

**Procès-verbal du comité social d'administration du jeudi 6 juin 2024 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 CFDT.

Une déclaration préalable émanant de la CGT, la CFDT, FO, la FSU et SUD est lue (Annexe 2).

Suite à cette déclaration, la CGT-SUD décide en conséquence de ne pas siéger au CSA de ce jour.

**I. Approbation du PV du CSA du 18 avril 2024 - pour avis**

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 18 avril 2024.

Le procès-verbal du 18 avril 2024 est **adopté à l'unanimité**.

**II. Rapport social unique (RSU) 2022 – pour avis**

La vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, la responsable du service métiers, prospectives et GPEEC de la DRH et la chargée de l'analyse de données RH présentent le point.

La vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations remercie la chargée de l'analyse de données RH pour son travail exceptionnel réalisé et son expertise.

Le RSU, document réglementaire, a vocation à présenter les données chiffrées de l'établissement, sur les trois dernières années, permettant d'apprécier la situation sociale de l'établissement et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et ce selon un référentiel réglementaire national.

La présentation porte sur le contexte de mise en œuvre du RSU (Cadre règlementaire, évolutions du RSU 2022 et base de données sociales - BDS), sur la méthodologie et sur le calendrier, sur la composition du RSU en 3 parties et sur les chiffres clés du RSU 2022 et l'évolution sur 3 ans (Emplois et effectifs, carrières et parcours professionnels, vie des personnels).

La CFDT félicite et remercie l'établissement pour ce document. Elle souligne que le graphique « Comparaison de l'effectif total avec d'autres universités de taille similaire » présenté dans l'introduction est très intéressant.

Elle indique que certains élus n'ont pas encore accès à la BDS.

La chargée de l'analyse de données RH confirme que les accès de certains élus ont été rajoutés hier.

Concernant les « Emplois et effectifs », la CFDT constate que le nombre d'agents contractuels ne cesse d'augmenter et demande quelle stratégie AMU entend déployer dans le cadre de la campagne d'emplois pour corriger cette baisse de titulaires.

Concernant le calcul du Glass Ceiling Index (GCI) pour les enseignants-chercheurs, elle s'interroge sur les chiffres de la FSMPM et souhaite savoir quelles dispositions l'établissement va mettre en œuvre pour sensibiliser la FSMPM pour que ces pratiques changent.

Elle s'interroge sur les possibilités qu'a la gouvernance d'intervenir auprès de ces composantes qui ont de mauvais résultats compte tenu de la décentralisation de pouvoirs du siège vers les composantes.

Le Président confirme que la gouvernance prône la subsidiarité pour que les décisions se prennent au plus près des composantes, tout en respectant la politique de l'établissement.

Concernant cette problématique du plafond de verre, la loi ne permet pas d'imposer 50% de femmes lauréates et 50% d'hommes, toutefois, il est très important de sensibiliser l'ensemble de la communauté des enseignants-chercheurs à la formation des biais implicites de genre, comme cela est déjà le cas à l'UFR Sciences.

La CFDT se questionne sur la mise en place d'une politique interne de parité.

La vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations indique qu'il existe une circulaire du ministère qui recommande de former les membres des Comités de Sélection (CDS) aux biais implicites de genre mais que cette circulaire n'est pas coercitive.

Elle relate que dans les esprits de beaucoup de collègues, les femmes ne sont pas promues car elles s'auto-censurent alors qu'en réalité ce n'est pas le cas. Ce plafond de verre est dû à l'existence de stéréotypes pouvant parfois aboutir à de la discrimination dans l'évaluation de ces jurys.

La vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations propose donc de former l'ensemble des instances qui portent l'évaluation des compétences dans ces dossiers de promotions.

Concernant l'UFR Sciences, il y a eu un effet rebond et donc une baisse des recrutements de femmes dans le corps des professeurs d'université car beaucoup de jury ne se sont pas resensibilisés aux biais de genre en 2022.

Il convient donc de pérenniser et d'institutionnaliser ces formations et sensibilisations pour que leurs effets positifs perdurent dans notre université.

Concernant l'augmentation du nombre d'agents contractuels, le vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'elle est due notamment aux nombreux appels à projets dans le cadre du Programme d'Investissements d'Avenir (PIA) car il s'agit uniquement d'emplois non pérennes.

De plus, aujourd'hui la plupart des agents n'entrent plus à l'université par un concours externe, ils sont d'abord recrutés en tant que contractuels et passent un concours par la suite.

Concernant les 121 signalements faits au Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE), la CFDT note que 63% de femmes et 31% hommes ne fait pas un total de 100%.

La vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations indique que cette différence s'explique par les signalements faits par des personnes transgenres ou non-genrées.

La CFDT s'étonne du nombre d'ATER de 44 et sur le fait qu'aucun chercheur CDD n'ait été recruté.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'il s'agit des ATER recrutés en 2022 et non du nombre total d'ATER de l'établissement.

Il confirme que les chercheurs en CDD constituent une population très rare au sein d'AMU.

Concernant le nombre de candidats, candidats auditionnés, candidats classés, candidats retenus dans les rangs 1 à 3 et retenus rang 1 d'enseignants-chercheurs mono-appartenants par secteur disciplinaire, section CNU et corps en page 100 du RSU, la CFDT demande pourquoi il n'y a pas de chiffres concernant les CNU santé.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'ici ne figurent que les enseignants-chercheurs mono-appartenants et donc pas les bi-appartenants.

