes des lycées comme du supérieur très limitées en période de crise sanitaire. Recrutement du chef de projet. Plus de 3500 lycéens concernés par les activités déployées dans 15 établissements.
- AMPIRIC : Nouvelles unités d'enseignement dans les formations du master MEEF, adossées aux différents types de recherche menés dans le cadre du projet.
- Les Campus Connectés de Digne-les-Bains, Arles et Salon-de-Provence ont ouvert leurs portes à la rentrée universitaire 2021-2022.

❖ *Les dispositifs A\*MIDEX de l'année 2021 pour le troisième champ (l'interaction avec les acteurs internationaux et de la société civile) :*

#### LE TRANSFERT

- 3<sup>ème</sup> édition de l'action de soutien RH aux plateformes technologiques et interdisciplinaires du site Aix-Marseille : 11 postes labélisés en CDD d'une durée de 2 ans (budget : 700 K€).
- Programme Transfert 2020-2023 : 10 projets lauréats au titre des appels à projet « émergence de nouvelles collaborations » (5 projets), « partenariat Start-up » (2 projets) et « partenariat avec le monde socio-économique » (3 projets) (budget total : 1,7 M€). Puis, lancement de l'appel à projet Ingénierie et montage de projets européens, 4<sup>ème</sup> volet du programme (budget : 500 K€).
- Chaires industrielles : poursuite des 3 chaires en cours : CEREGE (TOTAL), CRMBM (SIEMENS), Institut Fresnel (MULTIWAVE).

#### L'INTERNATIONAL

- Labélisation de 8 projets dans l'appel à projet UMIFRE 2020 - Unités Mixtes des Instituts Français de Recherche à l'Étranger (budget : 75K€).
- Lancement de l'action UMIFRE 2021 (budget : 120K€).

- Publication des catalogues des projets Internationaux et Méditerranée.
- Accompagnement de 2 projets synergie ERC Booster avec la Région Sud (Julien Serres, Miquel Huix-Rottlant).
- Soutien renouvelé au CERCLÉ, club des ERC du site Aix-Marseille.

#### LES PROJETS DU PIA

- EPINOV : 199 patients inclus dans l'essai clinique, sur 11 centres. Le projet a été remanié à la suite des recommandations du jury dans le cadre de l'évaluation du projet à mi-parcours conduite par l'Agence Nationale de la Recherche (ANR).
- PIONeeR : 32 patients inclus dans l'essai clinique PIONeeR, soit 26,7% des inclusions, deux ans après l'inclusion du 1<sup>er</sup> patient. Il y a un accord de l'ANR pour la prolongation d'un an du projet avec de finalisation en octobre 2023.
- INNOV-CKD : Autorisation obtenue en août 2020 (avis favorable du CPP) pour mener l'étude pilote (115 patients). Demande de prolongation du projet en cours de préparation, avant évaluation à mi-parcours en 2022.
- TNTM : projet Transformation Numérique du Transport Maritime lauréat de l'appel à projet i-Démo -soutien aux projets structurants de R&D, coordonné par CMA-CGM avec une dotation AMU de 2,2 M€ pour 48 mois, en attente de la convention de financement.
- PARAPERF : Mise en place d'un stage de préparation de l'équipe de France de basket-ball en fauteuil roulant au Technosport de Luminy.
- REVEA : Tests d'acceptabilité du simulateur virtuel de relais qui sera utilisé par les entraîneurs et les athlètes dans le cadre de la préparation aux Jeux olympiques de 2024.

#### ❖ *Le dispositif A\*MIDEX pour le quatrième champ (l'incubation de projets pour répondre à des défis scientifiques et sociétaux majeurs) :*

- Lancement de la 3<sup>ème</sup> édition de l'appel à projets Pépinière d'Excellence (budget : 750 K€). Cet appel entend renforcer la capacité de réponse des équipes à des appels à projets nationaux et internationaux, en apportant un premier soutien de type amorce à des initiatives de recherche nouvelles pouvant répondre à des défis scientifiques et sociétaux majeurs.

#### LES PROJETS DU PIA

- Soutien à la structuration du site : Instruction des dossiers de candidatures à plusieurs appels à projets du PIA. Audition de plusieurs projets PIA, lauréats, et projets de réponse devant le Comité de Pilotage A\*MIDEX. Mise en place d'un comité projets PIA réunissant les partenaires de l'IdEx (fréquence mensuelle).
- Animation institutionnelle du PIA4 : réunions trimestrielles pour l'ensemble du site, mise en place d'ateliers mensuels avec les chefs des projets transformants pour le site, ateliers ad hoc selon les jalons.
- CISAM+ : consortium A\*MIDEX lauréat de l'appel à projets ExcellencES, vague 1. Dotation 40 M€, durée : 10 ans.

#### LE PILOTAGE

- Démarche qualité : avancement des travaux en vue d'une certification ISO 9001 à horizon fin 2022.
- Suivi rigoureux de la dépense publique :
  - Plan d'actions d'améliorations déployé en réponse à l'ensemble des recommandations, suite au rapport d'audit interne sur le cycle de la dépense (2020),
  - Révision du règlement relatif aux modalités d'attribution des aides aux projets,
  - Révision du modèle de convention attributive d'aide aux projets.

**Maryline CRIVELLO, vice-Présidente du Conseil d'administration**, remercie Nicolas MORALES pour sa présentation très concrète et structurée et propose à l'assemblée de poser des questions ou des demandes de précisions, avant de passer au vote.

***Le bilan d'activité 2021 est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.***

**Nicolas MORALES** procède ensuite à la présentation du **programme d'activité 2022 pour A\*MIDEX** en reprenant les quatre champs d'action.

❖ *Pour le premier champ (Consolider les expérimentations) :*

#### LES INSTITUTS D'ÉTABLISSEMENTS

- Finalisation des indicateurs de suivi.
- Définition du rapport à mi-parcours en vue de l'évaluation prévue en 2023.
- Poursuite de l'intégration des instituts d'établissement dans le paysage universitaire.
- Chantier démarche qualité des instituts d'établissement.
- Diffusion des nouvelles vidéos de présentation, bilingues français-anglais.
- Mise en place de journées de travail avec les chefs de projet.

#### LES DISPOSITIFS A\*MIDEX

- Lancement du volet recherche de l'appel à projet Équipement (budget : 10M€).
- Labellisation des projets lauréats de l'appel à projet Interdisciplinarité 2021.
- Poursuite des actions de médiation scientifique dont notamment un catalogue des projets interdisciplinarité en recherche en lien avec la mission interdisciplinarité.
- Manifestation des 10 ans de l'IdEx.

#### LES PROJETS DU PIA

- TIGER : initier davantage les étudiants de master à la recherche, accroître l'expérience internationale des étudiants de master grâce à la mobilité et développer la stratégie internationale des cursus ; multiplier les opportunités des étudiants de master de travailler avec les acteurs du monde socio-économique et culturel.
- IDeAL : finalisation des recrutements de l'École de Développement des Talents et déploiement des premières actions. Recrutement des data scientists pour le programme CEDRE.

