

Procès-verbal du comité social d'administration du vendredi 23 février 2024 à 9 heures

En l'absence du Président d'Aix-Marseille Université, conformément à l'article 1^{er} du règlement intérieur du CSA, la présidence de la séance est confiée par le Président d'Aix-Marseille Université à Monsieur Jean-Louis MORO, vice-président responsabilité sociétale d'établissement (RSE). Ce dernier ouvre la séance. Étaient absents ou représentés : Cf. la liste de présence annexée au procès-verbal (Annexe 1).

Le secrétariat est assuré par la Direction des ressources humaines (DRH), le secrétariat adjoint par l'UNSA Education.

I. Approbation du PV du CSA du 13 décembre 2023 - pour avis

Le vice-président RSE soumet à l'approbation le procès-verbal du 13 décembre 2023.

Le procès-verbal du 13 décembre 2023 est **adopté à l'unanimité**.

II. Point sur l'agenda social – pour avis

La chargée de mission GPEC et le vice-président RSE présentent conjointement l'agenda social 2024, qui abordera les thématiques suivantes :

- Handicap (convention FIPHFP, accessibilité numérique, schéma directeur du handicap...)
- Lignes directrices de gestion: stratégie RH avec la cartographie des métiers et des compétences, la dématérialisation de l'EPI, la NBI. De nouveaux groupes de travail aborderont les thématiques de promotion et valorisation des parcours des personnels contractuels (la réflexion sur la population des EC débute en mars) et l'immersion professionnelle qui sera prochainement expérimentée.
- QVT : renouvellement du plan d'action égalité entre les femmes et les hommes, déploiement du dispositif des espaces d'échanges au travail (EET). Le groupe de travail risques psychosociaux évoluera en « comité de prévention des RPS ». Un comité local d'intervention sera mis en place par ce dernier, dans les conditions fixées par les orientations stratégiques ministérielles annuelles.

Les groupes de travail ont été regroupés par thématiques pour optimiser les déplacements des participants. Il est également proposé que les groupes de travail QVT se réunissent en visioconférence, après une première réunion en présentiel pour limiter les déplacements.

Outre les groupes de travail, des comités de suivi se réuniront régulièrement : télétravail, équipe de remplacement, personnel d'entretien, CPF et CIA. En termes d'organisation, par souci de fiabilité du calendrier prévisionnel, un rappel sera fait à 15 jours et à 8 jours avant de la date des groupes de travail.

Le Sgen-CFDT constate que le choix d'Aix-Marseille Université ne correspond pas aux préconisations qu'il avait faites, à savoir des formations dispensées par l'ANACT qui avait déployé des outils très intéressants. Il souhaite savoir qui dispense les formations EET.

Le vice-président RSE indique qu'il s'agit d'une enseignante de l'IAE, sous la tutelle de l'école de développement des talents, laquelle a travaillé avec l'ANACT. Il est prévu d'augmenter le nombre d'animateurs pour que ces EET puissent se développer de façon effective.

Le Sgen-CFDT demande si le groupe de travail des deux heures de sport / culture sera maintenu.

Le vice-président RSE indique que cette thématique a été intégrée dans le groupe de travail sur l'organisation de la semaine de travail, conformément à la demande formulée par les organisations syndicales en réunion plénière visant à rassembler autant que faire se peut les groupes de travail. Le Sgen-CFDT le confirme.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir combien d'agents sont inscrits à la formation sur l'animation des EET.

La chargée de mission GPEC indique qu'une dizaine d'agents est inscrite. L'idée est de pouvoir former d'autres personnels qui puissent animer les formations EET pour les développer davantage. Elle confirme que, si l'école de développement des talents ne parvient pas à trouver suffisamment d'animateurs, l'établissement se tournera éventuellement vers l'ANACT.

Le vice-président RSE rappelle que l'établissement emploie des spécialistes qui travaillent notamment sur la base des travaux de l'ANACT et qu'il a semblé important de valoriser leurs compétences en interne.

Le Sgen-CFDT demande des précisions sur le concept d'immersion professionnelle.

Le directeur des ressources humaines indique qu'il s'agit d'un dispositif interministériel ayant pour objet de favoriser la découverte des services par les agents dans le but d'y effectuer une éventuelle mobilité, constatant que la méconnaissance des activités d'autres services est l'un des freins à la mobilité. Aix-Marseille Université a souhaité qu'un groupe de travail soit constitué pour échanger sur les modalités de déploiement du dispositif en vue de favoriser la mobilité interne, externe ou encore l'accueil d'agents d'autres administrations afin de découvrir de nouveaux profils.

La chargée de mission GPEC ajoute que l'immersion professionnelle permet d'engager une réflexion quant à un parcours en explorant d'autres environnements professionnels pour conforter un projet ou, au contraire, le réorienter autrement.

Le Sgen-CFDT est satisfait du calendrier et notamment de conserver le principe des lundis. Il alerte la gouvernance sur le fait que des collègues BIATSS ont parfois des difficultés à faire admettre à leur direction qu'ils doivent dégager du temps pour participer à des groupes de travail. Les modifications de calendrier rendent les choses encore plus complexes.

Le directeur général adjoint des services RSE confirme que le calendrier sera présenté aux structures pour rappeler l'importance de libérer les agents qui sont membres des groupes de travail.

FO ESR indique être favorable à des réunions en présentiel, notamment du fait de difficultés techniques associées à la visioconférence. Il serait préférable qu'une séance sur deux soit organisée en présentiel.

Le vice-président RSE indique que, dans la plupart des groupes de travail, des participants viennent de loin et des groupes de travail hybrides ne sont pas envisageables. Il évoque la possibilité d'organiser des groupes de travail sur Saint-Charles pour faciliter les déplacements.

FO ESR confirme que certains agents BIATSS sont stigmatisés pour leur participation aux groupes de travail et pénalisés à travers le CIA-PIA. Il est souhaitable que la gouvernance rappelle aux structures que la participation aux groupes de travail constitue un travail pour l'université et favorise un dialogue social de qualité.

L'UNSA Education souhaite avoir des précisions sur le baromètre social.

Le vice-président RSE indique que le baromètre a été réalisé durant l'été 2022 et il est nécessaire de le renouveler. Le groupe de travail aura pour objectif d'échanger sur le questionnaire et l'identification du prestataire pour faire des choix éclairés.

FO ESR souhaite connaître la différence entre les groupes de travail et les comités de suivi.

Le vice-président RSE explique que le groupe de travail échange sur une thématique pour proposer des changements. Le comité de suivi fait remonter les éventuels dysfonctionnements pour faire évoluer les choses. Il prend l'exemple du télétravail : le comité de suivi a amené le président à décider d'ouvrir le télétravail le mercredi. En termes d'effectifs, le groupe de travail est composé d'une trentaine de personnes et le comité de suivi compte une dizaine de personnes au maximum.

La CGT-SUD s'associe aux remarques de FO ESR et du Sgen-CFDT visant à faciliter la venue des agents BIATSS en groupes de travail. Se pose la question des moyens alloués aux organisations syndicales pour pouvoir participer, constatant que la CGT-SUD est une petite organisation et que cela pose des difficultés en termes de moyens.

Le vice-président RSE confirme qu'un point de vigilance sera fait en réunion des directeurs pour rappeler l'importance de la participation des agents.

Le Sgen-CFDT serait favorable à des réunions hybrides de qualité, ce qui permettrait d'inclure un maximum de collègues. Il prend l'exemple d'une séance de conseil de gestion du SCASC organisée selon cette modalité à la Timone qui s'est bien passée.

L'agenda social est soumis au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

III. Actualisation des modalités d'attribution de la prime de charges administratives des personnels enseignants et enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire – pour avis

Le vice-président richesse humaine et patrimoine présente le point. Il s'agit de permettre au président, dans des cas exceptionnels, de moduler différemment les pourcentages en cas de cumul ou de responsabilités administratives. Cette modification concerne tant la PCA (pour les enseignants second degré et enseignants bi-appartenant) que la composante C2 du RIPEC pour les enseignants-chercheurs (point IV).