Il rappelle que le recrutement des HU est traité directement par le Doyen de la FSMPPM, l'APHM et le ministère de la santé.

La CFDT demande où sont distribués les 66% d'agents ayant réussi aux concours de la BAP J.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que l'établissement affecte davantage d'enseignants-chercheurs dans les laboratoires que d'agents BIATSS, et que les agents BIATSS dans les laboratoires appartiennent majoritairement aux BAP scientifiques.

Les agents de BAP J sont majoritairement dans les directions et composantes.

L'UNSA indique observer le phénomène de l'auto-censure concernant les collègues maîtres de conférences femmes dans certains laboratoires, et demande quel levier l'établissement pourrait mettre en place pour inciter ces collègues femmes à aller chercher des promotions.

L'UNSA constate un écart important de rémunération entre les femmes et les hommes PU-PH notamment et demande si l'établissement pourrait instaurer un mécanisme permettant de corriger cet écart.

La vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations indique que le CNRS a mis en place un système très incitatif concernant les promotions : concernant les directeurs de recherche, le taux de femmes promues est égal au taux de femmes promouvables.

Ce système a conduit à une augmentation linéaire de femmes promues directrices de recherche ces quatre dernières années. AMU va réfléchir à recommander aux composantes d'agir en ce sens.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que la direction du CNRS a le pouvoir de contrôler les recrutements mais au sein de notre établissement, le Président ne peut pas le faire car le Conseil académique restreint intervient dans la phase de recrutement.

L'UNSA souligne que le RSU d'AMU est bien plus qualitatif que le RSU ministériel.

Au sujet des ITA dans les unités mixtes de recherche, le vice-président richesse humaine et patrimoine et le Président indiquent que compte tenu de la politique du PDG du CNRS de suppression de postes,

l'établissement a été amené à remplacer 8 postes dans les unités dans lesquelles les BAP J sont partis, cette année.

Concernant l'auto-censure, la vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations indique qu'il convient d'être vigilants face à cet a priori.

Les stéréotypes empêchent les femmes de présenter leur dossier de promotion car elles ont une représentation assez précise du parcours qui les attend. Les structures doivent avoir un rôle d'encouragement. A la faculté des sciences, la directrice a mis en œuvre un séminaire d'explication détaillé pour accompagner les personnes à préparer leur dossier de promotion.

Elle mentionne également l'existence du mentorat qui donne des clés sur le fonctionnement de l'institution et qui permet le partage sur résultats scientifiques.

L'OSU s'est emparé de ce protocole de mentorat mais il n'a pas eu de succès dans les autres composantes.

FO relève qu'il existe une quasi parité concernant les écarts de rémunérations des titulaires à temps partiel. FO regrette la présentation tardive du RSU 2022.

La responsable du service métiers, prospectives et GPEEC de la DRH explique que cette présentation un peu tardive est due au départ de l'ancien agent en charge de RSU et à la prise de poste de la nouvelle chargée de l'analyse de données RH qui n'a eu lieu qu'en mai 2023.

FO relève et déplore également la baisse des titulaires, notamment concernant les MCF et l'explosion du nombre de contractuels concernant la population des BIATSS.

FO relève une baisse des visites médicales en 2022 et suppose qu'il a été difficile d'accueillir toutes les demandes des agents.

Elle constate également une augmentation des congés de maladie chez les femmes surtout.

Enfin, elle note l'augmentation constante de vacataires enseignants, et demande pourquoi face à ce besoin identifié, l'établissement ne crée pas de poste.

Pour toutes ces raisons, FO va s'abstenir concernant le vote de ce RSU.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que le nombre d'enseignants vacataires est relativement stable. Il rappelle que concernant certains enseignements, les composantes ont besoin de faire intervenir certains extérieurs vacataires, c'est le cas par exemple des avocats et des huissiers.

Ces chiffres concernent également les agents temporaires vacataires (ATV), il s'agit entre autres des étudiants en M2.

La FSU préconise une systématisation des formations concernant les biais de genres.

Elle déplore également l'augmentation des agents contractuels.

Enfin elle souligne la qualité et la quantité du travail réalisé par la DRH concernant l'élaboration de ce RSU.

Pour l'UNSA, le RSU est un outil pour faire évoluer les situations.

L'UNSA demande s'il sera possible de sensibiliser le nouveau recteur au sujet des promotions des enseignants du second degré.

Le Président rappelle que le recteur est nommé en Conseil des ministres et qu'il se borne à appliquer la politique ministérielle.

L'UNSA remercie l'établissement pour la qualité du travail réalisé.

Elle relève le taux très positif d'exécution des formations, et estime qu'il conviendrait donc d'augmenter le financement du plan de formation au vu de la demande élevée en formations.

L'UNSA félicite l'établissement sur le taux de recrutement BOE concernant la population BIATSS qui dépasse le taux ministériel, il reste un effort à faire concernant les enseignants-chercheurs mais la moyenne passe au-dessus du taux d'emplois BOE au sein de la fonction publique.

L'UNSA demande pourquoi il n'y a que 56 lauréats sur les 112 postes ouverts aux concours.

