

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

DELIBERATION n°2024/02/20-05-CAC

Approbation du procès-verbal de la séance du 28 novembre 2023

Le **Conseil académique**, en sa séance du 20 février 2024, sous la présidence d'Eric BERTON, Président,

Vu le Code de l'éducation, notamment son article L. 712-4,

Vu les Statuts d'Aix-Marseille Université modifiés,

Vu le projet de procès-verbal de la séance du Conseil académique en date du 28 novembre 2023 transmis aux membres du Conseil académique,

Après en avoir délibéré,

APPROUVE le procès-verbal de la séance du Conseil académique en date du 28 novembre 2023 tel qu'annexé à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité, avec 10 abstentions.

Membres en exercice : 81

Majorité absolue des membres en exercice : 41

Quorum : 41 membres présents et représentés

Membres présents : 39

Membres représentés : 11

Fait à Marseille le 20 février 2024

Eric BERTON,
Président d'Aix-Marseille Université



PROCES-VERBAL DU CONSEIL ACADEMIQUE
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE
SEANCE DU 28 NOVEMBRE 2023

Étaient présents :

Commission de la Recherche – CR

Collège A

Pascale COLE
Pascal TARANTO
Bruno DAUVIER
Nathalie RUBIO
Bruno DECREUSE
Solène HERNANDEZ
Florence SABATIER-MALATERRE
Uwe EHRENSTEIN
Sylvain SENE
Jean-Jacques SIMON

Collège B

Christian BONNET
Jean-Philippe TRICOIRE
Joseph BOUCRAUT
Marie-Catherine ROUSSELIN-TIVERON

Collège C :

Sophie SERENO
Nadine RICHEZ-BATTESTI
Véronique GELSI-BOYER
Charlotte PERRIN
Christine MUSSARD

Collège D :

Charles FOURMENT
Beate HOSCHEK-LEMESLE

Collège E :

Elodie CACCOMO-GARCIA
Claire DEBARNOT

Personnalités extérieures :

Claudine PIQUE
Jean-Marie PAGES

Commission de la formation et de la vie universitaire – CFVU

Collège A

Muriel GIACOPELLI
Homa LESSAN PEZECHKI
Xavier LEONCINI

Collège B

Hervé MAGNOULOUX
Julien FROMONOT
Alexandrine BERTAUD
Marie MONTANT

Collège Usagers :

Coline ACQUARINI-BRUNA
Camille BAGNOL
Quentin ACQUATELLA

Étaient représentés :

GRANIER Thierry.....a donné pouvoir àRUBIO Nathalie
TORTEL Anne.....a donné pouvoir àDAUVIER Bruno
GANDOULPHE Pascal.....a donné pouvoir à.....GIACOPELLI Muriel
AVILES Catherine.....a donné pouvoir à.....LEONCINI Xavier
FRISON Amélie.....a donné pouvoir à.....ACQUARINI-BRUNA Coline
BRAZEILLES Philippe.....a donné pouvoir à.....BERTON Eric
DELORGE Béatrice.....a donné pouvoir à.....BERAUD Alexandrine
JARFAUT Damien.....a donné pouvoir à.....ACQUARINI-BRUNA Coline
GUIDI Marie-Laure.....a donné pouvoir à.....BERTON Eric

Rappel du nombre total de membres en exercice convoqués au CA : 75

Quorum :38

Nombre de présents :36

Dont nombre de membres représentés (procurations validées) : 9

Nombre de membres absents : 1

Décompte des votants à l'ouverture de la séance : 36+9, soit 45 présents ou représentés

Étaient absents sans représentation :

SAMAK Ari

La séance est ouverte à 8 heures et 35 minutes.

APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 19 JUIN 2023

M. Le Président propose d'approuver le procès-verbal.

Le Conseil Académique approuve à l'unanimité le procès-verbal de la séance du 19 juin 2023.

