

**Procès-verbal du comité technique du 9 juin 2022 à 14H00, sous la présidence de Monsieur
Éric BERTON, Président d'Aix-Marseille Université**

Le Président ouvre la séance.

Étaient absents ou représentés : Cf. la liste de présence annexée au présent procès-verbal. (Annexe 1).

Le secrétariat est assuré par la Direction des ressources humaines (DRH), le secrétariat adjoint par la FSU.

I. Approbation du PV du CT du 21 avril 2022 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 21 avril 2022.

Le procès-verbal du 21 avril 2022 est adopté à l'unanimité.

II. Approbation du PV du CT du 3 mai 2022 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 3 mai 2022.

La FSU souligne qu'elle n'était pas présente et ne prendra par conséquent pas part au vote.

CGT-SUD : 2 pour
FSU : 1 ne prend pas part au vote
FO ESR : 1 pour
SGEN-CFDT : 2 pour
SNPTES-UNSA : 2 pour
UNSA EDUCATION : 1 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

III. Liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la NBI (reconduction) – pour avis

Le Directeur des ressources humaines explique que la délibération relative à la liste des fonctions éligibles à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) avait été prise en juillet 2018 pour trois ans. Il est donc proposé de reconduire la liste des fonctions ouvrant droit à la NBI jusqu'au 31 août 2023 afin que le versement des NBI puisse se poursuivre sur la base d'une nouvelle délibération. Un groupe de travail sur l'actualisation de la liste des fonctions sera ouvert en lien avec les organisations syndicales avant l'été.

FO ESR souligne que, à l'époque de l'ancien groupe de travail, les discussions portaient sur un toilettage de la liste de fonctions. Elle regrette que la mise en place du groupe de travail n'ait pas été anticipée et que le vote porte sur la reconduction d'un tableau qui n'avait lui-même pas été suffisamment travaillé.

Le Président rappelle que de nombreux groupes de travail ont été initiés au cours des deux dernières années, y compris pendant la crise sanitaire.

FO ESR souhaite savoir si les points de NBI des fonctions vacantes seront réattribués.

Le Directeur des ressources humaines précise que le groupe de travail aura vocation à aborder ces problématiques. A ce jour, dans un tel cas, un arbitrage est transmis au niveau central.

Le Sgen-CFDT comprend la nécessité d'actualiser la liste actuelle pour éviter la rupture de versement de la NBI. Elle s'interroge sur l'éventuelle superposition de deux dispositifs à l'issue des travaux du groupe de travail.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique que, pour que la NBI soit versée, la liste des fonctions doit être validée en instances, et précise que la délibération actuelle prenait fin en 2021.

Le SNTES-UNSA souhaite savoir si des trop-perçus pourront être générés.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine explique que la NBI est versée sur des fonctions exhaustives. La délibération serait reconduite jusqu'à la fin de l'année 2022-2023 et la nouvelle grille issue des travaux du groupe de travail devrait entrer en vigueur en 2023-2024, ce qui évitera les superpositions. Si les travaux du groupe de travail aboutissaient avant, une nouvelle délibération après consultation des instances pourrait prévoir un démarrage anticipé de la nouvelle liste.

La reconduction de la liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la NBI est soumise au vote :

CGT-SUD : 2 contre
FSU : 1 pour
FO ESR : 1 abstention
SGEN-CFDT : 2 pour
SNTES-UNSA : 2 pour
UNSA EDUCATION : 1 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IV. Evolution de la DOSI en « Direction du numérique » – pour avis

Le Directeur de la direction opérationnelle des systèmes d'information (DOSI) présente le projet d'évolution de la direction actuelle vers une direction du numérique.

Il rappelle que la DOSI s'est créée dans un contexte de fusion avec des missions principalement tournées vers la gestion des infrastructures et la mise en place de la gestion du parc matériel. Le projet de réorganisation de la direction est apparu depuis plusieurs années et s'est accru avec l'arrivée de la nouvelle équipe de gouvernance en 2020. Le numérique est désormais omniprésent et va ainsi élargir les missions de la direction en conséquence.

Trois groupes de travail ont été constitués en 2020 sur la recherche, les services de proximité à la recherche et soutien et l'évolution de l'aide aux usagers. Le projet a été partagé en réunion « STAFF » (composée des directeurs des différents pôles de la DOSI), puis dans le cadre d'une réunion plénière.