Le directeur des ressources humaines indique que les 56 lauréats concernent uniquement les concours externes, pour les concours interne on parle de promus.

La CFDT note que 6 composantes ne disposent pas d'assistants de prévention et que certaines structures n'ont pas de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le directeur général adjoint des services indique qu'en l'absence d'assistants de prévention, la mission revient à la DHSE. Un travail est en cours pour que tous les sites soient dotés d'un DUERP.

Le rapport social unique 2022 est soumis au vote :

FO ESR : 1 abstention  
FSU : 1 pour  
CFDT : 3 pour  
UNSA EDUCATION : 3 pour

**La proposition est adoptée à la majorité des voix.**

### **III. Revalorisation du montant de la composante 2 (C2) du RIPEC – pour avis**

Le vice-président richesse humaine et patrimoine présente le point.

Dans le cadre de la politique globale de revalorisation indemnitaire des personnels et plus particulièrement des difficultés d'attractivité sur les fonctions de responsabilité pédagogique ou administrative exercées par les enseignants-chercheurs et enseignants, les moyens dégagés à l'occasion de la campagne d'emplois 2024 permettent à l'établissement de proposer au conseil d'administration une revalorisation de 10 %.

Cette politique concerne la revalorisation du montant de la composante 2 (C2) du RIPEC, la revalorisation du montant de la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) et la revalorisation du montant de la prime de charges administratives (PCA).

Il est demandé d'approuver la modification du tableau relatif à la liste des fonctions et responsabilités éligibles à l'indemnité fonctionnelle C2 afin de prendre en compte une revalorisation de 10% à compter du 01/09/2024. Pour le C2 formation, il est demandé d'approuver la suppression de la gradation de 6h pour régularisation.

L'UNSA demande si le financement de ces augmentations est prévu par LPR.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que ces revalorisations sont financées par l'établissement, le ministère ne finance que le volet C1 du RIPEC et la Prime d'Enseignement Supérieur (PES) par le biais de la LPR.

L'UNSA perçoit que les fourchettes basses et hautes sont revalorisées mais uniquement sur le nombre d'heures. L'attractivité pour certaines de ces fonctions peut donc rester modérée. Il n'y a pas toujours de correspondance réelle entre le travail réalisé dans ce cadre et l'indemnité perçue.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine explique que les directions d'UFR ont le choix entre un plafond et plancher et n'ont plus cette obligation de la gradation de 6 heures.

La CFDT constate qu'avec cette proposition, certains ne vont percevoir que 30 euros de prime et alors que d'autres toucheront 11 000 euros de prime, ce qui n'est pas très juste. Elle propose une répartition alternative plus équitable dans laquelle les responsabilités tenues pour hautes (VP, etc.) se verraient octroyer une moindre augmentation, ce qui permettrait d'attribuer davantage d'augmentations pour les autres responsabilités (responsabilité licence, master, par exemple), plus proches du terrain et des missions cœur de métier de notre université.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine décline cette proposition et rappelle que les montants de base sont historiques : au moment de la fusion, l'établissement a dû harmoniser les primes entre les trois universités. Elles ont fait l'objet de rares revalorisations. Depuis 2020, les primes n'ont été revalorisées qu'une fois de 10%. L'établissement n'est pas favorable à une augmentation différenciée.

Pour la CFDT, ce type de primes a été augmenté trois fois, ce qui, joint à la non prise en compte de sa proposition, déterminera son avis.

FO s'interroge sur les secteurs qui ont le plus de mal à trouver preneur au niveau pédagogique.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que l'établissement peut rencontrer des difficultés concernant le recrutement dans les fonctions de direction d'UFR, la fonction de chef de département d'IUT est également difficile à pourvoir.

FO demande depuis quand l'attractivité concernant ces fonctions est en baisse.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine fait ce constat depuis 2020.

FO demande s'il est possible de transformer cette prime en décharge d'enseignement.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que chaque bénéficiaire peut décider de transformer toute ou partie de sa prime en décharge, environ 35% de bénéficiaires utilisent ces primes en décharge.

La CFDT demande comment sont nommés les responsables de formations compte tenu de l'absence de procédure existante en la matière et de l'absence de transparence sur leur rémunération pour ces fonctions.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle qu'il est possible pour les élus dans les conseils de gestion des UFR d'interroger les directeurs sur les critères retenus pour choisir les responsables de formations.

La CFDT demande depuis quand les responsabilités pédagogiques et les charges administratives sont prises en charge et sont valorisées dans l'évolution de carrières et dans la rémunération des enseignants-chercheurs.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que la réglementation permet depuis 1990 cette valorisation en décharge et que ces fonctions sont prises en compte dans les dossiers de promotion.

La FSU rappelle sa position de principe d'opposition au système de primes et être en faveur des augmentations générales de traitement mais précise qu'elle ne votera pas contre la revalorisation de ces primes, et en demande même l'augmentation.  
Elle demande si ces primes sont mensualisées.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que le C2 du RIPEC est mensualisé en revanche les PCA et PRP sont versées annuellement.

La FSU indique que certains collègues de l'UFR ALLSH ne perçoivent pas le C2 mensuellement.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine répond que la DRH va examiner les dossiers transmis par l'UFR.