❖ *Pour le deuxième champ (La formation, l'attraction et l'accompagnement des talents) :*

#### LES DISPOSITIFS A\*MIDEX

- Annonce des lauréats de l'appel à projet Multilinguisme.
- Lancement de l'action structurante Hybridation et mobilité (budget : 500 K€).
- Annonce des lauréats des appels à projet Chaire d'Excellence 2021 et de l'appel à candidatures Civis3i.
- Lancement de l'appel à projet Chaire d'Excellence 2022 et de l'appel à candidatures Civis3i 2022.
- Nouveaux dispositifs du programme Management des Talents, notamment pour les lauréats de bourses ERC.
- Campagne de contrats doctoraux handicap 2022

#### LES PROJETS DU PIA

- DREAM-U : Finalisation des actions de la phase d'expérimentation en vue de l'évaluation Go / No Go prévue en 2023
- PANORAMA : Mobilisation des acteurs de terrain afin de déployer les activités auprès de l'ensemble des lycées cibles ; stratégie de communication harmonisée avec l'ensemble des partenaires.
- AMPIRIC : Évolution de l'offre de formation en master

❖ *Pour le troisième champ (L'interaction avec les ACTEURS internationaux et de la société civile) :*

#### LES DISPOSITIFS A\*MIDEX :

- Lancement des nouvelles éditions des appels à projets du programme Transfert et démarrage des projets labellisés en 2021.
- Labélisation des premiers projets de l'appel à projet Ingénierie et montage de projets européens.
- La visibilité de la CISAM bénéficiera d'un évènement dédié aux 3 ans.
- Lancement d'une nouvelle édition de l'appel à projet International.
- Annonce des lauréats de l'action collaboration Aix-Marseille, CRFJ, IRMC en Méditerranée - 2021, en partenariat avec UMIFRE. Bilan intermédiaire de la coopération.
- Poursuite de l'accompagnement par le CERCle afin de soutenir les lauréats ERC et le dépôt de projets à l'ERC.

#### LES PROJETS DU PIA

- EPINOV : finalisation de l'essai clinique et validation du pipeline du partenaire industriel. Réponse attendue à la demande de prolongation d'un an (jusqu'en 2023).
- Innov-CKD : Évaluation à mi-parcours. Lancement de 2 études : étude pilote (évaluation des performances analytiques des deux tests développés - 115 patients), étude clinique (évaluation de la valeur prédictive de biomarqueurs - 1114 patients).
- PARAPERF : Validation du dérapomètre et organisation d'un 2<sup>ème</sup> stage pour l'équipe de France.
- PerfAnalytics : Mise en place des premiers programmes d'entraînement.
- REVEA : Livraison d'une 1<sup>ère</sup> version du simulateur de relais aux entraîneurs nationaux.

❖ *Pour le quatrième champ (L'incubation de projets pour répondre à des DÉFIS scientifiques et sociétaux majeurs) :*

#### LES DISPOSITIFS A\*MIDEX

- Lancement de l'appel à projet blanc privilégiant les thématiques de recherche émergentes et les approches novatrices (budget : 10 M€).
- Labellisation des projets lauréats de l'appel Pépinière d'excellence 2021.
- Lancement de l'appel à projet Prise en compte des objectifs du développement durable dans la formation.
- Lancement de l'appel à projet Transformation de la Formation par la Recherche en lien avec le projet TIGER (budget : 1,6 M€, dont 800K€ financé par le projet TIGER).

#### LES PROJETS DU PIA

- CISAM + : Mise en œuvre du projet, dont création d'une 1<sup>ère</sup> antenne sur le Campus de l'Arbois (Aix-en-Provence) et lancement des parcours de sensibilisation et de spécialisation en formation des étudiants en Licence et Master (rentrée universitaire 2022/2023).
- Animation institutionnelle PIA : explorer de nouvelles méthodes de coordination au plan interne, partage des bonnes pratiques, démarche d'amélioration continue.

#### LE PILOTAGE

- Mesures d'impact : Définition d'objectifs stratégiques accompagnés d'indicateurs de mesure.
- Certification ISO 9001 à l'automne prochain.

**Maryline CRIVELLO** remercie Nicolas MORALES.

**Veronique MASOTTI** demande si la certification Qualiopi est envisagée. Elle explique que cette certification est beaucoup moins contraignante que la certification ISO 9001.

**Nicolas MORALES** répond que la certification ISO 9001 a été d'une très grande aide en interne, bien qu'elle soit contraignante. En effet, elle a aidé à parfaire la définition des objectifs et à participer à l'amélioration des processus. Il explique que les contraintes ont été acceptées et que cette expérience sera bénéfique pour la suite. Il explorera les attendus de la certification Qualiopi.

**Véronique MASOTTI** explique avoir fait les deux. Qualiopi ayant aidé à bâtir ISO 9001, elle suggère d'envisager Qualiopi.

*Le programme d'activité 2022, soumis au vote du Conseil est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.*

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

### **1.b.1. Création du Comité Social d'Administration (CSA) d'Aix-Marseille Université et fixation des parts respectives de femmes et d'hommes au sein de ce comité**

La présentation est faite à deux voix par Guillaume PIANNEZZE, Directeur des Ressources Humaines et Christine BLANC, Directrice de la Direction Hygiène, santé, et environnement, et conseillère Prévention, auprès du Président

L'application du décret du 20 juillet 2020 pose de nouvelles modalités d'organisation dans le dialogue social et dans la prévention des risques notamment.

Les élections professionnelles ayant lieu à la fin de l'année 2018, il convient de préparer l'installation des nouvelles instances qui seront effectives dès le début de l'année 2023.

Règlementairement, le chef d'établissement doit mettre en place un Comité Social d'Administration (CSA) ainsi qu'une formation spécialisée. Dans le tableau présenté se trouvent : en gras le volet réglementaire et en dessous, les options qui se présentent au chef d'établissement.

**Christine BLANC** explique que la formation spécialisée est le reflet du CHSCT actuel.

Il est prévu règlementairement de mettre en place une seule formation spécialisée rattachée au CSA ou de mettre en place plusieurs structurations, et notamment des formations spécialisées de site.

Une alerte est posée sur la dispersion causée par la création de trop nombreuses formations. Celle-ci empêcherait la visibilité centrale et entraînerait un éparpillement de la politique d'établissement.

Les scénarios envisageables :

- Des CSA de site et des formations spécialisées de site.
- Un CSA central avec une formation spécialisée centrale et plusieurs formations spécialisées de site.

Le décret permet une latitude d'organisation, mais il convient de garder en tête les limites de la multiplication de ces instances.

**Guillaume PIANNEZZE** présente la composition réglementaire du CSA.

- Le président Eric BERTON présidera ces instances.
- Une représentativité avec 10 titulaires et 10 suppléants.
- Possibilité d'y inviter des experts, le médecin du travail, l'assistant de prévention et l'inspecteur santé-sécurité.

Concernant les modalités de désignation, un mandat de 4 ans débutera à l'issue des élections professionnelles, le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Un scrutin de liste permettra de désigner des représentants au sein du CSA, titulaires et suppléants.

Pour la/les formation(s) spécialisée(s), les représentants titulaires sont choisis parmi les membres élus du CSA ; les suppléants peuvent être librement désignés par les organisations syndicales ayant obtenu des sièges au CSA.

**Christine BLANC** revient sur la composition de la formation spécialisée : les 10 titulaires sont forcément membres du CSA. Parmi les suppléants, il y a la possibilité d'en avoir 10 en dehors du CSA.

**Guillaume PIANEZZE** annonce le rétroplanning : les élections ayant lieu le 8 décembre 2022, il faudra entériner la désignation des membres des instances avant le 21 décembre.