L'évolution de l'organisation est prévue en deux temps : une première phase en 2022 puis une seconde en 2023, avec notamment le développement d'un projet intégrant les évolutions de la relation aux usagers.

La FSU déplore que les usagers n'aient pas été associés aux réflexions d'évolution des services. Elle souligne que le temps de réaction aux tickets peut parfois porter préjudice au déroulement des cours. En outre, parfois, la création d'un ticket n'est pas possible et une hotline pourrait être plus pertinente.

Le Directeur de la DOSI rappelle que l'évolution à venir à partir de 2023 sera spécifiquement liée aux usagers et qu'il est prévu de les intégrer aux échanges notamment dans le cadre du groupe de travail. La démarche vise à placer l'utilisateur au cœur du fonctionnement, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Afin de limiter les impacts des délais d'intervention sur les cours, une évolution du ticketing devra être envisagée, de même que des méthodes alternatives telles que la mise en place d'une hotline. Il souligne que certaines équipes de la DOSI interviennent 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour favoriser la continuité des services.

La Directrice générale des services confirme que l'organigramme présenté traduit une évolution qui s'est déjà concrétisée depuis plusieurs mois. Il s'agit de le mettre en cohérence par rapport aux équipes qui ont rejoint la DOSI au cours des dernières années.

Le Vice-président délégué aux infrastructures numériques et à l'intelligence artificielle pour la recherche ajoute que le développement de nombreux projets recherche a rendu l'évolution inévitable.

La FSU constate qu'il est demandé aux membres du comité technique de valider un organigramme hiérarchique alors que celui-ci intègre des modifications profondes du service aux usagers. Le projet intègre à la fois des aspects d'organisation hiérarchique, de structuration administrative et de modification de certains processus.

Le Vice-président en charge du numérique précise qu'une partie des agents de la direction travaillera dans le Datacenter et l'autre dans le Mesocentre. L'organisation proposée résulte d'une identification claire des missions de chacun pour avoir la capacité à évaluer la charge de travail et les ressources humaines à mettre en place.

La CGT-SUD indique avoir interrogé les agents de la DOSI sur le projet et précise que ces derniers n'ont pas eu de réaction particulière, ce qui semble résulter d'un problème de compréhension du projet. Elle rappelle que les métiers de l'informatique sont très variés, ce qui limite la compréhension de certaines fonctions. Elle souligne que les équipes sont constamment en sous-effectif et que le phénomène de turn-over est particulièrement important à la DOSI.

Par ailleurs, la CGT-SUD note que le futur organigramme prévoit deux postes supplémentaires qui ne semblent pas suffisants si le Datacenter et le Mesocentre apportent le double de travail. De même, elle déplore le fait que l'aide à l'utilisateur sera complètement dématérialisée et qu'une intelligence artificielle dirigera le ticket vers le service concerné. Enfin, la CGT-SUD note que certaines tâches seraient externalisées et craint que cela ne génère une perte de qualité.

Le Directeur de la DOSI précise que le volume de l'activité n'est pas nécessairement lié au nombre de postes et qu'il convient de prendre en compte l'environnement global. L'activité recherche monte progressivement en puissance et le recrutement de deux agents supplémentaires permettra d'absorber la future demande.

Le Président souligne le recrutement de 16 équivalents temps plein supplémentaires à la DOSI depuis 2020.

La FSU rebondit sur la notion d'externalisation et s'étonne que cela nécessite le recrutement d'un agent en charge de son suivi.

Le Directeur de la DOSI précise qu'il est essentiel de vérifier que les activités externalisées fonctionnent correctement. Il confirme que le turn-over est important au sein de la direction, ce qui est notamment lié à l'attractivité du secteur privé. Une réflexion est actuellement en cours pour favoriser le recrutement et la stabilisation des agents de la direction, par le déploiement d'une politique d'établissement assortie de salaires attractifs ou encore l'ouverture de concours.

Le Sgen-CFDT indique que l'organisation présentée semble logique et qu'elle paraît prendre en compte les contraintes actuelles de personnel. Néanmoins, il regrette la méthode et le fait que les usagers et les groupes de travail n'aient pas été réunis en amont, considérant que le schéma est déjà tracé. Un effort serait à faire pour donner davantage d'explications aux des équipes pour donner davantage de sens à l'évolution.