La revalorisation du montant de la composante 2 (C2) du RIPEC soumise au vote :

FO ESR : 1 abstention  
FSU : 1 abstention  
CFDT : 3 contre  
UNSA EDUCATION : 3 pour

**A défaut de majorité, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.**

#### **IV. Revalorisation du montant de la prime de charges administratives (PCA) – pour avis**

Il est demandé d'approuver la modification du tableau relatif à la liste des fonctions éligibles à la Prime de Charge Administrative afin de prendre en compte une revalorisation de 10 % à compter du 01/09/2024.

La revalorisation du montant de la prime de charges administratives (PCA) est soumise au vote :

FO ESR : 1 contre  
FSU : 1 abstention  
SGEN-CFDT : 3 contre  
UNSA EDUCATION : 3 pour

**La proposition est rejetée à la majorité des voix.**

#### **V. Revalorisation du montant de la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) – pour avis**

Le vice-président richesse humaine et patrimoine présente le point.

Il est demandé d'approuver la modification du tableau relatif à la liste des fonctions et responsabilités éligibles à la Prime de Responsabilité Pédagogique afin de prendre en compte une revalorisation de 10 % à compter du 01/09/2024.

Il est demandé d'approuver la suppression de la gradation de 6h pour régularisation.

La revalorisation du montant de la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) est soumise au vote :

FO ESR : 1 abstention  
FSU : 1 abstention  
SGEN-CFDT : 3 pour  
UNSA EDUCATION : 3 pour

**La proposition est adoptée à la majorité des voix.**

## **VI. Présentation du projet de renouvellement de conventionnement Fiphfp 2024-2028 - pour avis**

Le correspondant handicap des personnels de la DRH et le vice-président santé et handicap présentent le point.

Le bilan de la convention 2021-2024 confirme la trajectoire positive de l'Etablissement en faveur de l'inclusion des personnels en situation de handicap. Le taux d'emploi 2023 est à 4,60%, supérieur au taux moyen dans la fonction publique d'Etat (4,36%).

Aix-Marseille-Université progresse sur l'ensemble des indicateurs de la convention

- Apprentissage,
- Taux de recrutement,
- Maintien dans l'emploi.

Le taux d'emploi BOE des personnels BIATSS dépasse la barre légale des 6% pour atteindre 6,41 %. Les résultats de cette seconde convention, nous ont encouragé à accentuer les efforts collectifs pour l'accompagnement des personnels en situation de handicap dans notre Université et poursuivre la structuration de la politique handicap volontariste notamment pour le recrutement d'enseignants-chercheurs en situation de handicap qui reste encore très difficile. L'enjeu de la convention FIPHFP repose désormais sur la capacité de l'université à favoriser des parcours professionnels d'agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi dans toute la diversité de ses postes, profils, missions.

L'Etablissement s'engage à travailler sur les prochaines années à favoriser l'accès aux carrières académiques pour les personnels en situation de handicap (cf. axe.5 du Schéma Directeur du Handicap). Un accord a été obtenu, en date du 3 mai 2024 par la Présidente du Fiphfp pour un conventionnement sur 4 années (1er juillet 2024 au 30 juin 2028), ce qui est inédit pour un établissement.

L'objectif quantitatif du projet de renouvellement sera d'atteindre un taux d'emploi de BOE à 6% au 30 juin 2028.

Le programme pluriannuel pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels d'Aix-Marseille-Université 2024-2028 sera structuré autour de 6 thématiques :

1. Agir sur le recrutement des travailleurs en situation de handicap dans la diversité des postes et missions
2. Améliorer les conditions du reclassement pour les personnels déclarés inaptes
3. Maintenir dans l'emploi et accompagner les parcours professionnels des agents en situation de handicap pour éviter le reclassement pour inaptitude
4. Former et sensibiliser la communauté d'Aix-Marseille-Université pour disposer d'une culture commune sur le handicap au travail
5. Renforcer la collaboration avec les prestataires et les fournisseurs issus du milieu protégé
6. Amorcer le projet pluriannuel d'accessibilité numérique

La CFDT félicite la gouvernance pour la mise en place de cette politique.

Elle demande si le budget dédié aux actions innovantes sur quatre ans a été réintégré compte tenu de l'absence d'action programmée ou mise en œuvre. Elle souhaite également savoir si AMU octroie un budget supplémentaire et comment est faite la différence entre maintien dans l'emploi et formation.

Le correspondant handicap des personnels indique qu'il est prévu que les personnes en période de préparation au reclassement puissent bénéficier de passerelles dans des centres de réhabilitation professionnelle, avec la mise en place de partenariats avec des instituts médico-éducatifs et des services d'éducation spéciale et de soins à domicile. Ces actions qui se font par le biais du partenariat ne nécessitent pas de financement.

Le correspondant handicap des personnels indique qu'il est prévu que les personnes en périodes de préparation au reclassement puissent bénéficier de passerelles avec les services de pré-orientation et de réadaptation professionnelles (ESPO et ESRP). Ces actions qui sont font par le biais du partenariat ne nécessitent pas de financement.

La CFDT demande si ce budget est alloué à l'établissement ou aux composantes directement.

Le correspondant handicap des personnels budget indique que ce budget est transmis à la DRH centrale.