La répartition des attributions du CSA sera faite selon les trois modalités suivantes :

- **Consultations obligatoires** (fonctionnement, réorganisations de service, temps de travail, LDG, PA égalité, protection sociale complémentaire).
- **Débats périodiques** (annuels : BDS-RSU et programmation des travaux du CSA / tous les 2 ans : politique GPEEC - évolution des métiers, mobilité et évaluation professionnelles, insertion professionnelle, organisation du travail et QVT-, politique indemnitaire).
- **Examens éventuels** (organisation / fonctionnement des services et ses impacts, lutte contre les discriminations - bilan de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la restructuration, encadrement supérieur, dématérialisation des procédures, impacts sur le personnel des évolutions technologiques / méthodes de travail et des décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois).

**Christine BLANC** présente la répartition des attributions concernant la formation spécialisée, il s'agit du même système que dans le CHSCT actuel : enquêtes d'accident, visites de prévention...

**Guillaume PIANEZZE** explique que la nouvelle articulation entre ces deux instances par la réforme du décret a pour but de simplifier et d'éviter les doublons sur les différentes thématiques. Cela sera fait par la création d'un seul règlement intérieur qui mettra en œuvre une règle commune et une seule lecture.

Des groupes de travail seront bientôt ouverts dans le but de recueillir un certain nombre d'observations sur la modernisation et les moyens envisagés pour améliorer le dialogue social.

**Christine BLANC** détaille le fonctionnement actuel : 20 représentants au CT et 18 au CHSCT, ce qui fait un total de 38 personnes.

Avec le futur CSA, il y aura 20 représentants des personnels au CSA, 20 dans la Formation Spécialisée (FS) dont 10 communs au CSA. Il y aura donc moins de personnes différentes dans la future configuration.

**Guillaume PIANEZZE** explique qu'après échange au sein de l'administration, l'établissement a travaillé et il se trouve que les modalités actuelles trouvent un certain nombre de satisfactions.

Parmi les différentes options possibles, l'administration d'AMU propose un CSA avec une seule formation spécialisée. Ce serait l'option qui permettrait de maintenir le fonctionnement le plus proche de l'actuel.

**Christine BLANC** synthétise et rappelle que la réglementation n'impose d'avoir que 3 réunions règlementaires annuelles : 2 pour le CSA et 1 pour la FS.

Une présentation de cette nouvelle organisation a été faite au CHSCT et au CT et il a été décidé de maintenir les 12 réunions annuelles, avec 9 visites pour la prévention des risques. Ce *statu quo* des instances actuelles permet de conserver le fonctionnement actuel qui est satisfaisant, avec un dialogue social et de la prévention. La volonté de maintenir le *statu quo* a guidé les décisions.

**Guillaume PIANEZZE** explique qu'il convient enfin entériner la fixation des parts respectives de femmes et hommes au sein du comité.

La photographie au 1<sup>er</sup> janvier 2022 des effectifs d'AMU sur le périmètre du CSA est la suivante : 4 398 hommes et 4 963 femmes.

Sur les 10 sièges titulaires et 10 sièges suppléants à pourvoir, la répartition entre les hommes et les femmes au sein du CSA est donc la suivante : 4,7% pour les hommes et 5,3% pour les femmes.

Conformément à l'article 32 du décret, il revient à chaque organisation syndicale de procéder indifféremment à l'arrondi à l'entier supérieur ou inférieur dans la constitution des listes de candidatures.

**Max BROUWER** remercie les deux orateurs pour leur présentation. Il s'enquiert de la disparition de la participation étudiante dans la nouvelle configuration du CSA et de la FS. Il évoque les contrats étudiants qui sont une raison d'avoir une participation étudiante au sein des nouvelles instances, dans le dialogue social. Il demande si une piste d'évolution est envisagée pour inclure la parole étudiante.

**Christine BLANC** répond que les étudiants en CDD, notamment les doctorants, relèvent de la catégorie des représentants du personnel du CHSCT.

Le CHSCT pouvait en effet être configuré « en formation élargie aux usagers » dès lors qu'il s'agissait d'évoquer des questions qui concernent les étudiants.

Dans le cadre de la future formation spécialisée, il est également prévu qu'elle puisse se réunir en formation élargie aux étudiants. Il y a donc très peu de modifications entre le CHSCT et la FS.

**Véronique MASOTTI** s'interroge sur la notion de site (un bâtiment ? Un campus ?).

Elle demande également s'il est possible d'avoir une gestion centrale avec des formations spécialisées de site. Elle trouve qu'il reste beaucoup d'imprécisions.

**Christine BLANC** répond qu'un site peut être un campus ou un bâtiment. Un site existe dès lors qu'il y a des thématiques spécifiques.

Elle ajoute que le choix s'applique à l'université dans son ensemble, c'est l'établissement qui organise ses instances. Après avoir échangé avec les doyens, il est apparu, à la fois pour les organisations syndicales que pour l'administration, que le choix le plus judicieux était de rester, au démarrage, sur ce qui fonctionne aujourd'hui, plutôt que de créer de nouveaux modes qui risqueraient de perturber la communauté universitaire.

Les simulations effectuées annoncent jusqu'à 57 FS possibles, c'est-à-dire une multiplication des décisions sur des sujets potentiellement communs.

**Véronique MASOTTI** et **Eric BERTON** partagent l'avis exprimé précédemment.

**Emmanuelle ROSA** demande s'il s'agira d'une répartition à 50 % entre les hommes et les femmes.

**Eric BERTON** reprend l'argumentaire précédent.

**Guillaume PIANEZZE** rappelle les modalités de calcul. Il appartiendra aux organisations syndicales candidates de faire le choix entre l'arrondi supérieur ou inférieur, au moment de la constitution de leurs listes.

Le vote de la séance actuelle porte essentiellement sur le principe de création du CSA.

***La création du Comité Social d'Administration et d'une Formation Spécialisée unique est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.***

***Les parts femmes/hommes au sein des effectifs sont entérinés à l'unanimité des membres présents et représentés.***

Éric BERTON félicite ce travail en collaboration avec l'ensemble des équipes.

### 1.b.2. Politique d'attractivité internationale : mobilités de gestion des bourses d'excellence entrantes

**Christine LOGIER** présente la délibération portant sur la politique d'attractivité d'AMU et plus spécifiquement sur la mise en place de bourses de mobilités internationales entrantes. Il s'agit du parallèle d'une autre délibération précédente concernant les bourses de mobilités sortantes.

Cette délibération se veut volontairement large pour être applicable quelle que soit l'origine des financements. Les premières bourses d'excellence de mobilité entrante seront financées sur fonds TIGER (PIA 3), cependant ce type de dispositif vise à être élargi à d'autres sources de financement, selon les mêmes modalités.

Une politique d'attractivité à AMU donnerait l'opportunité, aux meilleurs étudiants internationaux, de venir se former à Aix-Marseille Université et de transformer nos formations par une approche intégrée de l'internationalisation et des mobilités internationales.

Il s'agit de bourses d'excellence d'un montant de 10 000 € par an, soit environ 800 € par mois avec un accompagnement pour ces étudiants sur l'accès au logement et des modalités d'accueil privilégié.

Le versement serait fait en 3 fois : 50 % à l'arrivée en France, 25 % à la suite des examens du premier semestre, et 25 % à l'issue du second semestre, à chaque fois en lien avec le responsable du parcours qui suit la mobilité. Aucune somme ne sera versée sans la validation du responsable de parcours.

Quelques spécificités de gestion :

- Il s'agit du recrutement d'étudiants d'excellence, des étudiants de master recrutés sur critères académiques, n'ayant jamais étudié en France et ne possédant pas la nationalité française.
- Une possibilité de suspension en cas de retour anticipé ou de non-participation aux examens.
- Une reconduction automatique de la bourse d'excellence de master du M1 vers le M2 sous réserve d'avoir 14/20 de moyenne annuelle.
- La bourse d'excellence de master est cumulable avec d'autres dispositifs (stages), dans la limite de 2 000 € mensuel.