Le SNPTES-UNSA indique qu'il est rassurant que la direction du numérique apporte un rapport à l'utilisateur qui soit plus large que l'existant. Il souhaite savoir si, à terme, d'autres évolutions interviendront, outre celle prévue en 2023.

Le Directeur de la DOSI confirme qu'une nouvelle direction prendra ses fonctions en 2023 et que la personne recrutée souhaitera probablement imprimer sa vision de l'organisation du service. De même, le service aux usagers sera amené à évoluer à moyen terme, notamment par la mise en place de discussions sur la manière de les prendre en charge.

Le Vice-président en charge du numérique précise que, d'une part, des évolutions déjà en cours depuis 2020 sont actées et que l'intégration de nouveaux personnels (notamment CEDRE) nécessite de clarifier les missions de chacun. D'autre part, le départ à la retraite de l'actuel directeur de la DOSI est anticipé, sans toutefois imposer un cadre trop rigide pour la future direction. On va profondément altérer la capacité de travail des recrutements à venir, ce qui n'était pas le souhait.

Le projet d'évolution de la DOSI en « Direction du numérique » est soumis au vote.

CGT-SUD : 2 contre FSU : 1 abstention FO ESR : 1 abstention SGEN-CFDT : 2 abstentions SNPTES-UNSA : 2 pour UNSA EDUCATION : 1 pour

A défaut de majorité, l'avis du comité technique est réputé avoir été donné.

V. Principe de création d'un centre de soin au sein du service de santé des étudiants – pour avis

Le Directeur du service inter-universitaire de médecine de prévention et de promotion de la santé (SIUMPPS) rappelle les missions actuelles du SIUMPPS et précise que le centre de soin sera ouvert à la communauté universitaire, y compris aux personnels.

La FSU remercie le personnel et la gouvernance de la mise en place de ce centre qui permet un accès aux soins aux étudiants et particulièrement aux étrangers. Elle salue également l'ouverture aux personnels de ce service.

FO ESR soutient également cette idée et souhaite son plein succès.

L'UNSA Education félicite la gouvernance pour cette initiative mais craint le manque d'attractivité des postes de médecins.

Le Directeur du SIUMPPS précise que l'établissement a mené une politique RH qui a permis de rendre les postes plus attractifs et ainsi permettre le recrutement de deux médecins à temps plein.

Le Sgen-CFDT soutient également cette initiative et remercie la présidence de l'avoir portée. Il souhaite savoir s'il existe une notion d'équilibre financier qui permette d'augmenter l'activité à terme.

Le Président précise que ce service n'a pas vocation à être lucratif.

Le SNTES-UNSA note qu'il s'agit d'un centre médical classique, à savoir sans avance de frais dès lors que l'étudiant est couvert. Il est essentiel de déployer une campagne pour accompagner les étudiants dans leur démarche d'ouverture de droit à la CPAM. Il souhaite savoir si le centre fournira une prestation de soins dentaires.

Le Directeur du SIUMPPS indique que les soins dentaires ne sont pas prévus car cette prestation est trop lourde à mettre en place. Il précise toutefois que, lorsque le centre de santé fonctionnera bien, une réflexion pourra être engagée sur d'autres prises en charge.

Le principe de création d'un centre de soin au sein du service de santé des étudiants est soumis au vote.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

VI. Principe d'intégration de l'institut de recherche sur l'enseignement en Sciences (IRES) au sein de l'UFR Sciences – pour avis

Le vice-doyen enseignement de la faculté des sciences présente le point. L'Institut de Recherche pour l'Enseignement des Mathématiques (IREM) est un service qui n'a pas évolué depuis la fusion. Afin de gagner en visibilité, il est envisagé d'intégrer cet institut en tant que département au sein de la faculté des sciences. Ce projet a été validé par le conseil de composante. Il conviendra ensuite de modifier les statuts, de créer le règlement intérieur de l'IRES et de modifier celui de la faculté des sciences. Un administrateur provisoire sera désigné avant qu'il ne soit procédé à des élections du conseil de département.

La FSU souhaite savoir comment sera articulé le futur département par rapport à l'INSPE.