La CFDT souhaite savoir comment se fait la ventilation de ce budget en composantes.  
Le correspondant handicap des personnels explique que la ventilation de ce budget ne se fait pas par composante mais par axe, il est donc alloué en fonction des besoins.

FO relève une certaine crainte de la part de certains agents contractuels qui ne déclarent pas leur handicap de peur d'être discriminés, notamment dans le cadre du renouvellement de leur contrat de travail. Dès lors, FO demande de communiquer à ce sujet lors des journées pour les nouveaux arrivants.

Le directeur des ressources humaines confirme l'absence de discrimination à ce sujet et indique qu'une communication en ce sens pourra être faite lors des journées pour les nouveaux arrivants.

Le vice-président santé et handicap confirme qu'il est primordial de communiquer perpétuellement à ce sujet, et qu'il convient de se mobiliser sans cesse pour faire connaître ces dispositifs.

Le projet de renouvellement de conventionnement Fiphfp 2024-2028 est soumis au vote.

**La proposition est adoptée à l'unanimité des voix.**

### **VII. Arrêt de deux instituts d'établissement : Institut Archimède (AMI) et Institut Sociétés en Mutation en Méditerranée (SoMuM) – pour avis**

Le vice-président délégué Amidex présente le point.

L'arrêt administratif des 3 instituts étant ciblé au 31/12/2024, il est soumis à l'avis du CSA que les postes de chefs de projet rattachés aux instituts d'établissement Archimède et SoMuM soient supprimés au plus tard au 31/12/2024. Ce processus fait l'objet d'un accompagnement de la Direction des Ressources Humaines d'Aix Marseille Université.

Concernant les instituts SoMuM et Archimède plus précisément, compte tenu du fait que deux cheffes de projet sont impliquées chacune en charge d'un institut, un accompagnement individuel de la direction des ressources humaines a été mis en place.

Pour l'une d'entre elles, un nouveau contrat a démarré le 13/05.

La seconde collègue a reçu plusieurs propositions de la DRH auxquelles elle n'a pas fait suite. L'accompagnement DRH est toujours en cours.

En dehors des 2 cheffes de projet, en ce qui concerne les agents, les contrats ayant déjà démarré iront à

La CFDT aurait souhaité disposer des organigrammes des équipes concernées et aurait également apprécié prendre connaissance des étapes de cette fermeture au fur et à mesure.

Le Président rappelle que les instituts d'établissement ne sont pas des structures autonomes, ils ne sont pas dotés de locaux propres par exemple. Ils profitent de la mutualisation. Plusieurs évaluations ont été réalisées concernant ces instituts. Il existe un rapport écrit, un oral et des recommandations. Les différentes étapes sont décrites dans la note présentée ce jour. Tous les rapports sont accessibles. Le Conseil stratégique international a été clair dans ses recommandations qui relèvent d'une politique scientifique.

Le vice-président délégué Amidex rappelle que très peu de personnels sont affectés directement en instituts, la plupart des personnels travaillant dans les instituts étant affectés soit en unités de recherche soit en composantes. Les seuls agents affectés aux instituts sont les chefs de projet.

L'arrêt de deux instituts d'établissement : Institut Archimède (AMI) et Institut Sociétés en Mutation en Méditerranée (SoMuM) est soumis au vote :

FO ESR : 1 abstention  
FSU : 1 abstention  
SGEN-CFDT : 3 abstentions  
UNSA EDUCATION : 3 pour

**La proposition est adoptée à la majorité des voix.**

## **VIII. Questions diverses**

### **I. GESTION**

**I.1 Question** : Action sociale : FO ESR demande à Aix-Marseille-Université de soutenir une initiative en faveur des personnels en prenant en charge le jour de carence dans le cadre d'un congé ordinaire de maladie. En effet, cela permettrait d'améliorer les conditions de travail des agents. Nous demandons qu'AMU mette en œuvre cette action socialement engagée, en la rendant accessible à tous, ou a minima sur critères sociaux.

(FO ESR)

**Réponse** : L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 a réintroduit un jour de carence aux agents publics à compter du 1er janvier 2018 pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics civils et militaires. Les agents publics civils et les militaires en congé de maladie et les salariés en congé de maladie pour lesquels l'indemnisation de ce congé n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale ou est assurée par un régime spécial de sécurité sociale ne bénéficient du maintien de leur rémunération ou du versement de prestation en espèces par l'employeur qu'à compter du deuxième jour du congé maladie.

L'établissement est par conséquent dans l'obligation d'appliquer la loi de finance et de retenir le jour de carence sous peine de contournement de la loi.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas dans les cas suivants :

- La maladie provient d'une cause exceptionnelle prévue dans le code des pensions civils et militaires de retraite,
- Au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures,
- Au CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service), aux congés suite à un accident de travail ou trajet, maladie professionnelle, congé longue maladie, longue durée et grave maladie,
- Aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée prévue par la réglementation pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie,
- Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité,
- Au premier congé de maladie intervenant pendant une période de treize semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente,
- Au congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue par la réglementation.

### **II. PAIE**

**II.1 Question** : Prime pédagogique/Ripec C3 : Nous demandons l'attribution de la prime pédagogique ou du Ripec C3 (volet formation) à tous les porteurs de mention licence et master d'ALLSH pour tout le travail effectué compte tenu de la surcharge de travail avérée ces derniers mois dans le processus de confection des maquettes d'enseignement.