CAMPAGNE D'EMPLOI POUR L'ANNÉE 2024 – ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

M. Damien VERHAEGHE présente la campagne d'emploi relative aux enseignants-chercheurs et enseignants pour l'année 2024, en présentant tout d'abord le contexte dans lequel elle a été élaborée puis en abordant plus spécifiquement le nombre et la typologie des concours.

Il rappelle qu'une campagne débute six mois avant le vote du budget, avec tout d'abord des débats en Conseil d'administration, notamment un débat d'orientation budgétaire durant lequel les grands axes des budgets N+1 sont présentés.

Ensuite, toute une série d'ateliers techniques est organisée entre les services, les directions et les structures, pour trouver un accord sur les chiffres. Tout se déroule jusqu'au mois de septembre, avant d'entrer dans une période de conférence des moyens à partir du mois octobre, où les responsables et la direction se réunissent afin de présenter la stratégie de la composante pour l'année N+1, en matière de finance, patrimoine, stratégie ou encore de campagne d'emploi.

Enfin, en novembre s'ouvre une phase d'arbitrage avec le président.

Aujourd'hui **M. Damien VERHAEGHE** présente le volet enseignant et enseignant-chercheur résultant de cette campagne d'emploi.

Il ajoute que cette campagne d'emploi fait partie intégrante du budget de l'établissement.

Le conseil d'administration termine ce processus de campagne par la présentation du budget devant le conseil d'administration au mois de décembre, tandis que ce budget sera présenté un peu avant au recteur, qui doit vérifier sa sincérité et sa soutenabilité.

Il s'agit donc d'un processus plutôt long. Les prévisions de départ à la retraite se prévoyant un an à l'avance, et qu'il y a en moyenne de 130 à 160 départs à la retraite par an, cela libère entre 12 et 15 M€ de masse salariale, redistribuée ensuite aux structures.

Il indique qu'un *ratio* assez simple est surveillé par le Rectorat, à savoir le total des dépenses en personnels comparé à l'ensemble des produits encaissables. Lorsqu'il atteint 83%, ce *ratio* constitue un seuil d'alerte et le recteur demande alors de prendre des mesures pour réduire les dépenses de personnels ou d'augmenter les produits encaissables.

Il indique qu'une masse salariale évolue naturellement en croissance, en expliquant les différents critères qui dictent son évolution.

Tout d'abord, il y a les dépenses décidées par l'Etat, notamment les financements de réformes. En 2022, cela a représenté 25M € de subvention de l'Etat.

Ensuite, il y a les financements externes, avec les contrats de recherche par exemple.

Enfin, il y a la part qu'Aix-Marseille Université doit aller chercher pour pouvoir compenser soit les mesures endogènes décidées par l'établissement soit les décisions prises par l'Etat.

Pour toutes ces raisons, la masse salariale de l'établissement est amenée à croître régulièrement, c'est quasiment mécanique.

Il évoque les mesures, appelées les mesures Guérini du nom du Ministre, qui pèsent plus de 8 M€ pour Aix-Marseille Université. Ce sont des décisions prises à l'extérieur, mais qui doivent être assumées par l'établissement. Ce sont principalement des mesures RH, qui peuvent être divisées en deux.

Tout d'abord, il y a les mesures prises en 2023 qui s'étendront en 2024 telles que l'augmentation de la valeur du point d'indice pour tous les fonctionnaires, l'attribution de 1 à 9 points d'indice majorés pour les agents BIATTS de catégorie C et B et l'augmentation du plafond de remboursement des frais de transport des salariés. Il y a également une autre série de mesures qui ne s'appliqueront qu'à partir de janvier 2024, à l'image de l'octroi de 5 points d'indices majorés à l'ensemble des agents publics et la revalorisation des indemnités forfaitaires sur le compte épargne-temps.