Pour mémoire, le budget TIGER consacré à la mobilité entrante est de 5 millions d'euros sur les 8 années restantes, soit 600 000 € par an, ce qui représente 60 à 70 bourses de mobilité par an. Cela correspondrait donc à 500 mobilités sur la durée du projet TIGER.

**Emmanuelle ROSA** s'interroge sur le fait de limiter le cumul des revenus. Il lui semble qu'une bourse au mérite ne devrait pas être corrélée aux revenus de l'étudiant. Elle soulève le fait que cela ne changera pas le budget alloué au programme puisque les coûts annuels seront ceux d'une éventuelle entreprise employant l'étudiant comme stagiaire.

Elle ajoute que pour un étudiant extra européen, les coûts d'un aller-retour pour rendre visite à sa famille peuvent être élevés.

**Christine LOGIER** répond qu'il s'agit d'une barre fixée après discussion dans le cadre d'un groupe de travail afin de répondre à des questions éthiques. Elle ajoute que 2 000 € semblent confortables pour un étudiant.

**Max BROUWER** rejoint les interrogations précédentes concernant le volet social. Il ajoute toutefois qu'il est très rare de voir un étudiant gagner 2 000 € par mois et il rappelle que la précarité est plutôt à l'ordre du jour.

Son questionnement porte sur la différence de plafonds entre les bourses entrantes et sortantes : pour la zone Erasmus, les bourses plafonnent à 3 000 € et les bourses hors Erasmus à 5 000 €.

Deux questions découlent : le montant si élevé alors que beaucoup d'étudiants veulent venir et la raison pour laquelle les montants n'ont pas été arrêtés selon la même logique.

**Christine LOGIER** répond qu'un effort a été fait au niveau des mobilités sortantes pour harmoniser les montants et de permettre les cumuls.

Elle ajoute que le distinguo entre la zone Erasmus et la zone hors Europe est imposé par le projet Erasmus ; une liberté est admise sur les bourses de mobilités entrantes.

**Erwan TRANVOUEZ** soulève le fait que donner les derniers 25 % de la bourse à la fin du deuxième semestre lui donne des allures de prime.

**Christine LOGIER** répond qu'il s'agit d'une garantie pour que l'étudiant aille jusqu'au bout du cursus. Il ne s'agit pas d'une prime. Elle précise également qu'il s'agissait d'une demande des Instituts d'établissement.

**Erwan TRANVOUEZ** fait la remarque que la moyenne annuelle de 14/20 devrait être rapportée à une moyenne relative plutôt qu'absolue. Il explique que dans certaines formations, 12/20 est une moyenne excellente et que l'évaluation est relative.

**Christine LOGIER** rassure l'assemblée en indiquant que ce sera également la lecture qu'auront les responsables de parcours qui alimentera les décisions de reconduire la bourse.

**Bastien CHAPUIS** demande s'il sera possible de cumuler la bourse entrante avec une bourse sortante venant de l'université de départ. Il demande également si d'autres universités ont adopté la même stratégie d'attraction.

**Christine LOGIER** répond que d'autres bourses d'attractivité existent ailleurs et c'est également pour cela qu'AMU souhaite mettre en place ces bourses.

Le cumul d'une bourse sortante a été envisagé dans le cas où l'étudiant bénéficiant de la bourse d'attractivité AMU voudrait effectuer une mobilité vers une autre université européenne. Il s'agirait là d'une mobilité encadrée d'une durée limitée.

**Véronique MASOTTI** demande s'il y aura un regard plus favorable aux étudiants des universités partenaires.

**Christine LOGIER** indique qu'il s'agira d'une décision de chaque responsable de parcours. Le programme reste une question de mobilité individuelle, pas entre deux établissements.

**Véronique MASOTTI** demande comment se fera le choix entre deux étudiants pour l'accès à la bourse.

**Christine LOGIER** répond que la sélection se fera en fonction des parcours pédagogiques et que cette réflexion mérite un approfondissement.

**Eric BERTON** ajoute qu'il est important de savoir que ce dispositif peut évoluer.

*Politique d'attractivité internationale : mobilités de gestion des bourses d'excellence entrantes est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.*

### **1.b.3. Situation des risques budgétaires et comptables 2022**

**Philippe DJAMBAZIAN** rappelle que le Conseil d'administration a voté en avril 2021 une cartographie des risques et un plan d'action. L'actuelle présentation a pour but de faire un point d'étape.

Il fait un rappel des définitions des principes du CIB et du CIC :

- Le CIB recouvre l'ensemble des dispositifs formalisés et permanents ayant pour objet de maîtriser les risques afférents à la poursuite des objectifs de qualité de la comptabilité

budgétaire et de soutenabilité de la programmation et de la gestion de son exécution, depuis la programmation du budget initial jusqu'à l'actualisation de la programmation.

- Le CIC recouvre l'ensemble des dispositifs formalisés et permanents ayant pour objet de maîtriser les risques afférents à la poursuite des objectifs de qualité des comptes, sur l'ensemble de la fonction comptable, depuis le fait générateur d'une opération jusqu'à son dénouement comptable

L'articulation entre les deux permet l'enchaînement des opérations suivantes : programmation, mise à disposition, affectation, engagement, service fait, service paie, fin de gestion.

**Nicolas TROUPEL** explique que la cartographie des processus permet de recenser les risques inhérents puis de les noter en termes d'impact. Une fois coté, chacun des risques obtient une note qui correspond au risque brut. Face à ces risques, un ensemble de dispositifs de contrôle interne permet de réduire le risque brut pour obtenir un risque net. Les dispositifs de contrôle interne sont des processus qui touchent à l'organisation, à la documentation ou à l'information.

Une fois que le risque résiduel est établi, il convient de définir des procédures visant à améliorer le fonctionnement de l'établissement et améliorer l'encadrement. La cartographie est donc un outil mouvant et évolutif puisqu'il peut y avoir de nouveaux risques qui apparaissent et qui disparaissent en fonction des choix de l'établissement.

**Philippe DJAMBAZIAN** poursuit la présentation en exposant que la note globale de la cartographie a été évaluée.

En 2021, le risque net moyen s'élevait à 6,4 et, en 2022, il s'élève désormais à 6,2.

Le risque a donc baissé, et l'objectif est maintenant de basculer sous la note de 6 en 2023.

**Nicolas TROUPEL** indique que, concernant la cartographie CIB, 103 risques ont été identifiés et 94 plans d'action ont été mis en place par le biais de 8 macroplans d'action (MPA) :

- Les 4 premiers plans d'action portent sur l'accroissement budgétaire et l'allocation des ressources.
- Les MPA 5, 6 et 8 représentent la partie opérationnelle, avec les processus de dépenses et de recettes.
- Le MPA 7 encadre les opérations de clôture des comptes de l'établissement pour l'aspect ordonnateur.

Il reste aujourd'hui 9 risques à couvrir par des plans d'action secondaires, qui viendront compléter les dispositifs existants.

Sur ces 94 risques, 16 ont vu l'efficacité de leur couverture s'améliorer.

Pour les 78 autres risques, il s'agissait essentiellement de formaliser et préciser au sein d'une même documentation certaines actions ou étapes-clés. Ainsi, le niveau de couverture n'a pas évolué de manière assez significative pour faire évoluer leur niveau de risque résiduel global.