(FO ESR)

**Réponse** : En cette année de préparation de la nouvelle offre de formation AMU, tous les collègues ont fortement été impactés par le travail demandé. Les responsables de mentions et parcours peuvent bénéficier de primes selon le référentiel de service établissement. Il appartient aux composantes d'en décider les attributions.

### **III. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL**

**III.1 Question** 1- Est-ce qu'il y a des critères d'accès aux parkings pour les véhicules sur l'ensemble des sites, si c'est le cas, quels sont-ils ? Quelle est la direction qui gère les accès par site ?

(UNSA Education)

**Réponse** : Il appartient aux délégataires de site (1 composante) de définir le règlement de site, adapté à la capacité de stationnement propre à chaque site, et en lien avec les autres composantes présentes sur le même site.

Sur le siège, le règlement de site est défini par la Direction générale des services en lien avec la DEPIL.

De même que sur le site Schuman Aix en modèle de gestion DEPIL.

En revanche, sur les sites en modèles de gestion de composantes, seul le directeur de composante décide de l'affectation personnalisée des droits d'accès au site.

Sur Aix Schuman, c'est la FDSP et ALLSH avec la DEPIL en secrétaire de séance, qui ont défini ensemble un règlement de site et qui donnent leurs droits d'accès partagés.

**III.2 Question** : Sur le site de St Charles fin septembre, il y a eu des réunions avec chaque service pour un réorganisation/réhabilitation de l'IGH dans le cadre du CPER.

Depuis plus aucune information ni retour pour avoir une deuxième réunion promise avant le début de l'étude de l'architecte normalement en janvier. Une prochaine réunion est-elle programmée ?

(UNSA Education)

**Réponse** : Les études avec le programmiste visant à élaborer différents scénarii sur la base des premiers entretiens sont en cours.

La DDPI en charge de cette opération reviendra prochainement (juillet ou septembre) vers les membres des différents groupes de travail pour poursuivre les étapes de programmation.

#### IV. DIVERS

**IV.1 Question** : Lorsqu'on dépose un jour de congé on reçoit une notification de « orhis.info » qui semble extérieur à AMU. Est-ce que nos applications sont désormais infogérées ?

(UNSA Education)

**Réponse** : Chronos/Ohris étant exclusivement commercialisé en mode SAAS, il est donc nécessairement infogéré dans le respect du RGPD. L'éditeur est français (OS Concept), les données sont hébergées en France (chez OVH). Cela vaut non seulement pour AMU mais également les autres administrations clientes d'OS Concept, dont le CNRS, l'INRAE, l'IRD, l'université de Caen, l'université de Nice Sophia-Antipolis par exemple.

Plus globalement, le Système d'Information Ressources Humaines est un ensemble composé de logiciels développés en interne (ARES, Demeter, Sygefor ...), de logiciels libres (EMC2) et de logiciels propriétaires (SIHAM, Chronos/Ohris, Artemis ...).

**IV.2 Question** : Agenda social : L'administration établit un calendrier social et nous demande de participer à des groupes de travail : nous demandons :

1/ Que le calendrier soit suivi pour permettre aux collègues engagés dans les GT de s'organiser.

**Réponse** : Le calendrier établi au moins deux mois à l'avance ne doit plus subir de modifications.

2/ Que les personnes mandatées par les organisations syndicales soient bien convoquées directement et dans des délais raisonnables.

**Réponse** : Le chargé de projet agenda social de la DRH avait pris l'habitude de convoquer les partenaires sociaux par la boîte mail générique de ces derniers, nous veillerons à convoquer les collègues nominativement.

3/ Nous avons posé cette question à de nombreuses reprises au cours de l'année écoulée sans obtenir de réponse satisfaisante : quand le groupe de travail sur la rémunération des contractuels BIATSS sera-t-il concrètement mis en place ?

(FO ESR)

**Réponse** : Le groupe de travail sur la rémunération des contractuels BIATSS débutera après celui sur les contractuels enseignants et enseignants-chercheurs.

**IV.3 Question** : Protection des agents : FO ESR demande une protection renforcée pour les agents contractuels et titulaires qui signalent des actes de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou toute forme de discrimination avérée, notamment dans le cadre de leur renouvellement de contrat à durée déterminée (CDD) et l'évolution de leur carrière (titulaires).

(FO ESR)

**Réponse** : La protection dans ce cadre est déjà organisée par le législateur.

- La protection fonctionnelle est un dispositif spécifique relatif à la protection des agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels, victimes de ces thématiques.
- La circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions concerne les agents qui effectueraient des alertes en lien avec la dénonciation de crimes et délits.
- Enfin, il existe un régime de protection spécifique du Défenseur des droits pour la protection des agents qui alertent de ces faits.

Concernant ce qui est mis en place au sein d'AMU :

- S'agissant des agents contractuels en CDD, malgré l'absence de droit au renouvellement, les demandes de non-renouvellement de ces agents transitent par la DRH. La DRH s'assure que la décision est fondée sur l'intérêt du service et veille à ce que les demandes ne soient pas liées à une quelconque discrimination ou ne trouvent pas leur source dans un signalement qui aurait été fait par l'agent.