Il y a une deuxième série de mesures prises il y a quelques années, mais qui continuent à peser sur les finances, notamment celle de la prime de fin de contrat, qui existait sur le secteur privé et qui a été étendue au service public. Dans cette série de mesures, il y a également la compensation des différents frais de télétravail pour le personnel BIATSS, puisque le télétravail a été fortement déployé dans l'établissement depuis le Covid. Enfin, il y aura également l'extension, en année pleine, de la hausse du SMIC qui a été revalorisé en 2023.

Toutes ces mesures pèsent près de 8 M€ dans les finances de l'université, tandis que l'Etat a décidé de prendre en charge la moitié du surcoût de juillet à décembre 2023, et de moitié le surcoût sur toute l'année 2024. Pour l'instant, tout cela est financé par le fonds de roulement. Néanmoins, cette somme est très importante et au vu des résultats financiers d'Aix-Marseille Université, il n'est pas possible d'absorber un surcoût de 8 M€. C'est pour cela qu'il espère que, l'an prochain, l'État financera l'intégralité de ces décisions.

Par ailleurs les engagements pris les années précédentes ont été maintenus sur cette campagne d'emplois 2024.

Le cadrage retenu en 2024 est le même que celui de l'année dernière, avec un prélèvement unique.

Il vise d'abord à financer le GVT positif, c'est-à-dire la croissance naturelle de la masse salariale, qui n'est plus pris en charge par le ministère depuis 2018.

Il servira également à compenser les mesures non financées par l'État, et à venir soutenir la stratégie d'établissement par de nouvelles mesures RH.

Cette campagne d'emploi va coûter 2,7 millions d'euros. C'est un choix politique permettant de maintenir une dynamique en mobilisant les ressources globales.

Le prélèvement unique est progressif, en fonction de la taille des composantes, ce qui permet d'attribuer une enveloppe de masse salariale à chaque structure. Ces dernières peuvent utiliser ces ressources comme elles le souhaitent, ce qui leur laisse une certaine liberté dans le respect de l'enveloppe.

Parmi les nouvelles mesures RH, on retrouve une partie des mesures habituelles. Pour les enseignants-chercheurs et enseignants, il y aura donc, comme l'an dernier, des mesures qui visent à favoriser la promotion interne des collaborateurs. Il précise que 5 concours ont été financés.

De même, 13 publications de poste sur le fondement de l'article 46-3 pourraient être proposées si le Ministère le confirmait.

Ces publications sont généralement contingentées, en fonction du pourcentage d'emplois de professeurs mis aux concours. Il indique qu'en moyenne, depuis 2020, ils ont entre 12 et 13 publications de postes d'enseignants-chercheurs au titre de l'article 46-3.

M. Le Président précise que l'établissement peut compter sur un minimum de 5 postes financés par le repyramidage.

M. Damien VERHAEGHE poursuit la liste de mesures, en expliquant qu'il y aura deux mesures de promotion interne, ainsi qu'une nouvelle tranche de 20 nouvelles primes d'enseignement pédagogique et l'augmentation de congés sabbatiques.

Il annonce également qu'il y aura deux nouvelles mesures. Tout d'abord, ils souhaitent inciter les composantes à publier les emplois d'enseignants-chercheurs sur des concours réservés à des personnes en situation de handicap. De plus, il y a une population d'une centaine de personnes qui sont en CDD ou CDI LRU qui n'ont pas de charge de gestion, à la différence des BIATSS. L'an dernier a été créé l'équivalent de la prime C1 pour les enseignants-chercheurs ou enseignants en CDI, en revanche il n'y a pas de grille de recrutement, de volet avancement, ni de volet indemnité. Côté BIATSS, le plan de titularisation pour les personnes en CDI ou CDD depuis environ 4 ans est poursuivi. 20 concours sont prévus.

De plus, le complément indemnitaire annuel est toujours financé, tout comme 3 emplois de catégorie C, afin de permettre le reclassement d'agents d'entretien. C'est une mesure nouvelle qui sera présentée plus en détail par Jean-Louis Moro dans quelques jours.