FO ESR souhaite savoir si un pourcentage a été défini, la présentation ne précisant pas si la modulation peut être réalisée à la hausse ou à la baisse.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'il s'agit d'apporter de la souplesse sur les pourcentages, à la hausse, pour être plus attractifs. Il constate un phénomène de rajeunissement de prise de responsabilités sur les fonctions administratives sur tous les périmètres (doyens, vice-doyens, directeurs d'unité...).

Le Sgen-CFDT rejoint les propos de FO ESR et votera contre ces deux points. D'une part, la notion de cumul implique trop de responsabilités pour une même personne, ce qui effraie. Dans les faits, être partout c'est parfois être nulle part. D'autre part, la possibilité offerte au président de décider arbitrairement de modifier les pourcentages n'est pas équitable. La mise en œuvre de cette proposition aboutirait à renforcer la possibilité de cumuler les responsabilités alors que l'Etat vient d'annoncer le retrait de millions d'euros de financement et que d'autres collègues enseignants n'exercent pas de charge « administrative ».

L'UNSA Education rejoint les remarques précédentes, soulignant qu'il est subjectif de prévoir des dérogations et des cas exceptionnels.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que, réglementairement, l'attribution des primes fait partie des prérogatives du président de l'université et que pour les PRP, cette limitation n'est pas mise en œuvre.

La CGT-SUD rejoint la remarque du Sgen-CFDT et indique qu'elle votera également contre cette proposition.

L'actualisation des modalités d'attribution de la PCA des personnels enseignants et enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire est soumise au vote :

CGT-SUD : 1 contre
FO ESR : 1 contre
SGEN-CFDT : 3 contre
UNSA EDUCATION : 3 abstentions

L'avis du CSA est défavorable.

IV. Actualisation des modalités d'attribution de la prime RIPEC C2 des personnels enseignants-chercheurs – pour avis

L'actualisation des modalités d'attribution de la prime RIPEC C2 des personnels enseignants-chercheurs est soumise au vote :

CGT-SUD : 1 contre
FO ESR : 1 contre
SGEN-CFDT : 3 contre
UNSA EDUCATION : 3 abstentions

L'avis du CSA est défavorable.

V. Contingent CRCT 2024/2025 – pour avis

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que les CRCT visent soit à une reconversion thématique soit à prendre davantage de temps pour la recherche. A son arrivée en 2020, la gouvernance a conservé, dans un premier temps, le contingent de 20 semestres de CRCT initialement proposé et, dans un second temps, a pu dégager des moyens supplémentaires pour le porter à 29 semestres. Il souligne

que, dans les faits, le redéploiement des CPP (congé pour projet pédagogique) qui n'ont pas été utilisés sur l'année permet d'attribuer environ 40 semestres.

Le Sgen-CFDT constate que le contingent a évolué en 2021/2022. Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que cette évolution est liée aux CPP non pris.

FO ESR souhaite savoir si l'établissement a constaté une évolution de la demande de CRCT et si ces derniers sont plutôt attribués en semestres ou en années.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que certaines demandes sont formulées sur l'année. Il n'existe pas de forte pression, ce qui peut s'expliquer par une certaine frilosité des collègues qui craignent la perte de leurs enseignements. Les enseignants-chercheurs qui demandent un CRCT l'obtiennent soit en national soit en local.

L'UNSA Education souligne que les collègues craignent également de mettre en péril les formations dispensées.

Le contingent CRCT 2024/2025 est soumis au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité des voix.

VI. Contingent aménagement de service 2nd degré 2024/2025 – pour avis

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que, à l'instar des années précédentes, il est proposé un contingent de 5 aménagements de service pour l'année universitaire 2024/2025. La décharge est accordée soit pour préparer le doctorat, soit pour préparer un concours d'accès à un corps d'enseignant-chercheur ou de chercheur, soit pour poursuivre des travaux de recherche antérieurement engagés.

Le Sgen-CFDT est tout à fait favorable à ce type de dispositif qui répond à des situations difficiles pour des collègues très méritants. Il souligne que les enseignants de second degré qui ont une activité de recherche ne sont pas reconnus, ce qui génère beaucoup de souffrance. Il suggère d'introduire la notion de qualification.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que le dispositif est encadré par la réglementation et que la seule marge de l'établissement est la fixation du nombre de décharges et les débouchés en interne. En l'occurrence, Aix-Marseille Université propose chaque année 5 concours spécifiques de MCF ouverts aux collègues enseignants du second degré.

FO ESR relève que la durée maximum de l'aménagement de service d'un an est très limitative. Elle souhaite savoir si l'évolution du nombre de PRAG au sein de l'établissement pourrait justifier une évolution du dispositif.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que l'établissement n'a pas de marge de manœuvre sur la durée du dispositif. Le nombre de PRAG n'a pas fortement évolué, au regard des derniers rapports sociaux annuels.

La CGT-SUD constate que, les deux années précédentes, la communication sur le dispositif était insuffisante, ce qui explique la faible pression. Elle souhaite savoir si l'établissement a réalisé un effort concret de communication.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que, comme pour toutes les campagnes RH, plusieurs canaux de communication sont utilisés : une page web, une diffusion aux composantes, ou encore un mail aux intéressés. Il appartient aux doyens et aux directeurs de départements de formation, si cela n'est pas déjà fait, de diffuser l'information.

L'UNSA Education souhaite savoir s'il existe un dispositif équivalent pour les enseignants du premier degré. Le vice-président richesse humaine et patrimoine répond par la négative.

L'UNSA Education souligne que la gouvernance s'était engagée, lors du CSA de l'année dernière, à réévaluer le nombre d'aménagements de service s'il s'avérait inadapté à la demande.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine le confirme. Il souligne qu'à ce jour, le taux de pression ne nécessite pas d'augmenter le contingent (entre 5 et 8 demandes formulées chaque année).

Le contingent aménagement de service 2nd degré 2024/2025 est soumis au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité des voix.

VII. Modification d'organisation du PC sécurité de Marseille Saint-Charles – pour avis

Le directeur général adjoint des services RSE présente le point qui a également été présenté pour information en F3SCT. Il existe pour les IGH une réglementation spécifique sur le service sécurité incendie et assistance à personnes, encadrant strictement la composition du PC sécurité. A défaut d'une composition réglementaire, l'établissement serait contraint de fermer le PC sécurité et la continuité de service serait menacée.

Jusqu'alors, le PC sécurité de Saint-Charles, était géré à la fois par le pôle sécurité incendie de la DHSE et par le prestataire ONET avec en plus une délégation de pouvoir octroyée par le Président à la directrice de l'UFR Sciences. L'organisation proposée vise à simplifier et à sécuriser l'organisation en attribuant à ONET l'ensemble des fonctions réglementaires (SSIAP 1, 2 et 3). Le fonctionnement antérieur a révélé des complexités de gestion, notamment en termes de partage d'informations ou en cas d'absence de l'agent de la DHSE, nécessitant le recours à de l'intérim pour respecter la composition réglementaire du PC sécurité. Le projet d'évolution est également lié à des problématiques interpersonnels.

Deux agents de la DHSE sont concernés par cette réorganisation : la première a été affectée au sein de l'UFR Pharmacie et fait l'objet d'un accompagnement de la DRH. L'autre, actuellement en congé pour raison de santé, sera également accompagnée lors de sa reprise.

La CGT-SUD est opposée à ce projet. En premier lieu, l'externalisation pose un certain nombre de problèmes. De plus, elle souligne que les décisions ont déjà été prises avant que les membres du CSA n'aient émis leur avis. Elle indique avoir une lecture différente de ce qui a été présenté comme des problèmes relationnels entre un agent et ONET. Les prestataires externes sont dans une logique de rentabilité avec une pressurisation importante des agents. La CGT-SUD y voit une logique plus systémique. L'agent va être accompagnée dans sa mobilité mais elle lui est imposée contre sa volonté.