- S'agissant des titulaires, bien que les dossiers ne soient plus examinés par la CPE, la gouvernance a mis en place une commission collégiale d'interclassement, composée de représentants des organisations syndicales et de représentants de l'établissement qui sont en capacité de s'assurer qu'aucun agent ne soit pénalisé dans son évolution de carrière s'il avait remonté de pareils cas.

En outre, le service pour le respect et l'égalité (SpRE) propose des sensibilisations à destination des agents, et notamment des sensibilisations collectives demandées par les composantes et directions.

Enfin, pour rappel, AMU propose une large offre de formation sur ces thématiques dans la rubrique « Respect, Egalité et Diversité », disponibles sur GEFORP.

**IV.4 Question** : Formation des enseignants : Le 30 mai, le département d'histoire a voté une motion qui alerte sur les dangers de la réforme de la formation des enseignants qui est prévue pour la rentrée 2024. Elle est mise en place dans la précipitation et dans le plus grand mépris des universitaires. FO ESR soutient cette motion et demande qu'AMU réagisse rapidement à cette dépossession de l'université de la formation des enseignants qui inquiète tous les personnels impliqués dans la formation et les étudiants qui se préparent aux concours d'enseignement.

**Réponse** : Une réforme de la formation des enseignants est effectivement progressivement dévoilée. 2 idées prédominent à AMU : préserver la formation des enseignants à l'université et adopter un positionnement homogène au sein d'AMU. A cet effet, nous travaillons avec l'INSPE et les composantes concernées afin de préparer une offre de formation permettant aux étudiants de L3 de préparer le concours qui aura lieu en 2025.

**IV.5 Question** : Il apparaît au sein d'AMU que certains enseignants-chercheurs cumulent plusieurs responsabilités collectives en enseignement et/ou en recherche, que d'autres occupent certaines responsabilités depuis de nombreuses années et que pour l'attribution de ce type de responsabilités aucun processus d'appel à candidature ne soit formalisé.

Cette situation pose plusieurs problèmes :

- i) Tous les enseignants-chercheurs n'ont pas la possibilité d'accéder équitablement à ces responsabilités, cruciales pour l'obtention de primes et d'avancements de carrière.
- ii) L'absence d'appel à candidature et de critères transparents pour l'attribution de ces postes crée un manque de transparence et peut susciter un sentiment d'injustice.
- iii) Une rotation plus régulière des responsabilités permettrait de dynamiser les équipes et d'introduire de nouvelles perspectives et innovations.

Nous proposons donc que l'université Aix-Marseille mette en place une charte de répartition équitable des responsabilités incluant les points suivants :

- i) Tous les postes à responsabilités doivent faire l'objet d'un appel à candidatures public et transparent.
- ii) Des critères objectifs et des procédures impartiales et transparentes pour la sélection des candidats doivent être clairement définis.
- iii) La durée des mandats doit être limitée à une période déterminée, avec possibilité de renouvellement après un appel à candidatures.
- iv) Un système d'évaluation des responsabilités tenues doit être mis en plan de façon à faire un bilan à la fin de chaque mandat.

(CFDT)

**Réponse** : En ce qui concerne les fonctions liées à des activités pédagogiques et en formation, le choix se fait dans les composantes. Il n'appartient pas à l'université de s'immiscer dans ces décisions car elles sont prises au plus près de la vie des diplômés par des acteurs qui ont une connaissance fine de leur formation et de leurs enseignants. Il existe à cet égard une véritable difficulté à attirer des volontaires pour exercer ces différentes missions, ce qui peut souvent expliquer le cumul.

L'attribution des fonctions liées à la recherche suit des processus connus et cadrés. Par exemple, pour les directions et directions adjointes d'unité, celles-ci font l'objet de votes des conseils de laboratoire et sont ensuite validées par les instances des tutelles (s'agissant d'AMU, la Commission Recherche), ou encore, les responsables scientifiques et techniques des instituts d'établissement sont également désignées selon un processus qui fait intervenir un vote du conseil d'Institut et du CACR.

Quant au cumul de fonctions, celui-ci fait l'objet d'un écrêtement des primes et d'une attention particulière de la gouvernance.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17H25.

Le Président

Le secrétaire de séance

Le secrétaire adjoint de séance

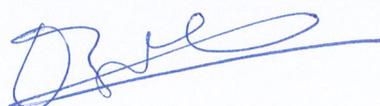
Eric BERTON

Pour la DRH

Pour la CFDT



D. BOUSSIOUX



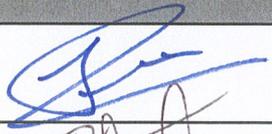
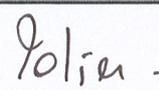
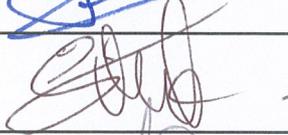
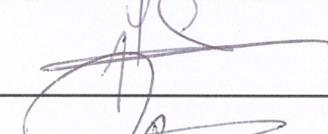
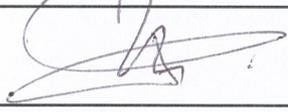
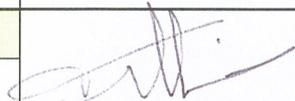
Pierre-Yves Dufeu