S'agissant des concours proposés au ministère, l'université proposera 66 départs cette année, ce qui est un peu en dessous de la moyenne des années précédentes. Parmi ce nombre, 45 départs concerneront des postes d'enseignants-chercheurs. Il indique que la baisse concerne surtout les concours de maîtres de conférences, tandis que ceux de professeurs restent équivalents. Il est de même pour les enseignants du second degré EPS et PRAG, tandis que les départs des professeurs certifiés sont divisés par 2.

Bien qu'il y ait 66 départs, 101 postes sont néanmoins mis au concours. Ce qui est équivalent au nombre de postes mis au concours en 2023.

83 concours sont liés à la campagne d'emplois, et 18 sont financés par les mesures présentées précédemment.

Du côté des professeurs, l'origine de ces concours provient des départs définitifs, des mesures RH, des supports vacants occupés par des contractuels et des postes vacants dégelés. De même pour les concours de maître de conférences, et les postes du second degré. Il explique que l'avantage d'avoir la campagne en euros est la possibilité de faire monter de niveau les postes, et de gérer ceux-ci librement.

Il présente ensuite une vision par structure, précisant que l'équilibre est similaire à celui des années précédentes. Il y a les UFR les plus importantes, avec 23 concours pour la faculté ALLSH, 21 pour la faculté des sciences et 18 pour l'IUT. Il y a quasiment des concours dans toutes les structures, à l'exception de l'EJCAM et du SUL. Il diffuse ensuite une vision par corps et grade. Il y a 52 postes mis au concours de maîtres de conférences et 32 de professeurs notamment.

En ce qui concerne les concours de maître de conférences, il y en aura 5 au total, dont 2 à l'IUT, 2 à en ALLSH et 1 à l'INSPé.

Le central financera un concours de maître de conférences ouvert aux enseignants-chercheurs RQTH en section 06, avec un rattachement à l'IAE s'agissant de la formation. Il rappelle que le nombre de concours enseignants-chercheurs et enseignants depuis 2020 avoisine plus de 100 postes mis au concours par an.

Enfin, concernant de nouvelles voies d'accès au corps des professeurs, alors qu'il n'y avait pas de consigne la première année, il faut désormais coller à la fois aux priorités du ministère et à la fois aux critères propres à l'université. Il rappelle que les sections ouvertes en 2021-2022 ont permis à 35 maîtres de conférences de devenir professeurs. Ces contrats sont attribués par le ministère.

Au titre des années 2023 et 2024 il y aura 36 opportunités seront offerts.

Mme Elodie CACCOMO-GARCIA le remercie pour sa présentation. Elle demande également si l'indemnité télétravail était versée au prorata du nombre de jours télétravaillés.

M. Guillaume PIANEZZE répond que l'indemnité est plafonnée annuellement. Il explique qu'il y a eu un décret, en octobre dernier, qui a proposé 3 mesures de simplifications pour la rémunération de l'indemnité. Il rappelle que le temps de travail a été informatisé au niveau des congés RTT pour les agents et que, tous les trois mois, il y a des états liquidatifs. Un montant est versé, et une régularisation est effectuée en fin d'année. Le ministère est bien conscient de ce que cela entraîne, donc des mesures de simplifications sont prises afin de forfaitiser cette indemnité. Cependant, elle n'est pas compensée actuellement.

M. Damien VERHAEGHE demande si c'est le même montant en fonction des jours télétravaillés.

M. Guillaume PIANEZZE confirme que c'est proratisé par rapport aux jours de travail effectués.

Mme Elodie CACCOMO-GARCIA demande si les 220€ par an en question est le montant pour ceux qui télétravaillent 2 jours par semaine.

M. Damien VERHAEGHE confirme, expliquant que c'est le choix majoritaire sur Aix-Marseille Université.

Mme Elodie CACCOMO-GARCIA aborde les titularisations d'agents contractuels prévues sur concours, demandant s'ils ont des chiffres à donner sur les agents qui ne postuleraient pas à ce genre de concours, mais qui seraient éligibles à tout ce qui est CDI de mission.