FO ESR rejoint la CGT-SUD et estime que la réorganisation du service présentée n'a pour but que de déplacer une seule personne. Elle accompagne l'agent en question qui s'oppose à sa mobilité, et votera donc contre cette proposition. Elle s'interroge sur l'existence de difficultés autres que l'aspect relationnel qui ait pu justifier une telle réorganisation. Elle souligne que le conflit entre l'agent et ONET est assez récent et souhaite savoir ce qui se passait avant.

Le directeur général adjoint des services RSE précise que la mobilité de l'agent de la DHSE résulte d'un choix de l'établissement de faire évoluer l'organisation du PC sécurité avec pour objectif premier de respecter la réglementation pour garantir la continuité du service. L'organisation en place jusqu'alors a posé des difficultés au sens large entre la composante, la DHSE et ONET.

Le Sgen-CFDT souligne que la décision est déjà entérinée et s'interroge sur l'utilité de l'avis des membres du CSA qui vote sur un projet déjà ficelé. Le Sgen-CFDT votera contre cette proposition, pour tout ce qui a déjà été évoqué. La proposition a été discutée en F3SCT qui a apporté davantage d'éléments, notamment le registre santé sécurité au travail qui fait apparaître des altercations entre cette société et les agents d'Aix-Marseille Université.

Le vice-président RSE précise, en ce qui concerne la temporalité, que le point était initialement porté à l'ordre du jour du CSA de janvier qui a dû être annulé.

Le Sgen-CFDT considère que, dans ce cas, l'établissement aurait également dû reporter l'entrée en vigueur du projet pour attendre l'avis du CSA.

Le directeur général adjoint des services RSE indique que les prestations doivent être prévues bien en amont avec le prestataire, ce qui a contraint à mettre en place l'organisation sans attendre. Il rappelle que l'agent va évoluer dans un cadre plus stable et l'accompagnement RH qui lui a été proposé lui permettra notamment de prétendre à une évolution mais également à des formations adaptées.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si les altercations ont amené l'établissement à s'interroger sur le fonctionnement même du service, qui aboutit à déplacer une collègue contre son gré.

Le directeur général adjoint des services RSE rappelle que ce n'est pas l'objet principal de cette proposition qui a vocation à améliorer l'organisation et le fonctionnement du service et que le « déplacement » en est une conséquence.

L'UNSA Education rejoint les remarques précédentes en ajoutant qu'au cours de la FS3SCT de la veille, le même argument de "changement de dates de réunion" a été évoqué pour présenter une organisation du SUMPP déjà effective.

Toujours, selon l'UNSA Education, concernant le cas de l'organisation du PC de Saint Charles, le motif invoqué reste fortement lié au problème interpersonnel qu'a rencontré un agent d'AMU, seule parmi des

agents ONET. Quelle qu'en soit la raison initiale, la proposition d'AMU de la déplacer ne répond pas à son choix. L'UNSA insiste sur le rôle de l'université de protéger ses agents victimes d'agissements de la part de sociétés extérieures, notamment ONET dont le marché pourrait être dénoncé.

La modification d'organisation du PC sécurité de Marseille Saint-Charles est soumise au vote :

CGT-SUD : 1 contre
FO ESR : 1 contre
SGEN-CFDT : 3 contre
UNSA EDUCATION : 3 abstentions

La proposition est rejetée à la majorité des voix.

VIII. Evolution de l'organisation administrative de la fondation AMIDEX – pour avis

Le vice-président AMIDEX présente le contexte de l'évolution proposée : originellement, la direction d'AMIDEX était assurée par une directrice et deux directeurs adjoints. Suite au départ en mobilité interne de la directrice et compte-tenu des financements obtenus par la fondation AMIDEX, l'organigramme a été repensé notamment afin d'accentuer la transversalité des missions RH et financières.

Il est donc proposé une organisation en trois pôles thématiques :

1. Projets IDEX et instituts d'établissement, pôle qui était déjà existant. Les instituts ont été validés par le conseil stratégique international et plusieurs sont maintenus au moins jusqu'en 2027.
2. France 2030 : Les financements obtenus pour les 10 prochaines années à ce titre vont occasionner un travail important. Il est prévu de faire évoluer l'actuel « comité de suivi » en « HUB France 2030 ». Ce pôle a vocation à accompagner identifier les appels à projets sur lesquels il est opportun de récupérer des budgets et de réaliser l'accompagnement en local.
3. Pilotage des moyens : Il est prévu de créer ce pôle au regard des enjeux RH financiers engendrés par les nouveaux projets.

En outre, deux cellules transversales sont créées : une cellule stratégie et évaluation visant à mieux accompagner la stratégie du site, et une cellule communication.

Le changement d'organigramme est réalisé à effectif constant : le support du poste de directeur est utilisé pour recruter un directeur de pôle pilotage des moyens. Cette évolution implique, d'une part, une modification des rattachements hiérarchiques des agents et, d'autre part, l'ajustement des fiches de postes. Ce projet d'évolution a fait l'objet d'échanges au sein de la fondation AMIDEX, du conseil de gestion et du comité de pilotage. Une présentation aux services centraux est prévue en mars 2024.

FO ESR remarque que la modification majeure concerne la direction et souhaite savoir ce qui a conduit à modifier le triptyque antérieur. Elle souhaite savoir si les deux codirecteurs garderont les mêmes prérogatives.

Le vice-président AMIDEX indique que l'organisation mise en place suite à la mobilité de la directrice en mai 2023 a permis d'expérimenter le fonctionnement proposé au cours du 2^e semestre 2023. Ce fonctionnement a démontré une réelle plus-value dans la transversalité entre les deux pôles France 2030 et initiative d'excellence. Il est apparu nécessaire de mettre en place un réel copilotage à la place de l'ancien fonctionnement tubulaire, alors même que des problématiques pouvaient être partagées.

Il est essentiel que les codirecteurs aient le même degré de connaissance sur l'ensemble des projets, même si une codirection aura une majeure France 2030 et l'autre IDEX. En revanche, les sujets RH et budgétaires étant complètement transversaux, le travail de pilotage est commun.

FO ESR comprend que l'évolution prévue consiste redistribuer les effectifs. Elle souhaite connaître les impacts de cette réorganisation sur les personnels.

Le vice-président AMIDEX confirme qu'il s'agit d'une redistribution des effectifs puisque le seul poste créé est celui de direction du pôle pilotage de moyens. L'impact sera limité à la création de ce pôle dont la charge de travail importante repose aujourd'hui sur l'ensemble des équipes : AMIDEX représente un volume annuel suivi de 300 emplois, plus de 300 projets en cours et un budget 2023 qui avoisinait 40 millions d'euros.

Le Sgen-CFDT note que le vice-président AMIDEX a mentionné à plusieurs reprises « notre site » dans sa présentation et demande des précisions sur cette notion.

Le vice-président AMIDEX précise que la fondation AMIDEX est un collectif qui regroupe sur le site Aix Marseille des agents des neuf membres fondateurs que sont : Aix-Marseille Université, le CNRS, l'INSERM, l'IRD, Sciences PO, Ecole centrale Marseille, l'APHM, le CEA et l'IPC.

Le Sgen-CFDT souhaite connaître les liens avec le COMP.

La directrice générale des services indique qu'il est prévu une présentation du programme ESSENTIEL qui sera partiellement financé par AMIDEX en complément du financement COMP attribué par l'Etat sur une période de deux ans et demi. Le financement AMIDEX permettra de poursuivre le programme de transformation au-delà du 31/12/2025. Elle ajoute que, si des projets intéressent les partenaires et organismes, il sera possible de travailler de façon commune pour mutualiser certaines actions. Le CNRS, l'INSERM et l'IRD ont déjà répondu positivement.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si les collègues ont eu la possibilité de candidater en interne sur le poste de directeur du pôle pilotage des moyens.

Le vice-président AMIDEX indique que le poste sera prochainement publié et sera ouvert y compris aux collaborateurs d'AMIDEX actuellement en poste. Il précise que, depuis la pérennisation d'AMIDEX, un travail important de déprécarisation a été réalisé en lien avec la gouvernance incluant un accompagnement des personnels sur la titularisation ou encore l'obtention de promotions.