Le vice-doyen enseignement de la faculté des sciences précise que les activités de l'IREM sont assurées par des enseignants et enseignants-chercheurs rattachés à 90% à la faculté des sciences et 10% à l'INSPE. Cette articulation est donc cohérente et naturelle.

Le vice-doyen enseignement de la faculté des sciences indique que les formations en mathématiques au sein de l'IREM étaient marginales puisque qu'il existait une formation universitaire et qu'il n'était pas souhaité que le département de mathématiques absorbe l'IREM. Il est donc cohérent que le futur IRES reste un département distinct. Les enseignants qui étaient rattachés à la cité des mathématiques sont restés en place. Le projet vise à compléter les ressources de l'IRES sans pour autant les retirer au département de mathématiques.

La CGT-SUD demande si les enseignants et/ou chercheurs affectés au futur département IRES seront rattachés à une unité de recherche spécifique.

Le vice-doyen enseignement de la faculté des sciences le confirme. Il précise que la recherche réalisée par les enseignants-chercheurs de l'IRES doit s'entendre au sens pédagogique.

La CGT SUD souhaite savoir pourquoi il est prévu de désigner un administrateur provisoire.

Le vice-doyen enseignement de la faculté des sciences indique que l'abrogation des statuts de l'IREM et la création des statuts de l'IRES va générer la nécessité de procéder à des élections, avec les délais réglementaires qui y sont associés. Dans cette attente, il est donc prévu de désigner un administrateur.

Le principe d'intégration de l'institut de recherche sur l'enseignement en Sciences (IRES) au sein de l'UFR Sciences est soumis au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité.

VII. Ajustement des modalités de versement de la prime à destination des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs LRU en CDI – pour avis

Le Directeur des ressources humaines précise que la mise en œuvre du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) a nécessité la réactualisation de la délibération créant la prime pour les enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs LRU en CDI pour permettre le versement de la prime par l'agence comptable.

Le SNPTES-UNSA remercie la gouvernance d'avoir soutenu la mise en place de cette prime.

La CGT-SUD demande si les bénéficiaires d'un contrat de chaire de professeur junior seront éligibles à cette prime, de même que les ATER qui percevaient la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES).

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine précise que les bénéficiaires d'un contrat de chaire de professeur junior ne sont pas concernés car ils seront recrutés en contrat à durée déterminée, sur dotation du ministère, et leur rémunération plancher est fixée par arrêté. S'agissant des ATER, ils bénéficient du même régime indemnitaire qu'auparavant et ne sont pas non plus concernés par le RIPEC.

La CGT-SUD renouvelle sa position de principe d'opposition au RIPEC. Elle souligne toutefois qu'il est difficile de voter contre une revalorisation de prime. Il serait toutefois préférable que le montant de la prime versée aux enseignants et/ou chercheurs LRU en CDI soit identique au RIPEC plutôt qu'à hauteur de 80%.

L'ajustement des modalités de versement de la prime à destination des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs LRU en CDI est soumis au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité.

VIII. Repyramidage des emplois de la filière ITRF dans le cadre de la loi de programmation de la recherche – pour information

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que la loi de programmation de la recherche a mis en place des repyramidages et que l'établissement procède actuellement à la mise en œuvre côté BIATSS, filière ITRF.

Une circulaire a précisé les modalités du repyramidage qui diffèrent selon les corps visés. L'effort vise en premier lieu les emplois liés au développement de la recherche et à l'appui à l'enseignement. Ainsi, sur les 5 prochaines années, près de 4650 promotions seront financées par le ministère au niveau national (dont 2500 pour le corps Technicien).

Au sein d'Aix-Marseille Université, il existe 17 possibilités de promotions d'ASI. L'établissement a transmis au ministère une proposition de répartition intégrant également des agents appartenant à la BAP J, ce qui a donné lieu à des discussions avec le ministère à l'issue desquels l'établissement a eu gain de cause. S'agissant du corps de Technicien, à ce jour l'établissement n'a pas connaissance du quota mais il devrait avoisiner les 19 possibilités.

Les inscriptions sont ouvertes pour les 3 corps du 16 juin au 13 juillet. Une information générale a été diffusée le 9 mai dernier et les structures ont été sensibilisées. Beaucoup de dossiers ont été reçus par la DRH, dont beaucoup d'agents appartenant à la BAP J.