La note sur la partie CIB passe de 6,95 en 2021 à 6,68 en 2022, il s'agit d'une bonne progression bien que le niveau de risque résiduel global reste cependant au niveau "Elevé" (>6) de la cartographie. C'est un niveau cohérent compte tenu de la spécificité du domaine.

**Nicolas TROUPEL** indique que concernant la cartographie CIC, 29 risques identifiés, soit 8 au niveau élevé, 11 modérés et 10 mineurs. Les 16 plans d'action portent essentiellement sur les risques élevés et modérés (dont 9 sur l'année 2021).

Deux risques sont passés du niveau modéré à mineur. Pour les autres risques, le niveau de couverture est déjà à son niveau maximum, la mise en œuvre des actions n'a donc pas eu d'impact sur le niveau de maîtrise des risques.

La note sur la partie CIC passe de 4,58 en 2021 à 4,53 en 2022.

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

## **2.a. Formation**

### **2.a.1. Accréditation 2024 : volet FORMATION** **Stratégie de formation 2024 /2028**

Lionel NICOD présente le point. Il explique qu'en 2024 commence une nouvelle accréditation et dans ce cadre, une nouvelle méthodologie doit être travaillée. Le but étant de fixer dans un premier temps de grandes lignes stratégiques pour AMU, avec un document stratégique de cadrage, ainsi que des enveloppes budgétaires associées à chaque composante le plus tôt possible pour que chaque composante puisse décliner sa propre stratégie, qui pourra ensuite être déclinée au niveau de chaque formation.

Afin de construire cette stratégie de formation, une démarche participative a été adoptée. Depuis un an se réunissent les différentes parties prenantes. Ensuite, une première CFVU exceptionnelle a été organisée pour discuter des différents points importants pour la future accréditation. Puis un point spécifique avec les étudiants a été fait. À partir du mois d'octobre, deux groupes de travail se sont réunis : un premier travaillant sur le contenu de l'offre de formation et un second sur la soutenabilité pédagogique. Dans ces groupes de travail étaient réunis les différents représentants de chaque composante.

Suite à ces groupes de travail, un premier document a été créé alors que les groupes de travail ont continué sur des aspects plus opérationnels.

Ce document stratégie formation, a ensuite été relu, amendé et voté à l'unanimité en CFVU. Il a ensuite été passé en Conseil académique au cours duquel il a encore été voté à l'unanimité. L'objectif aujourd'hui est de le soumettre au Conseil d'Administration.

Erwan TRANVOUEZ s'interroge sur la construction uniforme de l'offre de formation. Il soulève l'enjeu social et sociétal dans le texte et la question du maillage en fonction de l'offre, des moyens et des besoins académiques de la région. Il demande à Lionel NICOD si le dialogue a eu lieu au niveau des composantes ou globalement.

Lionel NICOD répond qu'il est important d'être en accord sur les objectifs fixés, en prenant en compte des latitudes des composantes en fonction de leur culture : chacune a ses spécificités, son organisation, et son taux d'encadrement. Il faut laisser une liberté et le but n'est pas de créer un modèle unique.

Concernant le recouvrement, des groupes de travail vont être mis en place dès la rentrée sur les mentions pouvant être problématiques. Il s'agit de mentions qui peuvent être partagées, par exemple la culture est partagée par différentes offres et il faut étudier les modalités de ce partage, le but étant de clarifier les différences entre chaque formation pour les étudiants.

Concernant la question de la demande de la région et du territoire, Lionel NICOD expose que des autoévaluations sont actuellement en cours et des rapports de champs seront créés pour rapprocher les thématiques. Les rapports seront remis en novembre pour avoir cet éclairage.

L'important est d'afficher ces objectifs, qu'ils soient partagés, et que l'instance assume ses choix. Ce n'est pas une difficulté que l'offre soit multipliée si la demande est là.

À propos des moyens, une vraie nouveauté a été mise en place : l'enveloppe est désormais développée en deux sous enveloppes. L'une est liée aux subventions, l'autre aux ressources propres. Cette dernière est une enveloppe ouverte, c'est-à-dire qu'elle permet de créer d'éventuelles heures complémentaires. La première enveloppe, liée à des ressources stables, permet de réfléchir de manière calme et posée lors des recrutements.

Eric BERTON précise que l'avantage de rester sur un système de composantes dans une grande université est la proximité.

***L'accréditation 2024 : volet FORMATION est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.***

### **2.a.2. Commission d'appui et de suivi de la réforme de l'accès au premier cycle des études de santé (R1C) à Aix-Marseille Université**

Lionel NICOD explique que malgré la réforme de santé déjà entamée, des améliorations doivent être mises en place dans le cadre d'une commission de suivi R1C. Dans ce cadre-là, chaque université doit adopter une composition de cette commission conformément à la réglementation.

Le point important a été de réunir toutes les parties prenantes autour de la table. Dans cette commission se trouvent des représentants des différentes facultés concernées, deux chargés de mission, un représentant du service universitaire d'insertion et d'orientation, ainsi que des représentants étudiants.

Il s'agit donc d'une mise en conformité avec la réforme.

Georges LEONETTI ajoute que le dispositif a été élargi cette année aux universités de Toulon et d'Avignon et suggère de les inviter à la commission.

Lionel NICOD partage cet avis et indique que cela sera fait.

Véronique MASOTTI soulève le fait qu'il n'y ait pas de professionnels de santé dans cette commission.

Lionel NICOD répond que la réforme s'adresse aux étudiants de première année, pour les aiguiller.

Frédéric FORESTIER suggère d'inviter les représentants des scolarités de composantes.

Lionel NICOD répond que cela pourrait être pertinent.

***La Commission d'appui et de suivi de la réforme de l'accès au premier cycle des études de santé (R1C) à Aix-Marseille Université est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.***

### **2.a.3. Rectificatif des dates de campagne de sélection en Master 1 pour 2022/2023**

Lionel NICOD indique qu'une circulaire relate la volonté d'uniformiser le calendrier des dates de campagne de sélection en master.

Erwan TRANVOUEZ explique que c'est quelque chose qui a déjà été vu avec Parcoursup. Il s'agit d'une plateforme qui fonctionne en marche très forcée. Il lui semble important pour les étudiants d'avoir une certaine visibilité. Toutefois, il ne pense pas que le problème vienne de la plateforme d'AMU.

Lionel NICOD argumente que les deux plateformes sont très différentes. Il rejoint l'avis d'Erwan TRANVOUEZ sur le fait que l'uniformisation est avantageuse pour la visibilité des étudiants. Il explique que Parcoursup fonctionne dans un système où les étudiants sont évalués sur les mêmes structures, donc l'automatisation de l'évaluation est possible. En revanche, il n'est pas possible de mettre en place ce type de plateforme pour les masters qui n'évoluent pas tous dans la même architecture. De plus, il craint que la démultiplication des candidatures rende plus compliquée l'évaluation des candidatures.

***Le rectificatif des dates de campagne de sélection en Master 1 pour 2022/2023 est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.***

#### **2.a.4. Demande de modifications de l'offre de formation pour 2022/2023**

Lionel NICOD présente les 3 modifications liées à l'ouverture de formations en apprentissage et à la modification de la maquette ou d'une meilleure adaptation de celle-ci.

3 formations sont concernées : un master en économie, un master management public à l'IMPGT, et une licence professionnelle préexistante à Gap.

La demande de modifications a obtenu un vote positif en CFVU.