S'agissant des autres collaborateurs, le projet d'évolution devrait apporter de la sérénité en termes de charge de travail notamment par le partage de bonnes pratiques qui va pouvoir se mettre en place au sein du pôle pilotage des moyens. Une coordination s'impose au regard des demandes de l'ANR sur la construction des budgets.

Le Sgen-CFDT comprend que l'évolution proposée résulte de la mobilité interne de l'ancienne directrice et s'interroge sur ce qui aurait été proposé à défaut.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que la période transitoire qui a suivi le départ de la directrice a montré que l'organisation proposée fonctionnait, amenant la proposition d'une organisation définitive.

Le Sgen-CFDT souhaite avoir davantage de précisions sur les 6 ETP mentionnés dans la présentation dont le rattachement hiérarchique est modifié.

Le vice-président AMIDEX précise que les 6 personnes impactées par le rattachement hiérarchique sont les collègues du pôle pilotage des moyens et l'assistante de direction qui sera rattachée à l'un des codirecteurs administratifs de la fondation.

Le Sgen-CFDT souligne que le travail de « détubularisation » relève du rôle du directeur et ne devrait pas reposer sur une codirection. Il s'agit d'un fonctionnement existant dans d'autres structures.

Le vice-président AMIDEX indique que ce constat a résulté de la situation transitoire du 2^e semestre 2023 ainsi que des enjeux importants à venir. Il s'agit de rendre les pôles plus perméables entre eux et la codirection semble répondre à cette exigence. Il rappelle qu'AMIDEX a bénéficié de financements dans le cadre de France 2030 qui vont nécessiter de rendre des comptes à l'Etat. La feuille de route 4.0 prévoit que l'IDEX accompagnera ces projets France 2030.

La directrice générale des services ajoute que le fonctionnement transitoire a révélé le fait que les deux directeurs adjoints fonctionnaient très bien ensemble sous forme de binôme. Il sera possible de reconsidérer ce fonctionnement si cette organisation apparaissait comme n'étant plus adaptée à terme.

Le Sgen-CFDT est en accord avec cette logique d'expérimentation et, pour cela, s'abstiendra.

La CGT-SUD indique qu'elle s'abstiendra également. Sur le principe de réorganisation, les échos des personnels sont globalement favorables. D'une part, le fonctionnement actuel est satisfaisant et, d'autre part, le projet a été coconstruit avec les équipes via des échanges en réunions d'équipes ou encore lors des EPI. La CGT-SUD était historiquement opposée à l'idée même d'IDEX et a donc été particulièrement attentive à cette initiative extrêmement structurante sur la décennie à venir. Elle relève toutefois que le projet repose sur une majorité de CDD de projet.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que le financement sur appels à projets ne permet pas de pérenniser les agents. Néanmoins, il précise que, depuis 2016, sur l'équipe globale administrative et technique de l'IDEX, les collègues peuvent répondre aux plans de titularisation financés dans le cadre des campagnes d'emplois pour être titularisés.

Le vice-président AMIDEX ajoute que cet axe de titularisation a été initié auprès d'un certain nombre de collègues et qu'un à deux postes sont ouverts en ce sens chaque année.

La CGT-SUD souhaite savoir s'il est prévu de consulter la formation spécialisée. La directrice générale des services répond par la négative, les conditions de travail n'étant pas impactées.

L'UNSA Education s'interroge sur la temporalité entre le choix d'une organisation reposant sur un directeur dont le poste a été ouvert au concours 2023 (concours infructueux à la rentrée 2023-2024) et celui des deux directeurs en mars 2024. L'ouverture d'un concours IGR relève d'une stratégie organisationnelle qui semble rapidement déconstruite quelques mois plus tard.

La directrice générale des services rappelle qu'un délai d'un an et demi s'est écoulé entre la demande d'ouverture du concours et la date du concours.

L'UNSA Education souhaite savoir s'il est prévu d'ouvrir d'autres concours d'IGE ou un concours d'IGR dans les prochaines années.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que les deux codirecteurs sont déjà titulaires et précise que sa précédente remarque formulée concernait le reste du personnel de l'équipe qui sont majoritairement des contractuels.

L'UNSA Education se questionne sur le financement de la fondation et souhaite savoir s'il repose sur d'autres ressources que les subventions liées à des appels à projets, notamment d'entreprises.

Le vice-président AMIDEX indique, outre le financement de l'Etat, le mode de financement est très majoritairement lié aux appels à projets. Néanmoins, à ce jour il n'a pas été demandé à la fondation AMIDEX de travailler sur du mécénat.

L'évolution de l'organisation administrative de la fondation AMIDEX est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IX. Déclinaison RH du COMP et présentation du programme « Essentiel » – pour information

Le directeur des ressources humaines et le vice-président RSE présentent conjointement les enjeux RH en matière d'emplois qui vont permettre la mise en œuvre des axes du COMP entre Aix-Marseille Université et le ministère. Le COMP est composé de 6 axes qui comportent chacun un ou plusieurs objectifs.

1. Transition écologique et développement soutenable : 1 poste supplémentaire
2. Recherche et innovation : 5 postes supplémentaires
3. Métiers d'avenir, en tension ou en évolution : 4 postes supplémentaires
4. Bien-être et réussite des étudiantes : 10 postes supplémentaires
5. Gestion et pilotage : pas de poste supplémentaire
6. Signature de l'établissement : 19 postes supplémentaires

Au regard de la durée limitée des financements alloués, les recrutements seront réalisés sur des CDD de projet.

Le Sgen-CFDT souhaiterait que la notion de travailleurs sociaux évoquée dans l'axe 4 soit précisée pour donner de la visibilité. Il souhaite savoir si les recrutements seront publiés en interne ou en externe.

La directrice générale des services précise qu'il s'agira de recrutements externes car ce sont des CDD de projets, du fait des financements limités par l'Etat à deux ans et demi.

Le vice-président RSE ajoute que le renouvellement du COMP pourrait éventuellement permettre de renouveler ces axes et donc, le cas échéant, de prolonger les contrats. Même en cas de non renouvellement des axes, la gouvernance pourrait également décider d'améliorer le travail engagé, par exemple contre la précarité des étudiants.

FO ESR souhaite savoir ce qui est prévu à la fin de ces programmes.

Le vice-président RSE précise que chacun des programmes développés dans le cadre de ce COMP sont mesurés par des critères et des indicateurs négociés avec le ministère. Sur l'ensemble des chapitres

financiers et RH, les indicateurs d'évaluation doivent nous permettre d'évaluer les objectifs au terme du COMP. Un bilan sera réalisé conjointement avec les autres universités qui ont expérimenté ce COMP.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine ajoute que le COMP a permis à la ministre de dégager 13 millions d'euros de moyens pour 3 ans et il a semblé opportun à l'établissement de saisir cette opportunité. Les axes étaient imposés et laissaient peu de marge de manœuvre de l'établissement, à l'exclusion de l'axe 6 « signature de l'établissement » qui a été proposé par la gouvernance d'Aix-Marseille Université.

FO ESR souhaite savoir si l'axe 3 pourrait impacter l'organisation des services à Aix-Marseille Université et notamment se rapprocher d'ORIGAMU.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que l'axe 3 n'impactera que les agents qui portent le sujet mais qu'il ne s'agit pas d'une réorganisation.

FO ESR demande si l'établissement sera accompagné par des entreprises privées.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que l'établissement a passé un marché sur la partie « marque employeur » pour la prestation de site web. En dehors de cette thématique, l'établissement a davantage fait un choix de recrutement plutôt que de prestation.

L'UNSA Education est étonnée de constater que, sur 50 recrutements, deux seulement concernent des enseignants-chercheurs alors même qu'il est envisagé la création de deux formations pour les étudiants. Le recours aux heures de cours complémentaires nécessite de trouver des collègues, ce qui peut poser des difficultés. La création de nouvelles formations montre que l'établissement ne capitalise pas sur ce qui existe : un nouveau cursus d'ingénieur a été créé, porté par POLYTECH, alors même que le COMP ne prévoit pas de moyens RH associés. L'UNSA Education relève que le projet est prévu sur 3 ans et souhaite savoir ce qu'il adviendra après de ces nouvelles formations.