FO ESR demande si les agents de la BAP J ont été informés du fait que leurs candidatures n'étaient pas prioritaires.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que les mails le précisait et que les responsables de structures ont été alertés, particulièrement en directions centrales. Il rappelle que, dans les laboratoires, toutes les BAP sont éligibles.

La Directrice générale des services précise que l'établissement tirera les enseignements de la campagne de cette année. Ainsi, le retour d'analyse des dossiers qui sont retenus, ou pas, permettra de mieux orienter les collègues pour les années suivantes.

FO ESR estime que peu de personnes sont éligibles et souhaite savoir ce qu'il en est des secrétaires de laboratoires.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine précise que la réforme vise les personnels des laboratoires. Les secrétaires de laboratoires, bien qu'en BAP J, ont donc des chances d'être retenus.

La Directrice générale des services souligne que ce repyramidage va induire un décalage de l'évolution de carrière entre les agents affectés en laboratoire et ceux en direction centrale.

Le Président ajoute que la volonté de la gouvernance est de corriger ce décalage en campagne de droit commun.

L'UNSA Education regrette que rien ne soit fait depuis 20 ans au profit des AENES.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine précise que l'établissement a la main sur les listes d'aptitude du corps de Technicien mais que, pour les ASI, la circulaire et l'esprit du protocole ne visent pas les BAP G. Il rappelle toutefois que ces agents sont invités à s'inscrire aux concours classiques.

La Directrice générale des services espère que la position du ministère va évoluer. A défaut, cela va induire des écarts sur les 5 prochaines années concernant les possibilités de promotion. Elle invite les collègues à constituer leurs dossiers en mettant en avant leurs liens avec la recherche et la formation.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que l'établissement espère amener la DGRH à évoluer sur les agents éligibles. Il invite les organisations syndicales à faire remonter les problématiques de leur côté également.

Le Sgen-CFDT souligne que la circulaire et l'esprit du décret prévoient une priorité pour les agents qui exercent des fonctions supérieures à l'emploi. Il estime que le terme de repyramidage n'est pas adapté au dispositif, qui correspond davantage à une requalification. Il est nécessaire d'identifier le vivier.

La FSU demande s'il est prévu que le quota d'emplois soit identique chaque année.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique que c'est probable.

La FSU souhaite connaître la position de l'établissement sur l'incitation à déposer des dossiers et notamment si les agents éligibles sont ciblés.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que les agents éligibles sont incités et que les agents qui émettent des doutes le sont également. Le cas échéant, ils sont invités à bien constituer leur dossier.

La Directrice générale des services ajoute que les agents exerçant des fonctions d'un niveau supérieur répondent bien aux critères et la volonté de l'établissement est de les accompagner dès lors qu'ils ont une possibilité, même moindre, de promotion. S'agissant toutefois des métiers purement administratifs, l'établissement a conscience des faibles chances de succès et l'idée est de ne pas générer de frustration.

IX. Point d'étape sur la démarche baromètre et observatoire social – pour information

Le consultant de la société Plein Sens rappelle les étapes qui ont précédé leur intervention dans le déploiement de cette démarche. L'objectif est de renforcer la capacité de l'université à déployer l'ensemble des initiatives. Il présente également la méthodologie et le calendrier de la démarche.

La FSU salue l'action de la présidence pour la mise en place de cette démarche qualité qui témoigne d'un réel intérêt de l'actuelle gouvernance pour l'amélioration des relations humaines. Elle souhaite par ailleurs

remercier le cabinet Plein Sens sur la clarté de la présentation, qui reprend l'ensemble des axes de discussions et réflexions existantes dans l'établissement.

Le Sgen-CFDT confirme que ces actions vont dans le bon sens.

La CGT-SUD rappelle que l'observatoire ne doit pas gérer toutes les problématiques, notamment celles qui font l'objet de dispositifs déjà existants, telles que la lutte contre la discrimination et pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, un travail d'articulation entre cet observatoire et ce qui existe déjà sera essentiel.

X. Présentation du calendrier prévisionnel des réunions du comité technique pour l'année universitaire 2022/2023 – pour information

La Directrice générale des services présente le calendrier des prochaines dates de réunions du comité technique (futur comité social d'administration), lequel a tenu compte des demandes des organisations syndicales en termes de calendrier. La gouvernance est actuellement en cours d'élaboration d'un calendrier commun à l'ensemble des instances qui sera communiqué prochainement aux élus.