M. Damien VERHAEGHE constate que la part d'agents contractuels est de plus en plus importante. Il y a notamment des collègues en CDI, et il paraissait important de leur offrir des perspectives afin d'intégrer la fonction publique. Ainsi, un plan de titularisation est mis en place depuis 2 ans, qui cible principalement les CDI. Cela dépend également d'autres critères, dont le taux de contractuel par structure.

Mme Elodie CACCOMO-GARCIA indique que l'année dernière, certains laboratoires ne pouvaient pas fournir une part variable du CIA aux agents. Elle demande si cela a été mieux cadré cette année, au niveau de la diversité, et si cela a été harmonisé. Si oui, elle demande également le montant.

M. Philippe DELAPORTE assure que cela s'est bien mieux passé cette année, même s'il reste un point à régler sur le financement lié aux astreintes. Le montant total attribué aux unités est de l'ordre de 200 k€ pour le CIA. Il assure que la part variable a été prise en charge sur le budget recherche, et que cela a été uniforme, quelle que soit l'unité ou son gestionnaire.

M. Le Président ajoute qu'Aix-Marseille Université tenait de donner des budgets aux laboratoires, et indique que la part variable est donnée sous la responsabilité du directeur de laboratoire.

M. Xavier LEONCINI souhaite rappeler que lorsque le point d'indice augmente de 3%, alors que l'inflation est à 10 ou 15%, ce n'est pas une bonne nouvelle pour les agents, et que lorsque le GVT augmente, les impôts également. Il estime également que l'augmentation des heures complémentaires diminue la qualité du travail et du coût horaire de l'enseignant-chercheur, et qu'il faudrait faire attention à cela. Tout cela participe à la paupérisation des enseignants et de la fonction publique en général, et il considère que l'État est coupable.

M. Le Président répond qu'il n'est pas en total désaccord avec son avis, surtout en voyant les mesures que l'État impose à l'université, mais ne finance pas.

M. Bruno DAUVIER indique que le critère essentiel du prélèvement unique est la taille de la composante, mais il aimerait que cela évolue en fonction des besoins spécifiques de certaines, notamment s'agissant du département de psychologie d'ALLSH où le taux d'encadrement n'est pas suffisant. Il demande s'il est possible de penser à une évolution des critères et de ne pas seulement prendre en compte la taille de la composante, mais également les besoins spécifiques de celle-ci à l'image du taux d'encadrement dans les composantes.

M. Damien VERHAEGHE répond que les 17 composantes ont des besoins spécifiques, et s'ils sont tous pris en compte cela annulera le process. L'avantage du tableau présenté est qu'il est très simple.

M. Lionel NICOD affirme qu'il faut faire attention au calcul du taux d'encadrement. Pour calculer le taux le plus juste, il faut faire le rapport entre le nombre d'heures à donner et le potentiel enseignant. Il explique qu'il y a deux taux d'encadrement à prendre en compte, et qu'il faut faire attention à ces éléments. Il faut être prudent sur ce point.

M. Le Président précise que la campagne d'emploi de ALLSH a été votée en ALLSH.

M. Damien VERHAEGHE ajoute que l'avantage du système est qu'il est simple et que la structure dans son enveloppe est totalement libre d'utilisation.

M. Le Président propose de mettre cette campagne d'emploi au vote du conseil académique.

Le Conseil académique adopte à l'unanimité la campagne d'emploi pour l'année 2024 – enseignants-chercheurs, enseignants.

STRUCTURE HAUTE DE L'OFFRE DE FORMATION 2024/2028 : RECTIFICATIFS

M. Lionel NICOD explique que cela a déjà été voté, mais cela repasse en conseil académique parce que des collègues ont voulu refaire des petites variations dans les intitulés de formation. Par exemple, « droit et société » devient désormais « société et droit », ce ne

sont donc pas de grosses modifications. Il ajoute que ces modifications sont passées en CFVU, et que le seul point structurel qui change véritablement est l'ajout d'une LP de mandataire judiciaire.