La directrice générale des services précise que l'Etat a demandé à l'établissement de se positionner sur des formations pour les inscrire dans le COMP pour ensuite soumettre les dossiers dans le cadre de l'appel CMA. Il s'agit d'une contrainte fixée par la DGSIP qui va nécessiter de rechercher des financements par ailleurs, notamment par le biais de l'appel précité. L'établissement espère en outre bénéficier d'une évolution du contrat d'établissement avec des moyens spécifiques sur le modèle du COMP.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que l'établissement recherche des financements pour pérenniser certains projets, plus structurels.

L'UNSA Education souligne que, dans la présentation, les tableaux des coûts chargés des recrutements de contractuels divergent sur les mêmes corps (IGE) de 38.000€ à 60.000€. Elle demande si des primes différentes seront allouées en fonction des postes.

La directrice générale des services explique que les coûts sont « prévisionnels » et prennent en compte les profils recherchés (junior, senior).

L'UNSA Education demande où seront installées les 50 personnes recrutées.

La directrice générale des services indique qu'une réflexion est en cours sur l'optimisation des espaces. Dans certains secteurs, des espaces sont disponibles mais, d'autres, notamment au Pharo, sont plus limités.

La directrice générale des services présente l'axe 6 « signature de l'établissement », sur lequel chaque établissement pouvait d'exprimer librement. Aix-Marseille Université a fait le choix de s'orienter sur un programme de modernisation de l'administration (« ESSENTIEL »), dans un contexte socialement engagé, pour mieux répondre aux besoins des collègues, usagers et utilisateurs. Ce programme vise à accompagner les évolutions des métiers par la dématérialisation notamment, mais également l'amélioration du travail à distance. Le projet est structuré autour de trois axes : fédérer, structurer, simplifier.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si le laboratoire de l'innovation publique est imposé.

La directrice générale des services précise qu'il s'agit d'une initiative d'Aix-Marseille Université. Des équipes de recherche de l'établissement travaillent sur ces enjeux, il a été envisagé de construire un laboratoire d'innovation publique pour réfléchir sur la transformation du travail avec la communauté recherche.

Le Sgen-CFDT considère que ce projet est similaire aux accompagnements que proposent les organisations syndicales et souhaite savoir ce que l'établissement prévoit pour le mener à bien.

La directrice générale des services explique que l'établissement bénéficie de 3,8 millions d'euros de moyens dédiés qui permettront de recruter des collaborateurs à l'appui des collectifs de travail, mais également de financer des formations, accompagnements ou encore l'acquisition d'outils. La direction générale des services a vocation à assurer une coordination et à accompagner l'ensemble des équipes sur ces sujets.

Le vice-président RSE ajoute qu'il est prévu de lancer prochainement un groupe de travail avec les organisations syndicales pour appréhender les impacts que le programme ESSENTIEL pourrait avoir sur le bien-être au travail des collaborateurs.

La directrice générale des services précise que le projet ESSENTIEL est partiellement financé par AMIDEX du fait de la durée des financements du COMP. Les actions lancées dans le cadre du COMP doivent perdurer.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si des BIATSS pourront participer aux réflexions du laboratoire de l'innovation publique et demande des précisions sur les modalités de rémunération.

La directrice générale des services indique qu'à ce jour, il est envisagé de proposer à des équipes de recherche de constituer des axes de programmes de recherche et donc de les financer. L'idée n'est pas de constituer des équipes d'expertise de BIATSS. Des contrats pourront être proposés selon les profils (notamment étudiants, doctorants) et les enseignants-chercheurs pourront être rémunérés via des heures de cours complémentaires.

X. Adhésion d'Aix-Marseille Université à la convention constitutive d'un groupement de commandes relative à la protection sociale complémentaire (PSC) – pour information

Le directeur des ressources humaines présente le support transmis par le ministère concernant l'avancement des discussions au niveau national sur la PSC. Dans le cadre de la convention, il est prévu une augmentation de la participation employeur et la possibilité d'adhésion à un contrat collectif global sur notamment les aspects santé.

FO ESR demande si le panier de soin sera déterminé pour une pluralité d'établissements ou en interne. Elle souhaite également savoir si l'établissement pourra participer à une évolution des paniers proposés.

Le directeur des ressources humaines précise que la convention cadre est nationale et concerne les établissements sous tutelle du ministère. L'établissement pourra proposer à ses agents l'offre exhaustive.

Le directeur général adjoint des services RSE précise que la proposition devrait prévoir un socle et des options.

FO ESR s'interroge la question des agents qui bénéficieraient de la mutuelle de leur conjoint.

Le directeur des ressources humaines indique qu'en principe, chaque agent de l'établissement devra adhérer à la mutuelle de son employeur mais que quelques dérogations, strictement encadrées, seront prévues. Il s'agira alors de comparer ce qui est le plus avantageux.

Le Sgen-CFDT précise que le projet correspond au modèle du secteur privé avec des dérogations notamment pour permettre aux personnes ayant des ressources faibles d'obtenir une mutuelle et d'adhérer en ayant le statut CMU, avec une participation plus importante de l'employeur.

FO ESR souligne que, dans le privé, certains salariés ont souscrit à une surcomplémentaire car le panier de soin est insuffisant. FO ESR n'a pas signé la convention au niveau national car elle génère un risque de rupture d'égalité dans le calcul des cotisations pour les populations les plus précaires, y compris entre les actifs et les retraités. Elle souligne qu'il existe par ailleurs une dissociation de la santé et de la prévoyance et que rien n'est prévu pour les agents en congés longue maladie.

XI. Bilan du dispositif « don de jours de congés » – pour information

La responsable de la DRH Campus Pharo présente le bilan du dispositif pour l'année 2023.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir comment l'établissement communique sur ce dispositif auprès des agents, soulignant l'importance de ce que chacun bénéficie de l'information.

Le directeur des ressources humaines précise que la communication a été faite par différents canaux : le site internet de la DRH, auprès des directeurs de structures, auprès des agents qui demandent un report de congés... Il est également envisagé d'intégrer une information sur ce dispositif dans le logiciel Chronos.

L'UNSA Education indique que, lors d'un CSA précédent, il avait été demandé si les enseignants-chercheurs pouvaient faire partie du dispositif, notamment en faisant un don d'heures de cours complémentaires au lieu de se les faire rémunérer.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que les populations d'enseignants sont exclues du dispositif de don de jours de congés, ces derniers n'ayant pas le même régime de congés que les BIATSS.

L'UNSA Education confirme que la communication doit être renforcée tant pour les donneurs que pour les bénéficiaires.

XII. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : Pourquoi les personnels alternants n'ont pas perçu de CIA/PIA en fin d'année comme tous les autres agents ?
(UNSA)

Réponse : La délibération du Conseil d'Administration n° 2022/09/20-04-CA du 20/09/2022 relative à la mise en œuvre du dispositif de prime annuelle pour les agents contractuels BIATSS d'Aix-Marseille Université prévoit que le PIA ne concerne que les personnels contractuels permanents (CDI et CDD). De plus, l'article 5 précise expressément que « *les post-doctorants, doctorants, apprentis et personnels sous contrat étudiant ne sont pas éligibles* » à la part complémentaire majorée. Dès lors, les personnels alternants sont exclus du dispositif.

I.2 Question : Suite aux réponses apportées lors d'un précédent CSA, nous pensions que les prélèvements sur les traitements des agents pour les jours de grève liés au mouvement contre la réforme des retraites (janvier-juin 2023) seraient étalés jusqu'en décembre 2023. Or, des agents ont vu apparaître un retrait sur leur fiche de paye de janvier 2024 lié à une journée de grève de mai 2023. Doit-on encore s'attendre à des retraits en lien avec ces journées ?
(CGT-SUD)

Réponse : Les précomptes pour jour de grève ont été, comme demandé lors d'un précédent CSA, étalés sur plusieurs mois afin de ne pas les récupérer sur un unique mois.