XI. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : L'article 11 de la LPR prévoit la mise en place de la mensualisation des chargés d'enseignement vacataires (CEV) et des agents temporaires vacataires (ATV) dans les universités au plus tard au 1er septembre 2022. Où en est la situation sur ce point au sein d'AMU ?
(CGT-SUD)

Réponse : la DRH et les composantes ont travaillé sur la mise en place de la mensualisation de la rémunération des vacataires d'enseignement pour la rentrée 2022/2023. Une procédure est en cours de rédaction et sera diffusée via le guide des procédures ainsi que le calendrier de gestion des paiements associé.

II. GESTION DU PERSONNEL

II.1 Question : Retours d'avancement

Depuis la mise en place du nouveau dispositif d'avancement, les agents ne sont plus informés du suivi de leur dossier. L'année dernière tous les agents avaient été informés par courrier du résultat de leur dossier, classé ou pas (je crois que c'est plutôt les dossiers recalés qui étaient informés, à voir ?). Nous demandons que cette information soit transmise aux agents dans les meilleurs délais.

D'autre part nous demandons que la liste des experts soit diffusée, afin que les agents puissent avoir des retours sur les motifs de refus et les pistes d'amélioration de leur dossier.

La CGT a refusé de s'associer à cette régression sociale et nous sommes confortés dans notre choix vu l'opacité qui s'en dégage et la suspicion des agents envers ces nouvelles commissions.
(CGT-SUD)

Réponse : suite à une décision de la gouvernance, la DRH informe désormais uniquement les agents retenus en commission collégiale d'interclassement. Les experts métiers n'ont pas vocation à renseigner les agents sur leur dossier. En effet, ce sont les DRH de campus qui sont les interlocuteurs pour accompagner les agents si besoin et à la demande de l'agent.

Par ailleurs, la DRH adressera un mail à tous les personnels BIATSS pour informer de la liste des promus (mise à disposition sur l'intranet de la DRH).

II.2 Question : Il arrive que les services de scolarité dans certaines composantes sollicitent les enseignants pour la saisie des notes. Or, cela ne relève pas de leurs obligations de service. La gouvernance peut-elle clarifier ce point auprès des services de scolarité ?
(CGT-SUD)

Réponse : l'organisation de la saisie des notes relève d'une décision de la composante et les pratiques varient en fonction des structures de l'université. Le plus souvent, les enseignants remontent leurs notes à la scolarité par le biais d'un fichier Excel que la scolarité exporte depuis APOGEE et importe dans l'outil une fois complété. D'autres utilisent la saisie des notes par le web (par les enseignants). Dans d'autres composantes, l'enseignant reste avec le gestionnaire le temps de la saisie. En effet, la saisie des notes

directement par les services de scolarité se fait généralement sous la surveillance et la dictée de l'enseignant (pour contrôler l'exactitude du report et limiter les risques d'erreurs). Dans tous les cas, l'enseignant est sollicité.

Les dispositions statutaires ne font pas expressément référence à la saisie des notes. Néanmoins, les obligations de service des enseignants-chercheurs incluent notamment le contrôle des connaissances, qui implique nécessairement la diffusion et l'évaluation des connaissances. En conséquence, il apparaît que la saisie des notes fait partie de l'évaluation au même titre que la rédaction des sujets et la correction des copies et ce, en collaboration avec le gestionnaire de scolarité.

II.3 Question : Les agents n'ont plus accès à leur dossier personnel dans SIHAM. Les données présentes sont très succinctes. Est-ce dû à un dysfonctionnement de l'outil ?
(UNSA EDUCATION)

Réponse : le déploiement en 2020 du logiciel SIHAM a généré des réflexions pour optimiser l'accès des agents au portail et à leurs données personnelles. A cet effet, le bureau SIRH de la DRH travaille actuellement sur la mise en place d'une solution pour que les agents accèdent à leurs informations personnelles via un portail dans SIHAM. Ce projet pourrait être déployé à partir de la prochaine rentrée universitaire.