Ce n'était pas le cas au départ parce que la mention n'existait pas, mais un travail a été mené par Aix-Marseille Université au niveau national, ce qui a conduit à créer cette mention de licence professionnelle, qui va d'ailleurs être utilisée par plusieurs universités en France. Il précise que c'est donc le seul véritable diplôme supplémentaire dans l'architecture de l'offre de formation votée il y a un an, le reste n'étant que des modifications d'intitulés.

Autre point important, l'intégralité des mentions de l'offre de formation d'Aix-Marseille Université a été accréditée par le ministère, même ceux ayant reçu un avis défavorable du HCERES.

Trois mentions ont été accréditées pour 3 ans, à savoir le Master traitement du signal, le Master de philosophie et le Master de commerce international, ce qui fait que l'université obtient de meilleurs résultats que lors de l'accréditation précédente.

M. Le Président indique que ces bons résultats rendent hommage au travail effectué en CFVU, et les félicite.

Le Conseil académique adopte à l'unanimité la structure haute de l'offre de formation 2024/2028.

DOSSIER DE DEMANDE D'ACCRÉDITATION DE L'INSPE DE L'ACADEMIE D'AIX-MARSEILLE, A COMPTER DE 2024

M. Lionel NICOD explique que l'INSPé avait connu une modification de ses Masters récemment, et c'est pour cela que le ministère n'avait pas souhaité que l'INSPE suive le plan classique d'accréditation, et a proposé un an de décalage sur celui-ci. Ainsi, ils n'ont pas remonté l'accréditation en même temps que celle de l'université, mais un an plus tard. Il indique qu'ils sont actuellement à la structure haute de l'offre de formation de l'INSPE, qui devra ensuite remonter au niveau du ministère pour être accrédité. Dans cette offre de formation, il y a la structure classique des masters MEEF de l'INSPé, avec les mêmes mentions et les différents parcours types. Il ajoute qu'on retrouve également une partie « métier encadrement éducatif », ainsi qu'une partie dédiée aux ingénieurs pédagogiques, montée récemment. Il termine en indiquant que le périmètre reste le même, afin de stabiliser les choses après une grande réforme.

ARRETES D'INTERDICTION D'ACCES AUX LOCAUX

Mme Sandrine GIUMMARRA, chargée des affaires juridiques et institutionnelles, informe le Conseil académique que le Président a pris 4 arrêtés d'interdiction d'accès aux locaux de l'Université.

Deux concernent d'anciens étudiants de la FDSP, le premier ayant tenu des propos à caractère diffamatoires, injurieux et menaçants à l'encontre des personnels de service de la scolarité. Cet individu, qui était en position de récidive et avait des antécédents judiciaires, a été soumis à une peine pénale et une plainte a été déposée à son encontre.

Le second étudiant est concerné par des faits d'agression sexuelle signalés par deux étudiantes. Il a été déféré en section disciplinaire, et fait l'objet d'un signalement au procureur de la République, par le biais de l'article 40 du Code de procédure pénale.

Les deux autres arrêtés concernent des agents de l'administration. Le premier est un agent opérateur de la DEPIL qui a tenu des propos intimidants et menaçants à l'égard de ses collègues, qui ont ressenti une grande peur de représailles. Les propos semblaient dangereux, et l'individu était en récidive.

Enfin, le dernier agent interdit d'accès exerçait ses fonctions au sein de la faculté de sciences, et a proféré des insultes et des menaces de mort à l'égard de ses collègues. L'intéressé a fait l'objet d'une hospitalisation d'office, avec une demande d'expertise médicale, et a été suspendu. L'ensemble de ces 4 arrêtés ont été pris pour une durée de 30 jours.

M. Le Président remercie les membres du conseil pour leur participation et conclut cette séance.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 9 heures 42.

**Le Président du Conseil académique,
ÉRIC BERTON**