I.3 Question : Télétravail : Au vu de l'inflation et de la nouvelle augmentation du tarif de l'électricité, nous demandons à la gouvernance d'AMU de prendre en compte ces éléments pour réévaluer l'indemnité du télétravail, cela est-il prévu ?
De même que de permettre une dérogation exceptionnelle du plafond en cas de télétravail à temps plein pour raison de santé ou tout autre motif reconnu par l'établissement.
(FO ESR)

Réponse : Le montant de l'indemnité forfaitaire liée à l'exercice du télétravail est exclusivement fixé par la réglementation, à savoir l'arrêté du 26 août 2021. Un arrêté modificatif du 23 novembre 2022 a porté le montant de l'indemnité forfaitaire à 2,88 € par jour de télétravail à compter du 1^{er} janvier 2023, contre 2,5 € auparavant. Dès lors, en l'absence de nouvel arrêté en modifiant le montant, il n'est pas possible à l'établissement de décider de verser une indemnité supérieure.

I.4 Question : Les circulaires* d'application (DGRH) du RIFSEEP pour les personnels ITRF, administratifs et des bibliothèques, ainsi que la délibération du CA d'AMU du 3 mai 2022 portant sur les modalités de l'IFSE après une mobilité ou une promotion, prévoient le réexamen de l'IFSE en cas de changement de grade suite à une promotion celui-ci donnant lieu à une augmentation forfaitaire.
Or il semblerait d'après le retour de nombreux collègues que cela ne soit pas, peu ou pas toujours appliqué à Aix Marseille Université. Comment faire pour les agent-es ayant bénéficié-es d'un changement de grade ces dernières années et n'ayant pas eu d'augmentation de l'IFSE? Quelles procédures ont été mises en place pour faire valoir ce droit? Comment l'université compte elle faire pour que ce dispositif soit systématisé et généralisé pour tout les agent-es?
Au delà des critiques déjà formulés sur ce régime indemnitaire la CGT et SUD accompagnerons tous les agent-es dans les démarches pour faire valoir leurs droits.

https://daji.univ-amu.fr/sites/daji.univ-amu.fr/files/ca_deliberations/ca_2022.05.03-14_ifse_modalites_de_fixation.pdf

*Les circulaires DGRH C1-2 N°2015-0163 du 5 novembre 2015 (administrative), n° DGRH C1-2 2017-0170 du 15 septembre 2017 (ITRF), DGRH C1-2 2018-0126 du 6 septembre 2018 (bibliothèques)
(CGT-SUD)

Réponse : La mise à jour des montants IFSE suite à un changement de grade est instruite systématiquement à réception des arrêtés de promotion provenant de l'administration de tutelle (ministère ou rectorat selon le corps), laquelle peut intervenir avec un délai de plusieurs semaines. La revalorisation de l'IFSE est alors calculée conformément aux modalités prévues par la délibération du 3 mai 2022 du Conseil d'Administration. A cette occasion, un arrêté est produit et transmis à l'agent avec les nouvelles conditions d'IFSE. Dans tous les cas, la revalorisation prend effet à la date de la promotion dans le grade supérieur.

Si toutefois un agent est en attente d'une revalorisation, il peut contacter son gestionnaire RH via le portail agent pour faire remonter la situation. <https://dossieragent.univ-amu.fr/>

I.5 Question : La prime PES n'est pas réduite en cas de COM ou de THPH. Pouvez-vous le confirmer ? La prime PES en cas de sous-service n'est pas non plus réduite. Pouvez-vous le confirmer ? Il appartient en effet à l'administration d'attribuer aux enseignants titulaires / qui l'ont sollicitée en temps utile pour qu'elle complète leur service principal / qu'elle emploie dans les établissements d'enseignement supérieur un volume d'enseignements leur permettant d'accomplir l'intégralité de leurs obligations statutaires de service.

Par ailleurs, l'administration ne peut se soustraire à cette obligation et confier l'enseignement de certaines matières ressortissant de la discipline de ces enseignants, dans le cadre de vacances ou d'heures complémentaires, à d'autres enseignants titulaires ou intervenants extérieurs à l'établissement, sauf à établir que les enseignants titulaires dont le service est incomplet n'ont pas les compétences permettant de les assurer. Ne satisfaire pas à cette obligation est préjudiciable aux ES en les privant du bénéfice de la prime d'enseignement supérieur qui aurait dû leur être versée si l'accomplissement de l'intégralité de leurs obligations statutaires de service avait été possible.

(CGT-SUD)

Réponse : S'agissant du temps partiel thérapeutique, il n'y a aucun impact sur le versement de la PES.

Concernant le congé ordinaire de maladie (COM), seul le jour de carence et le demi-traitement impactent partiellement le montant de la prime. Lorsque le COM intervient en dehors du cadre des 32 semaines d'enseignement, à savoir pendant une période d'interruption de l'enseignement (juillet-août ou congés de fin d'année par exemple), son impact n'est pris en compte que si le tableau de service de l'enseignant prévoyait explicitement une activité particulière pendant cette période. Ce dispositif est prévu par les principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires d'AMU - dont la dernière mise à jour en CA date du 19/12/2023 (paragraphe 2 de la page 2). Pour les autres périodes d'interruption des enseignements, variables selon les composantes ou autres structures d'affectation, l'impact des congés santé est examiné au cas par cas.

Enfin, il est précisé que la PES ne peut être versée, conformément à la réglementation, que si l'intégralité de leurs obligations statutaires de service ont été accomplies (article 3 du décret n° 89-776).

II. GESTION

II.1 Question : Quelle est la procédure en vigueur au sein d'AMU pour une demande de changement de groupe de fonction IFSE ?

(UNSA)

Réponse : A réception de son arrêté, l'agent a deux mois pour faire un recours via la voie hiérarchique qu'il adresse à drh-rifseep@univ-amu.fr. La demande doit être accompagnée :

- D'un argumentaire détaillé précisant les fonctions, responsabilités et sujétions liées au poste ;
- De la fiche de poste actualisée et l'organigramme, visés par la direction ;
- De l'arrêté initial d'attribution d'IFSE, dont l'agent aura daté et signé l'accusé réception.

Le groupe de travail RIFSEEP examine la demande. A l'issue de l'analyse du groupe de travail, le pôle gestion établit le courrier de réponse et l'adresse à l'agent et à la structure.

Si la structure souhaite faire une demande de mise à jour de cotation IFSE pour un poste, elle doit saisir le groupe de travail via l'adresse générique drh-rifseep@univ-amu.fr. La demande doit être accompagnée :

- D'un argumentaire détaillant les modifications de la fiche de poste : fonctions, responsabilités et sujétions liées au poste ;
- De la fiche de poste actualisée et l'organigramme, visés par la direction.

Le groupe de travail RIFSEEP examine la demande. A l'issue de l'analyse du groupe de travail, le groupe de travail transmet au PGP la demande de changement de groupe IFSE au pôle gestion le cas échéant.

II.2 Question : Les textes de référence nationaux (- Instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence - Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001), précisent les modalités d'attribution d'une autorisation d'absence de 3 jours ouvrables en cas de décès ou de maladie très grave d'un parent, enfant, ou conjoint pacsé. Cette absence peut être majorée d'un délai de route de 48 heures, soit 5 jours maximum. "Une autorisation d'absence pour convenances personnelles d'une journée, éventuellement majorée du délai de route de 48 heures, peut être accordée pour les frères et sœurs, et autres membres de la famille proche (belle-famille)".

Pourquoi cette autorisation particulière réglementairement cadrée n'apparaît-elle pas dans le tableau des autorisations d'absence de la DRH AMU ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Le tableau récapitulatif des autorisations spéciales d'absence (ASA) disponible sur le [guide des procédures](#), notamment accessible sur le [site de la DRH dédié aux ASA](#), mentionne expressément cette autorisation d'absence résultant de l'instruction du 23 mars 1950 et les délais de route associés : « *Décès ou maladie très grave du conjoint, des père et mère, des enfants ou de la personne liée par un PACS : 3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel de 48 heures)* ».