II.4 Question : L'enjeu sociétal de l'inclusion des personnes en situation de handicap, étudiants et personnels est une action et une préoccupation majeure de l'université (RSU AMU, 2020) ». Cette inclusion est également une préoccupation des laboratoires de recherche qui accueillent ces personnes. Toutefois, quand elles sont atteintes d'un handicap après leur recrutement au sein de ces laboratoires, ceux-ci doivent assumer seuls les missions initiales précisées dans les fiches de poste de ces personnels, la direction des ressources humaines ne raisonnant qu'en termes de masse salariale et non en termes de besoins des laboratoires.

N'est-il pas envisageable de transférer la masse salariale liée à ces personnels atteints nouvellement d'un handicap sur la ligne budgétaire BOE (personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi) afin de permettre aux laboratoires de recruter de nouveaux personnels aptes à réaliser l'ensemble des missions originelles indiquées dans les fiches de poste initiales ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : dans la fonction publique, l'aide au poste n'est pas prévue par les textes. L'agent qui devient bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) après son recrutement sera payé à l'identique et il n'y a aucune prise en charge salariale possible au titre du handicap. L'Etablissement finance les aménagements de compensation nécessaires au travail dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour un maintien sur le poste, que l'agent soit en situation de handicap ou non.

III. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

III.1 Question : Travaux entrée site Saint-Charles

De gros travaux sur l'aménagement de l'entrée du site Saint-Charles sont en cours. Nous n'avons aucune information sur le planning et les installations prévues. Quelle est la date de livraison ? Les portillons sont-ils réversibles, selon les heures et sens d'affluence ? Où se situera le passage PMR ? Une entrée réservée aux vélos est-elle prévue ?
(CGT-SUD)

Réponse : une réunion d'information pour l'ensemble des usagers du site a été organisée le 9 décembre 2021 par la Faculté des Sciences pour présenter l'ensemble des travaux réalisés en 2022 sur le site Saint-Charles, dont l'opération de "requalification et mise en sécurité (traversée de la voie publique par les usagers piétons) de l'entrée du site".

Un planning avait été présenté ainsi que les dispositifs mis en œuvre.

Les documents présentés lors de cette réunion sont accessibles sur le site de la Faculté des Sciences.

<https://sciences.univ-amu.fr/fr/sites-campus/marseille-site-saint-charles>

Toutefois, un aléa chantier lié à la présence d'une conduite de gaz non signalée par l'opérateur GRDF occasionne un retard chantier, ainsi la nouvelle date de mise en service est envisagée fin décembre 2022, nous sommes dans l'attente d'une date d'intervention de GRDF pour le dévoiement. Le nouveau planning consolidé sera mis en ligne également.

Les tourniquets peuvent être programmés en entrée ou sortie, un paramétrage devra être conçu selon les besoins et modalités liées au flux/horaires des usagers.

Les passages PMR et vélos seront assurés par un portillon à proximité immédiate de la nouvelle guérite.

Pour information complémentaire, une réunion de coordination est organisée chaque mois entre les différentes équipes DEPIL et leurs maîtrises d'œuvre respectives pour anticiper les interfaces entre les différents chantiers actuellement en cours sur ce site.

III.2 Question : Travaux bâtiment 5 saint Charles.

La déclaration faite en CHSCT du 31 mai à propos des nuisances sonores n'a pas été suivie d'effet à ce jour (2 juin). La fatigue nerveuse subie par les agents du bâtiment 5 et des bâtiments alentours depuis maintenant plus d'un mois devient critique. Nous rappelons l'obligation de sécurité et de santé de l'employeur à l'égard de ses agents. Que faut-il faire pour avoir des réponses efficaces et rapides ?

(CGT-SUD)

Réponse : la question a été remontée le 31 mai à la Direction de site via un échange téléphonique. La Direction Générale des Services a autorisé le télétravail exceptionnel pendant la phase de purge des parements qui est la phase la plus bruyante des travaux.

Par ailleurs, une cartographie des mesures de bruit est en cours de réalisation par la DHSE et les chargés d'opération afin de déterminer les niveaux sonores des travaux (phase purge et hors purge) et définir les mesures à prendre dans ces différentes zones. Ces mesures ont débuté vendredi et seront complétées mardi matin afin de pouvoir communiquer les résultats au CT et au CHSCT.