***La demande de modifications de l'offre de formation pour 2022/2023 est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.***

#### **2. b. Direction des ressources humaines**

##### **2.b.1. Adoption de la liste des fonctions et des montants plafonds des volets C2 et C3 du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC)**

Damien VERHAEGHE indique qu'il s'agit de la mise en œuvre de la réforme du nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC). Elle fait suite à publication de la loi de programmation de la recherche (LPR) publiée fin décembre 2021.

Avant de rentrer dans le détail de chaque volet, Damien VERHAEGHE souhaite présenter le travail qui a été fait pour essayer de gommer les imperfections du dispositif.

D'abord en homogénéisant les catégories puisque le dispositif crée deux types de population : les enseignants du second degré et les personnels hospitalo-universitaires d'une part et d'autre part les enseignants-chercheurs qui bénéficieront du RIPEC.

L'architecture du RIPEC est la suivante :

- C1 : une indemnité liée au grade.
- C2 : une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières.
- C3 : une prime liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel.

Le travail d'homogénéisation des deux dispositifs a notamment abouti à la mise en œuvre de la mensualisation, à la fixation de montants identiques, quelle que soit la population. Par ailleurs, grâce à la dotation de l'État de 700 000 €, il a été décidé de revaloriser l'ensemble des primes administratives (C2 et PCA).

Enfin, une solution a été trouvée face à l'interdiction de transformer les primes RIPEC en décharges de service. Le tableau des fonctions EQS intègre désormais en miroir les fonctions du volet C2 : le bénéficiaire pourra soit percevoir l'intégralité de la prime, soit l'utiliser en EQS.

Damien VERHAEGHE explique que deux nouvelles fonctions ont été créées : celle relative à la fonction de médiateur de l'Université et celle relative à la fonction de responsable scientifique et technique de projets PIA. La seule fonction qui n'a pas été revalorisée est celle de responsable de chaire industrielle.

Il indique que le montant annuel de cette composante C2 est plafonné par arrêté ministériel selon 3 groupes de fonctions ou de niveaux de responsabilité. C'est le Président qui arrête les fonctions, les responsabilités et les montants concernés conformément aux principes de répartition des primes définis par le Conseil d'administration.

Concernant le volet C3, le nouveau dispositif inclut les activités de formation, de recherche mais prévoit également un troisième volet lié à l'investissement général et un quatrième concernant la prise en compte des trois critères.

La délibération précise les personnes éligibles ainsi que les montants au titre de l'activité scientifique et au titre de l'ensemble des activités.

**Emmanuelle ROSA** fait une remarque pour l'avenir en indiquant que les directeurs d'écoles doctorales sont souvent en demande de formations pour la résolution de conflits ou l'accompagnement de doctorants en situation de handicap. En termes de valorisation, elle suggère d'envisager cette fonction autrement.

**Damien VERHAEGHE** répond qu'une remarque similaire lui a été faite plus tôt dans la journée (en Comité Technique) et qu'une modification des fonctions pourra être envisagée l'année prochaine.

*La liste des fonctions et des montants plafonds des volets C2 et C3 du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.*

### **2.b.2. Mise à jour du cadrage de la prime d'engagement pédagogique (PEP) et critères d'évaluation**

**Lionel NICOD** explique que la PEP est l'outil local adopté par AMU depuis plusieurs années et que l'objectif de mise à jour est de faire coïncider au maximum le texte de la PEP sur celui du RIPEC C3, volet pédagogie. Les deux dispositifs intégrant strictement les mêmes critères, modulant une différence pour les enseignants-chercheurs.

Le premier point de modification a pour but de rendre le C3 accessible aux collègues qui ne sont pas enseignants-chercheurs.

Le second point d'uniformisation concerne la durée : jusqu'à présent, la PEP était sur 4 ans et le volet C3 du RIPEC sur 3 ans. Désormais les deux sont sur 3 ans et la notion de délai de carence présente dans le volet C3 du RIPEC est désormais ajoutée à la PEP.

Enfin, toujours dans un souci de parallélisme des formes, la PEP est dorénavant mensualisée et le montant homogénéisé.

**Guy GIMENEZ** demande quel groupe de travail fera la sélection.

**Lionel NICOD** répond que, comme en 2021, la composante remontera l'évaluation, et une évaluation sera faite par les membres du CAC, comme pour le C3.

*La mise à jour du cadrage de la prime d'engagement pédagogique (PEP) et critères d'évaluation est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.*

### **2.b.3. Mise à jour de la liste des fonctions éligibles et des montants plafonds de la prime de responsabilité pédagogique (PRP)**

**Lionel NICOD** explique qu'il s'agit du même principe que précédemment, cette fois sur le C2, avec la volonté d'augmenter progressivement le C2 sur le RIPEC.

Bien que l'augmentation des PCA de 10 % ne soit pas compliquée puisqu'il s'agit d'un montant financier, la revalorisation des PRP est plus compliquée puisqu'il s'agit de fourchettes d'heures. Le nombre moyen de PRP attribué étant d'environ 20 heures, il a donc été décidé que l'augmentation de 10 % correspondrait à 2 heures.

Par ailleurs, le montant de PRP cumulées ne pouvant pas excéder 48 heures, le plafond a été augmenté à 64 heures.

Une nouvelle possibilité d'augmentation est envisagée pour l'année prochaine.

*La mise à jour de la liste des fonctions éligibles et des montants plafonds de la prime de responsabilité pédagogique (PRP) est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.*

#### **2.b.4. Mise à jour de la liste des fonctions éligibles et des montants plafonds de la prime de charges administratives (PCA)**

Damien VERHAEGHE, dans la continuité des modifications des primes déjà existantes, explique que le décret de décembre 2021 a été introduit dans les références réglementaires. Suite à la création du régime indemnitaire à destination des enseignants-chercheurs (RIPEC), les enseignants-chercheurs et personnels assimilés ne sont plus éligibles à la PCA, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

*La mise à jour de la liste des fonctions éligibles et des montants plafonds de la prime de charges administratives (PCA) est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.*

#### **2.b.5 Mise à jour des critères et des barèmes de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)**

Philippe DELAPORTE indique qu'il s'agit du même principe ici encore. Les modalités restent les mêmes, mais le public change.

*La mise à jour des critères et des barèmes de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) à l'unanimité des membres présents et représentés.*

#### **2.b.7 Contingent des aménagements de service des enseignants du second degré, année universitaire 2022/2023**

Philippe DELAPORTE explique que l'aménagement de service correspond à une décharge au minimum d'un tiers (128 HTD) ou au maximum de la moitié (192 HTD) des obligations de service annuelles des enseignants du second degré (384 HTD). Cet aménagement est accordé annuellement, dans la limite du contingent fixé, sur proposition du conseil académique restreint aux enseignants.

Les années précédentes, l'attribution des décharges s'était faite sur condition de préparation d'un doctorat et de recherches à la suite d'un doctorat. À savoir qu'il s'agit de décharges annuelles reconduites quasi systématiquement sur une durée de 4 ans. Sur les 4 années précédentes a été déchargé l'équivalent de 5 années à 50 %, soit « 5 x 192 heures ». Cela équivaut à un montant global de 960 heures.

Véronique MASOTTI s'étonne du montant global. Cela lui semble à la fois peu et beaucoup. Elle demande si ces décharges sont reconductibles pendant plus de 5 ans lors d'un changement de thématique.

Philippe DELAPORTE répond par la négative et explique que ce système permet de satisfaire la majorité des demandes.

*Le contingent aménagements de service des enseignants du second degré, année 2022/2023 est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.*

Éric BERTON ajoute qu'une nouvelle mesure sera mise en place l'année prochaine avec un repyramidage pris en charge de l'établissement pour permettre aux collègues intéressés par la recherche de s'orienter vers une carrière universitaire.