S'agissant du jour accordé en cas de décès d'un membre de la famille proche (belle-famille), cette disposition résulte de la circulaire MENESR DGRHB1-3 n° 2017-050 du 15 mars 2017 parue au BOEN n°11 du 16 mars 2017 destinée aux recteurs d'académies et relative à l'amélioration du dispositif de remplacement des personnels enseignants dans les établissements scolaires. C'est la raison pour laquelle cette précision n'a pas été reprise telle quelle puisqu'elle ne concerne pas les personnels BIATSS en université. Dès lors, ce type de demande a vocation à être traité par la pose de jours de congés annuels, ainsi que le précise la circulaire du 7 mai 2001.

En tout état de cause, il est rappelé que, conformément à l'instruction n° 7 du 23 mars 1950, les autorisations d'absence pour motif familial ne sont pas de droit et sont susceptibles d'être accordées sous réserve des nécessités de service.

II.3 Question : AMU peut-elle nous garantir que le dispositif d'organisation de la semaine de travail sur 4 jours ou 4,5 jours actuellement en expérimentation sera bien mis en place à la rentrée pour tous les personnels ? Quelles en seront les conditions ? Si un agent fait sa demande de modification de quotité de travail pour revenir à temps plein d'ici le 15 mars (comme demandé), sera-t-il possible qu'il annule sa demande dans le cas où le dispositif de la semaine de 4 jours ne serait finalement pas mis en place à la rentrée ? Ou vaut-il mieux qu'il retarde sa demande de retour à temps plein jusqu'au moment où le dispositif sera effectivement proposé ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : Comme cela a été annoncé par le Président en janvier 2024, le déploiement de la semaine de 4 ou 4,5 jours, actuellement en cours d'expérimentation au sein de de l'université, sera généralisé à la rentrée 2024. Un groupe de travail se réunit régulièrement afin de déterminer et d'affiner les modalités de ce déploiement, notamment au regard des retours d'expérience des 5 structures expérimentatrices. Ainsi, le cadrage n'étant pas définitivement fixé, il est préconisé que les agents qui ne sont pas encore entrés dans le dispositif temporisent une éventuelle demande de changement de quotité de travail.

II.4 Question : En cas de COM, selon la circulaire n° 2012-0009 du 30 avril 2012, dont les principes ont été adoptés au sein du CA d'AMU en séance du 28 juin 2016, deux possibilités s'offrent à un enseignant : l'application de la méthode qui lui est la plus favorable à l'enseignant : la méthode dite proportionnelle ou la méthode dite de tableau de service. Cette circulaire considère que l'année universitaire, s'étend sur 32 semaines (même si à AMU les semestres sont beaucoup plus courts), et qu'une semaine de cours équivaut à 12h éq.TD de cours pour calculer un service annuel de 384h éq.TD. Cela représente en cas de temps partiel, un service hebdomadaire proportionnel au temps partiel, soit dans le cas d'un service de 70% par exemple, d'un service hebdomadaire de 8,4h éq.TD, volume horaire qu'ARES doit déduire du service dû pour chaque semaine de COM. Pouvez-vous le confirmer ?

Si ce COM est suivi d'un mi-temps thérapeutique, comment le service de l'enseignant est-il calculé pendant ce THPH par ARES ? La logique voudrait que, comme dans la circulaire de 2012, un service annuel étendu sur 32 semaines de 12h éq.TD de cours serve de base. Cela représenterait pour chaque jour en THPH la déduction de 2,4h éq.TD par jour proportionnelle au pourcentage du THPH (50%, 60%, 70%...), si le service dû de 384h éq.TD n'est pas effectué car déduire moins reviendrait à considérer que l'année universitaire est plus longue que celle définie ministériellement. Pourriez-vous le confirmer ?

Est-il possible que les heures déduites du service dû pendant un COM, suivi d'un THPH, soient lissées sur l'année car cela pourrait réduire de 20% les 12h éq.TD hebdomadaires règlementaires à déduire pendant ce COM ?

Est-il possible d'utiliser manuellement ARES pour corriger le volume horaire du service dû dans certaines situations plus complexes que celles qui ont été paramétrées ?
(CGT-SUD)

Réponse : L'établissement applique systématiquement la méthode la plus favorable à l'enseignant en cas d'absence pour raison de santé impactant la réalisation du service.

Les périodes de congés de toute nature entraînent une dispense de service et ne supposent aucune obligation de rattrapage a posteriori. Un enseignant qui accepterait de rattraper le service statutaire qu'il n'a pu accomplir du fait d'un congé régulier doit être rémunéré en heures de cours complémentaires, lorsque ce rattrapage le conduit à accomplir un service au-delà de ses obligations statutaires. Cependant, les heures de cours complémentaires ne peuvent être payées qu'après service fait et en aucun cas sur un service prévisionnel.

S'agissant de l'impact du COM sur le calcul du service d'enseignement, voir la réponse à la question I.5.

En cas de temps partiel, y compris pour motif thérapeutique, le service est calcul au prorata du temps de travail réel et donc lissé sur l'année universitaire telle que prévue dans les principes généraux de répartition des services précités (page 3).

Le logiciel ARES ne peut être utilisé manuellement. En cas de situation complexe, la composante se met en relation avec la DRH afin de trouver une solution adéquate.

III. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

III.1 Question : Il y a des bâtiments où la température est entre 11°C et 18°C avec le chauffage, il est impossible de travailler plus de 2h30 immobile au bureau surtout quand il y a de l'humidité. Est-ce que l'on peut faire 5 jours de télétravail si la température est en dessous de 18°C ou moins ?
(UNSA)

Réponse : Après une période de fermeture, la remise en chauffe de certaines chaudières a connu quelques difficultés selon les campus, bien que ce redémarrage ait été anticipé à partir du mercredi 3 janvier. Par ailleurs, sur le site Schuman, faculté de droit, une fuite importante sur le réseau d'eau urbain a été détectée, nécessitant des travaux lourds.

Dans ces deux cas de défaillance techniques exceptionnelles, afin de permettre de concilier la continuité du service et la protection des personnels, les solutions retenues en fonction de l'activité et du type d'équipements informatiques des agents de :

- Passer en travail à distance pour ceux qui le pouvaient conformément aux dispositions de l'accord cadre ministériel s'agissant de la possibilité de recours au travail à distance en cas de circonstances exceptionnelles,
- Regrouper les personnels dans certaines pièces dans lesquelles des solutions de chauffage d'appoint ont été mises en place.

Le retour en présentiel a été effectif dès que les températures sont revenues à des valeurs normales.

III.2 Question : Suite à la mise en place de la demande d'aide au transport adapté domicile/travail dans le cadre du handicap, pourriez-vous nous faire connaître les critères d'attribution de cette aide ainsi que les étapes du processus de dépôt de la demande jusqu'à la décision finale ? Qui sont les membres la commission qui va examiner les demandes ? Y a-t-il des représentants de la FS3SCT ou du personnel ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : L'aide est accordée pour favoriser le transport sur leur lieu de travail des agents ayant une déficience significative et persistante limitant l'accomplissement des activités normales, notamment sur le plan de la mobilité, ne permettant pas l'utilisation des transports en commun. C'est une mesure de compensation du handicap. Par conséquent, le médecin du travail prescrit la demande argumentée de prise en charge des transports. La demande de prise en charge doit être effectuée pour chaque année civile. Pour information le montant maximum pris en charge par le FIPHFP, déduction faite des autres financements est de 52,63 euros par jour dans la limite d'un plafond annuel de 12000 euros / agent. Le complément est à la charge de l'Etablissement.

III.3 Question : Pour ce qui concerne la réservation des transports, il est maintenant demandé aux agents de communiquer les horaires de leurs trajets du mois à venir, le 20 du mois précédent. A quoi est dû ce changement ?

Cette demande peut paraître peu compatible avec les aménagements d'horaires, le recours à des jours de télétravail flottants, les réunions qui ne sont pas toujours planifiées un mois avant. Pourquoi ne pas de décompter le nombre de trajets par semaine, le nombre de jours télétravaillés et les congés pris puis de vérifier et de faire un retour à l'agent concerné en cas d'anomalie ? AMU pourrait-elle prendre un engagement en ce sens ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : Un marché de prestation de transport des personnels en situation de handicap est finalisé. Dans le cadre de la mise en œuvre de ce marché, la cellule handicap a recueilli les besoins des agents afin d'élaborer un budget prévisionnel de commande par agent. Avant toute première prise en charge, le titulaire du marché contactera l'agent au moins 48 heures à l'avance pour l'informer des conditions d'exécution du service.