III.3 Question : La part des surfaces dédiées aux salles d'enseignement sur le campus Saint-Charles ne fait que diminuer depuis plusieurs années au profit de bureaux, espaces muséaux, services divers. Ce nombre décroissant de salles d'enseignement, ainsi que la diminution de la proportion de salles d'enseignement de taille moyenne (capacité de 50 à 60 étudiants), va à l'encontre des demandes de mutualisation des enseignements. Parallèlement à cette diminution, des enseignements dispensés jusque-là sur d'autres campus se voient transférer sur le campus Saint-Charles (exemple : 300 étudiants de licence psychologie arrivent à la rentrée prochaine), déjà sous pression avec les travaux de rénovation en cours.

La situation est aujourd'hui telle qu'il devient impossible pour les services de scolarité d'élaborer des emplois du temps pour la rentrée prochaine pour les formations historiques de ce campus.

(Sgen-CFDT)

Réponse : s'il n'y a pas encore d'impossibilité, il est certain que la situation est de plus en plus délicate.

Cette diminution constante des surfaces dédiées à l'enseignement à Saint-Charles fait-elle partie d'une stratégie à long terme ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : non, mais le site Saint-Charles manque de certains équipements auxquels l'établissement essaie de répondre a minima en attendant mieux, comme les espaces permettant de faire du sport en fonction des disponibilités.

Le campus Saint-Charles a-t-il vocation à voir disparaître certains enseignements, certains diplômes ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : l'exemple de la licence de psychologie arrivant à Marseille n'est pas exact. Toutefois, il est certain qu'un dialogue entre les composantes souhaitant installer des formations supplémentaires à St Charles est nécessaire car les locaux permettant d'accueillir des salles de plus de 40 places sont très limités.

Ou, au contraire, de nouvelles salles d'enseignement sont-elles envisagées dans un futur proche ?

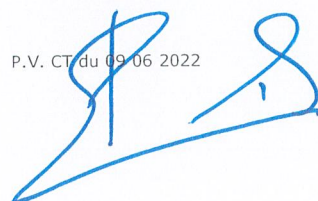
(Sgen-CFDT)

Réponse : pour le moment, il n'y a pas de projet de salles d'enseignement en revanche un projet de gymnase est envisagé à moyen terme.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h50.

Le Président
Éric BERTON

P.V. CT du 09/06/2022



Le secrétaire de séance
Pour la DRH



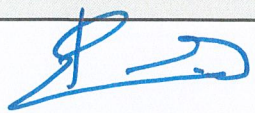
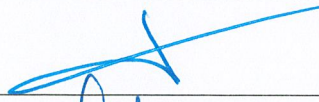
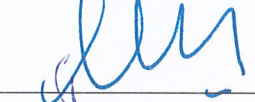

Le secrétaire adjoint de séance
Pour la FSU

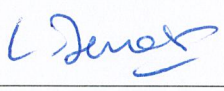


Lieu : Salle du Conseil - Pharo

Le Président de l'Instance : Eric BERTON

Quorum : 10 (minimum 5)

Représentants de l'administration			
Eric BERTON Président de l'Université		Maryline CRIVELLO VP du CA	
Damien VERHAEGHE VP Richesse Humaine et Patrimoine		Lionel NICOD VP Formation	
Laurence CORVELLEC DGS		Philippe DELAPORTE VP Recherche	
Guillaume PIANEZZE DRH			

Représentants du personnel (titulaires)		Représentants du personnel (suppléants)		
NOM - PRENOM Organisation syndicale		NOM - PRENOM Organisation syndicale		Avec ou sans voix délibérative
Jérôme GIORDANO SNPTES	Absent excusé	Christophe DUBOIS SNPTES	Absent excusé	
Joëlle NELSON SNPTES		Céline GRANCHI SNPTES		X
Georges RELJIC SNPTES	Absent excusé	Claude MORAN SNPTES		X
Patrick FIGON SGEN-CFDT		Ines GHARBI SGEN-CFDT		
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT	Absent excusé	Jean-Luc BOUDENNE SGEN-CFDT		X
Laure DENOIX CGT-SUD		Christophe DEMARQUE CGT-SUD		X
Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD	Absent excusé	Delphine CAVALLO CGT-SUD	Absente excusée	
Cécile MERLE UNSA Education		Michèle RIERA UNSA Education		
Alain FERRARINI FSU				
Linda DJOUABLI FO-ESR		Hélène AURIGNY FO-ESR		