Lieu : Salle du Conseil - Pharo

Le Président de l'Instance : Eric BERTON

Quorum : 10

Représentants de l'administration			
Eric BERTON Président de l'Université		Maryline CRIVELLO VP Conseil d'Administration	
Damien VERHAEGHE VP Richesse Humaine et Patrimoine		Stephan ENOCH VP Recherche	
Laurence CORVELLEC DGS		Sophie DE CACQUERAY VP Formation	
Pierre BOS DGAS		Guillaume PIANEZZE DRH	

Représentants du personnel (titulaires)		Représentants du personnel (suppléants)		
NOM - PRENOM Organisation syndicale		NOM - PRENOM Organisation syndicale		Avec ou sans voix délibérative
Alain FERRARINI FSU		Guylaine MOLINA FSU		
Carole SIRET UNSA Education		Georges RELJIC UNSA Education		
Jean-Laurent GARDAREIN UNSA Education		Patricia COUMBARAS UNSA Education		
Michèle RIERA UNSA Education		Laurence BALY UNSA Education		
Amandine RENAULT CGT-SUD		Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD		
Christophe DEMARQUE CGT-SUD		Delphine CAVALLO CGT-SUD		
Linda DJOUABLI FO-ESR		Hélène AURIGNY FO-ESR	ABSENTE	
TIR Fathia CFDT		Jean-Luc BOUDENNE -CFDT		X
Pierre-Yves DUFEU CFDT		Nicolas AUBERT CFDT	Absent excusé	
Taoües KANES CFDT	Absente excusée	Daniela BANARU CFDT		

**Pour la liberté d'expression et pour la défense des libertés académiques !**  
**Non à la censure et à la répression !**

Nous sommes d'accord avec notre ministre Sylvie Retailleau quand elle dit : "Il est important que nos établissements d'enseignement supérieur restent un lieu de débat".

L'enseignement supérieur subit en effet depuis quelques années des attaques de plus en plus fortes contre la liberté d'expression et les libertés académiques. Depuis le 7 octobre 2023, la remise en cause des libertés académiques à l'Université est montée d'un cran dans toute la France : intervention de la police sur les campus, interdiction de réunions/conférences publiques, procédures disciplinaires contre des collègues et des étudiant.es, commission d'enquête parlementaire contre l'"islamo-gauchisme", etc.

L'université d'Aix Marseille n'est pas en reste :

- \* deux étudiant·es ont été convoqué·e·s en conseil de discipline pour avoir diffusé un tract sur un campus, et d'avoir détourné le slogan d'AMU ;
- \* une plainte a été déposée contre X par l'université et au moins un étudiant est convoqué au commissariat pour ... tractage sur un campus ;
- \* Plusieurs événements autour de la question palestinienne ont été empêchés : refus de réservation de salles, pressions hiérarchiques sur les organisateur·ice·s, interdictions d'accès aux campus des conférenciers, surveillance des étudiant·e·s militant·e·s, ... Cela même quand les orateur·ice·s invité·e·s à s'exprimer étaient des chercheur·ses d'AMU spécialistes du Moyen Orient ;
- \* le 23 mai, à la demande de la Présidence de l'université les forces de l'ordre sont intervenues pour déloger les étudiant.es qui occupaient pacifiquement la salle de conférence de Saint Charles, sans dégradation et sans entraver les activités de recherche et de formation prévues sur le campus ;
- \* Lors de la séance du CA de janvier 2024, le président d'AMU a exprimé son opposition à l'expression de motions sur la politique nationale au sein du CA, puis fait voter le conseil en ce sens.

Dans ce contexte, les appels à l'unité et à la neutralité du président Berton résonnent un peu comme un appel à ne surtout parler de rien.

Si la gouvernance d'AMU choisit le silence, la censure et la répression, ce n'est pas notre choix. Nous réaffirmons que l'éducation, le dialogue et le débat sont les bases d'une société démocratique et éclairée. Ce sont au contraire le silence et la censure qui font le jeu de l'intolérance et favorisent la montée de la violence, de l'extrême-droite et des obscurantismes.

L'intersyndicale CGT, CFDT, FO, FSU, SUD réaffirme ici que la liberté d'expression et les libertés académiques ne sont pas à géométrie variables, ni négociables et demande :

- L'abandon des poursuites disciplinaires à l'encontre des étudiant.es mis en cause pour avoir distribué des tracts à l'intérieur d'un campus ;
- La modification du règlement intérieur d'AMU en vue de permettre aux personnels et aux étudiant.es la diffusion de tracts dans le respect des lois contre la discrimination, la violence, le racisme et l'antisémitisme sur les campus ;
- Le respect des franchises universitaires et l'arrêt des interventions de la police sur nos campus contre les étudiant.es et les personnels mobilisé.es ;
- De permettre l'organisation de conférences/séminaires/journées d'étude, sur la question palestinienne

comme sur d'autres sujets, avec la participation d'intervenants et d'intervenantes scientifiques engagé.es, pour des échanges constructifs et sereins ;

- De rendre publics tous les accords de collaboration avec les institutions israéliennes, qu'il s'agisse d'entreprises ou d'institutions universitaires et de recherche.

Plus que jamais, face à la tragédie en cours, le dialogue et le débat académique doivent s'imposer à nous comme une nécessité, tant du point de vue de l'éthique de la science que du respect du droit international et des droits humains.

Signataire : CGT, CFDT, FO, FSU, SUD