### **2.b.8 Contingent de congé pour recherches et conversions thématiques (CRCT), année universitaire 2022/2023**

**Philippe DELAPORTE** explique que le nombre de CRCT alloué par année universitaire se décline en deux phases, une phase nationale (représentant 40% du nombre de congés attribués par les établissements l'année précédente) et une locale pour laquelle l'université doit arrêter le contingent. Il existe deux durées possibles :

- 6 mois par période de 3 ans passée en position d'activité ou de détachement,
- 12 mois par période de 6 ans passée en position d'activité ou de détachement.

En 2021, 40 semestres de CRCT ont été attribués, il est suggéré de fixer le contingent local 2022-2023 à 29 CRCT compte tenu de la réduction du budget alloué.

***Le contingent de congé pour recherches et conversions thématiques (CRCT), année 2022/2023 est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.***

### **2.b.9 Modification des équivalences de service (EQS) et de la Prime pour responsabilité pédagogique (PRP) dans le cadre de l'appel à projets multilinguisme**

**Lionel NICOD** précise qu'il s'agit ici d'informations complémentaires.

AMU a lancé un appel à projets multilinguisme qui a pour objectif de transformer certains cursus en cursus globaux en langue étrangère : passer une formation qui existe en français en espagnol, en anglais, etc.

Dans le cadre de cette transformation, deux précisions sur des référentiels existants sont apportées :

- Une première précision porte sur les EQS et sur la ligne « Conception et développement d'enseignement innovants » avec l'indication qu'il s'agira du *ratio* suivant : pour 1 heure de face-à-face avec l'étudiant, 1 heure 30 sur la conception.
- La deuxième précision est que les personnes qui candidataient pouvaient faire la demande d'une PRP pour encadrer au titre d'une mission de responsabilité pédagogique. La fourchette qui existait précédemment allait de 24h à 48h. Aujourd'hui, pour être en accord avec les textes, il faudrait une augmentation de 2h : 26h à 50h.

La nouveauté réside dans le fait que cette formation en langue étrangère sera limitée à 18 heures par enseignant pédagogique, ouvrant droit à des EQS pour la moitié de la durée de la formation. Jusqu'à présent, AMU prenait ces heures sur le temps de recherche. Désormais, il est considéré qu'un enseignant se forme sur son temps de travail. Il s'agit d'une expérimentation intéressante à voir évoluer sur un petit volume d'heure.

***La modification des équivalences de service (EQS) et de la Prime pour responsabilité pédagogique (PRP) dans le cadre de l'appel à projets multilinguisme est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.***

### **2.b.6 Modalités de fixation de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) après une mobilité ou une promotion**

**Guillaume PIANEZZE** présente le travail réalisé concernant l'IFSE : la cotation et la répartition de 2 250 agents titulaires AMU en treize Groupes de Fonctions selon une grille de convergence regroupant les filières ITRF, AENES et Bibliothèque. Suite à l'étude des modalités de fixation de l'IFSE après une mobilité ou une promotion, celles-ci font l'objet de la présentation.

Les groupes de travail, accompagnés par des experts métiers, ont évalué la politique salariale pour la part fixe des emplois titulaires. Ces groupes gèrent l'actualisation des postes et les demandes de recrutement.

L'établissement a déposé un certain nombre de recours qui ont été accusés via une commission. Le coût de ces recours s'élève à plus de 26 000 €.

Il s'agit également d'un effort important de gestion et de mise à jour des fiches de poste. La nouvelle cartographie a permis de réaliser une mise à jour de la cotation.

Le constat qui a été fait est le suivant : il faut inciter à la mobilité interne parmi les agents. L'idée est donc d'actualiser la part de l'IFSE dans le contexte particulier de la mobilité interne.

L'article 3 du décret 2014 – 513 du 20 mai 2014 indique que le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen quadriennal en l'absence de changement de fonctions.

Il existe deux types de mobilités :

- La mobilité effectuée à la demande de l'agent.
- La mobilité subie, qui peut être engendrée par une inaptitude aux fonctions notifiée par le comité médical, des préconisations du médecin de prévention d'un changement d'environnement professionnel donnant lieu à un changement de fonctions, ou encore une réorganisation de la structure d'exercice de l'agent.

Une règle commune a été prévue dans le cadre d'une charte pour l'emploi. Elle définit différentes étapes du processus de mobilité et notamment les enjeux financiers.

Les schémas d'impact financier concernant les enjeux de mobilités du personnel sont présentés :

- La mobilité découlant d'un choix d'évolution professionnelle, où l'agent se déplace vers le corps supérieur.
- La mobilité dans laquelle l'agent évolue en gardant le même niveau de responsabilités et d'expertise.
- La situation dans laquelle l'agent peut avoir une baisse du niveau de responsabilité.

Un échange de pratiques professionnelles avec le CNRS a été réalisé : leur fonctionnement est un fonctionnement incitatif qui a pour but de faire augmenter les mobilités et le schéma présenté s'inspire de cette mécanique incitative du CNRS.

Le système choisi est celui d'un système de cotation de l'emploi comme cadre de référence pour permettre à l'agent de bénéficier d'informations préalables, l'informer du système de cotation de l'emploi, et l'informer de l'application du nouveau calcul de la part fixe du régime indemnitaire le concernant.

La circulaire ministérielle sur le réexamen de l'IFSE sera également appliquée en cas de changement de grade de l'agent.

En cas de changement de grade, la circulaire RIFSEEP du Ministère précise que le réexamen de l'IFSE donnera lieu à une augmentation qui représente un effort d'environ 60 000 €.

**Emmanuelle ROSA** indique qu'il aurait été intéressant de connaître le taux de recours par corps et demande, et s'il y a une explication sur le fait que la BAP E a le taux le plus bas, avec 2 acceptations et 10 refus.

**Guillaume PIANEZZE** répond à la première interrogation d'Emmanuelle ROSA qu'il s'agit d'une synthèse de l'étude globale, mais qu'il sera possible d'indiquer le taux de recours par corps.

Concernant la deuxième question, il expose qu'il conviendrait de voir le détail des postes en transformation pour expliquer le taux de la BAP E.

*Les modalités de fixation de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) après une mobilité ou une promotion sont adoptées à l'unanimité des membres présents et représentés.*

**2.b.10 Levée de prescription quadriennale pour un agent concernant un remboursement de cotation IRCANTEC suite à une validation des services en 2009**

Dorothee VERHAEGHE donne lecture de l'intitulé du point.

***La levée de prescription quadriennale pour un agent concernant un remboursement de cotisation IRCANTEC suite à une validation des services en 2009 est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.***

## **2.c. Direction du développement durable**

### **2.c.1. Modification de la délibération n°2012/09/25-10 du 25 septembre 2012 portant création et fixation de la composition du Comité d'orientation pour le développement durable (CODD)**

Ariane BLIEK indique qu'il s'agit de la modification d'une délibération déjà votée à l'occasion du conseil d'administration du 25 septembre 2012.

Le CODD est une instance de conseil où l'ensemble des directions se retrouvent pour pouvoir échanger autour de questions qui concernent le Développement Durable au sein de l'établissement.

Ses compétences sont :

- Contribuer à la politique Développement Durable/Responsabilité Sociétale (DD/RS) de l'Établissement.
- Proposer des actions DD/RS en lien avec la politique d'AMU : Sensibiliser, Mobiliser, Agir.
- Collaborer (SMAC) et les Objectifs Développement Durable (ODD) de l'ONU.
- Assurer le suivi du déploiement de ces actions.
- Apporter une expertise et un avis sur le choix des indicateurs.

Ce conseil réunit également des référents Développement Durable et directions des composantes. Il s'agit d'un réseau constitué et il est question de faire évoluer ce réseau et de faire évoluer les missions des référents, en lien avec des enjeux de société autour du Développement Durable.

***La modification de la délibération n°2012/09/25-10 du 25 septembre 2012 portant création et fixation de la composition du Comité d'orientation pour le développement durable (CODD) est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.***

## **2.d. Direction du Développement du Patrimoine Immobilier**

### **2.d.1. Valorisation du patrimoine : cession du site 115 Canebière**

Ségolène DURAND explique que le bâtiment dont il est question fait partie du patrimoine d'AMU mais il est vétuste et inadapté aux activités de l'établissement.

L'acte notarié de transfert de propriété entre l'État et AMU est actuellement en cours de rédaction en vue d'une signature par le Président d'AMU pour mai 2022.

Cet ensemble immobilier est actuellement squatté. Une procédure a été lancée et une ordonnance favorable à AMU a été rendue le 28 janvier afin de libérer les locaux de l'ensemble de ces occupants.

En parallèle de ces actions, la Métropole d'Aix Marseille Provence a sollicité AMU, à travers l'EPF PACA, en vue d'acquérir cet ensemble immobilier dans l'objectif de réaliser une opération de renouvellement urbain au motif du développement économique métropolitain.

Des pourparlers ont été engagés et ont abouti à une offre d'acquisition de la part de l'EPF PACA qui est actuellement en cours de finalisation.

L'offre d'acquisition proposée à AMU de la part de l'EPF PACA s'élève à un montant de 600 000 €. Concernant les conditions suspensives particulières :

Au profit de L'EPF PACA :

- Que les titres de propriété et états hypothécaires en cours de validité ne révèlent pas l'existence de servitudes ou droits réels ou personnels faisant obstacle à la libre disposition du

bien objet de la vente, ou susceptible d'en diminuer sensiblement la valeur, ou de porter atteinte aux constructions existantes, ou de réduire ou compromettre les possibilités de constructions nouvelles sur le bien.

- L'agrément écrit de la Métropole d'Aix Marseille Provence relatif à cette acquisition.
- L'avis favorable du Contrôleur Général d'État.
- Que le bien soit libre de toute occupation préalablement à la signature de l'acte authentique.
- Que le bien soit libre de biens meubles à la libération des lieux.

Au profit D'AMU :

- Signature de l'acte authentique portant sur la dévolution du bien objet des présentes et désignant AMU comme propriétaire du bien objet des présentes.
- Délibération du CA d'AMU prenant acte de la déclaration d'inutilité et désaffectation.
- Délibération du CA d'AMU ou des services de l'État sur le déclassement du domaine public du bien.
- Délibération du CA d'AMU autorisant la vente et autorisant le Président à signer l'acte authentique de vente.

**Véronique MASOTTI** demande la confirmation que le bâtiment est actuellement sous la responsabilité d'AMU.

**Eric Berton** répond par la positive.

**Max BROUWER** s'enquiert des conditions de l'aboutissement à une déclaration d'inutilité et les intérêts à l'Université de se défaire de ce bien. Il demande s'il n'y avait pas d'autre issue.

**Ségolène DURAND** indique que la déclaration d'inutilité a été faite au regard de la vétusté et de l'inadaptation du bâtiment, construit dans une configuration de logements. Les travaux nécessaires engageraient des sommes très importantes pour l'Université.

**Eric Berton** confirme cette configuration inadaptée, le bâtiment n'est plus utilisé depuis une dizaine d'années.

**La valorisation du patrimoine : cession du site 115 Canebière est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.**

## **2.e. Divers**

### **2.e.1. Attribution de récompenses pour les prix « Écriture et création 2022 »**

**Maryline CRIVELLO** présente le prix « Écriture et création », une idée de Robert FOUCHET, à qui le prix sera dédié cette année.

Ce prix « Écriture et Création » encourage l'expression littéraire de tous. Il existe deux prix distincts : un pour les étudiants et un pour les agents d'AMU.

Le thème commun cette année est : « *Et j'ai su que ce trésor était pour nous* », un thème grandement inspiré du titre d'un roman de l'écrivain et éditeur Jean-Marie LACLAVETINE, qui sera le Président du Jury.

Cette remise de prix se fait avec des partenaires et notamment le festival littéraire « *Oh les beaux jours* ». La remise des prix étudiants aura lieu le 25 mai 2022 à la Criée et le 28 juin 2022, lors de la fête du personnel qui célébrera les 10 ans d'AMU, une belle occasion de remettre les prix du personnel dans un contexte festif.

L'approbation du Conseil d'administration est demandée concernant les récompenses communes aux deux concours. Les 10 meilleures publications feront l'objet d'un recueil imprimé et d'un document numérique. Des Chèques Lire seront remis aux 10 premiers lauréats, les montants sont les suivants : 200 € pour le premier lauréat, 150 € pour le deuxième, 120 € pour le troisième, et 100 € pour les 7 suivants.

**Maryline CRIVELLO** expose que de nombreuses soumissions ont déjà été reçues.

**Laure MAILLE** annonce avoir la chance d'être membre du jury et tient à saluer la qualité des productions, c'est aussi un hommage à Robert FOUCHET.

**Erwan TRANVOUEZ** demande si les auteurs conservent leurs droits intellectuels pour une autre publication éventuelle.

**Maryline CRIVELLO** répond qu'une convention de droits d'auteurs a été mise en place. Par ailleurs, les textes des personnels seront publiés par les PUF et ceux des étudiants par le festival « Oh les beaux jours ! ».

***L'attribution de récompenses pour les prix « Écriture et création 2022 » est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.***

#### **2.e.2 Création d'un prix de thèse (AMSE)**

**Maryline CRIVELLO** partage le souhait de l'AMSE de créer un prix de thèse en l'honneur de Carine NOURRY, Professeur à AMU et Directrice de l'École AMSE, disparue tragiquement en 2019. Ce prix s'accompagne d'une somme de 3 000 € dédiée pour 6 ans au lauréat.

***La création d'un prix de thèse (AMSE) est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.***

#### **2.e.3 Demande de loger un agent sous le régime d'une nécessité absolue de service (NAS)**

**Stéphane AMIDIEU** procède à la lecture dudit point et précise qu'il s'agit d'un agent logé en nécessité absolue de service sur le site du SUAPS d'Aix-en-Provence.

***La demande de loger un agent sous le régime d'une nécessité absolue de service est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.***

#### **2.e.4 Sortie d'inventaire d'un bateau semi-rigide – OSU, Station d'Endoume**

**Maryline CRIVELLO** indique qu'il s'agit de l'épave d'un navire en panne depuis 2017, garé dans le jardin de la station marine d'Endoume. Il est demandé d'évacuer ce navire et sa remorque et de détruire le matériel qui encombre la station d'Endoume.

***La sortie d'inventaire d'un bateau semi-rigide – OSU, Station d'Endoume est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.***

#### **2.e.5 Arrêté d'interdiction d'accès aux locaux**



**Pierre BOS** informe les membres du Conseil d'administration qu'un arrêté d'interdiction d'accès aux locaux a été pris à l'encontre d'un doctorant, recruté en qualité de vacataire, chargé d'enseignement au sein de l'UFR Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines (ALLSH). Les mesures de l'arrêté sont prononcées pour une première durée de 30 jours.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures et 22 minutes.*

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