Nous avons un point de vigilance concernant l'absence d'annulation des demandes ou les annulations de dernières minutes. Pour information, toute prestation commandée, non annulée ou annulée moins de 24h avant la course, sera facturée à l'Etablissement. Un contrôle de la qualité des prestations du marché et des indicateurs (ponctualité, adaptation des véhicules aux besoins des agents, propreté intérieure et extérieure du véhicule...) est prévu.

Question : III.4 : Charte de la mobilité: Notre organisation syndicale se questionne sur la réelle application de la charte de la mobilité à AMU. La charte rappelle que le recrutement en interne est un "moteur de l'évolution professionnelle de l'agent". Or, de nombreux postes sont ouverts en externe, alors que des agents de l'établissement sont éligibles sur les fonctions en question.

Nous demandons que les engagements de la charte soient appliqués et que la gouvernance d'AMU veille au respect des procédures permettant de favoriser les mobilités internes (diffusion de tous les postes en mobilité en interne, prioriser les agents au sein des services concernés s'ils répondent à la fiche de poste, recevoir tous les candidats éligibles en entretien...).

(FO ESR)

Réponse : La charte mobilité interne fixe les conditions de publications des postes et de la recevabilité des candidatures. La charte stipule que « *les postes publiés à la mobilité interne sont des postes pérennes et à temps complet. A l'inverse, ne sont pas publiés à la mobilité interne les remplacements provisoires (exemple: congé maladie, congé maternité, congé parental, détachements sortants, disponibilités, etc.), ainsi que les recrutements à durée déterminée comme par exemple sur appels à projets avec un financement borné.* ».

Les postes éligibles sont publiés systématiquement 3 semaines à la mobilité interne et tous les postulants internes sont systématiquement reçus en entretien. Passé ce délai de publication, si aucune candidature interne n'est retenue, le poste est publié à l'externe.

IV. DIVERS

IV.1 Question : Selon la Cour des comptes, dans un rapport publié le 10 janvier 2024, le non-respect du temps de travail annuel des Biatss causerait "un préjudice financier significatif" aux universités. Il représenterait en effet un déficit de 9,7 millions d'heures travaillées en 2022 qui correspondraient à 313,6 M€. La Cour demande au Ministère de l'ESR de publier un nouvel arrêté et une nouvelle circulaire avant la fin 2024. Elle propose également de soutenir, dans le cadre des COMP, des démarches locales d'augmentation du temps de travail, et, dans le cadre d'un chantier plus global d'attractivité, d'engager des mesures indemnitaires. Que pensez-vous de ces propositions de la Cour des Comptes, agréées par la Première Ministre dans sa réponse ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : la gouvernance de l'Université n'a pas à commenter les avis de la Cour des Comptes qui est une juridiction financière. Le rapport rappelle que « *le non-respect des dispositions légales et réglementaires relatives au temps de travail par les établissements d'enseignement supérieur s'explique en partie par le cadre juridique ministériel qui leur est applicable... Le retour aux 1 607 heures devrait donc s'accompagner de mesures de compensation indemnitaire, qui pourraient être examinées notamment dans le cadre de la clause de revoyure prévue en 2023 par la loi de programmation de la recherche.* »

La gouvernance de l'Université sera donc attentive aux mesures qui seront prises par le ministère de l'enseignement supérieur sur ce sujet.

IV.2 Question : Est-il possible de connaître l'agenda social 2024 ? En particulier pour les GT sur la rémunération des enseignants contractuels, sur la NBI et sur la rémunération des agents contractuels.

(FO ESR)

Réponse : Ce point a été porté à l'ordre jour du CSA du 23 février 2023.

IV.3 Question : Lors du CSA du 12 juin 2023, en réponse aux questions des représentant-es des personnels concernant le Centre Norbert Elias, vous aviez indiqué "que, si le changement de périmètre de laboratoire était confirmé par l'EHESS, ce serait soumis aux instances compétentes d'Aix-Marseille Université." L'EHESS a annoncé son retrait de tutelle du CNE en date du 1er janvier 2024, ce qui conduit à une réorganisation des locaux, des affectations de doctorant-es et de manière générale du laboratoire dont ses personnels AMU. Par ailleurs, il est annoncé que le CNE aurait rejoint la MMSH.

Pouvez-vous nous informer des derniers développements à ce sujet et nous garantir que cette réorganisation du CNE sera bien soumise à avis de notre instance ?

Lors du CSA du 13 décembre 2023, en réponse aux questions des représentant-es des personnels concernant les liens entre le CNE et la MMSH, le VP Recherche d'alors, Philippe Delaporte, a indiqué « Si le Centre Norbert Elias devait intégrer la MMSH, cela n'aurait pas lieu avant le 1er janvier 2024. L'intégration se ferait selon les règles classiques notamment de passage devant les différentes commissions et instances compétentes, notamment vote en conseil de composante (département) de la MMSH ». Or, le CNE est annoncé comme intégré à la MMSH sans passage en vote de conseil de composante, comme c'est pourtant le cas pour l'ensemble des unités qui rejoignent la MMSH. Il est visiblement considéré que l'UMR CNE a rejoint l'UAR MMSH, ce qui est une nouveauté et n'existe pas comme configuration dans les textes à notre connaissance : comment une UMR peut-elle intégrer une UAR ? Quelles sont les modalités scientifiques, administratives, budgétaires et RH d'une telle intégration ? Pour quelles raisons cette intégration n'est pas

passée par les « instances compétentes » dont le conseil de composante, comme pourtant avancé par le VP recherche ?

Considérant que le CNE aurait rejoint l'UAR MMSH, et que par ailleurs la Fabrique des écritures ethnographiques et ses 2 personnels auraient rejoint l'UAR MMSH, devenant ainsi la branche marseillaise de la MMSH, qui serait désormais sur deux localisations, l'UAR MMSH est de fait dans un processus de modification de son organisation (locaux, personnels, missions, organigramme). Pouvez-vous nous garantir que cette réorganisation de la MMSH sera bien soumise à avis de notre instance ?
(CGT-SUD)

Réponse : La question est en cours d'instruction et une réponse sera transmise ultérieurement.

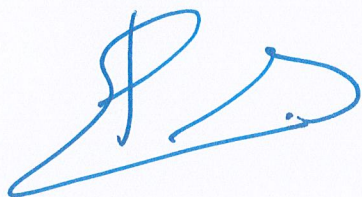
IV.4 Question : Va-t-il y avoir une étude d'impact indépendante concernant le projet "essentiel" ?
(UNSA Education)

Réponse : Le programme Essentiel comprend à ce jour 27 projets qui émanent de la feuille de route de l'administration. Ces projets, différents les uns des autres, couvrent des domaines très divers avec une mise en œuvre qui va s'échelonner au-delà de l'échéance du COMP (31 décembre 2025). De plus, au fur et à mesure, de nouveaux projets vont certainement émerger. Il n'est donc pas possible de réaliser une étude d'impact globale externe dès à présent en revanche nous allons mettre en place une étude d'impact à l'échelle de chaque projet.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12H45.

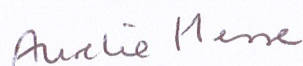
Le Président

Eric BERTON



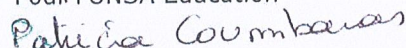
Le secrétaire de séance

Pour la DRH



Le secrétaire adjoint de séance


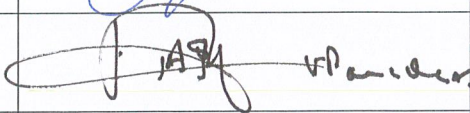
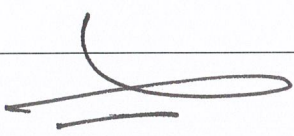
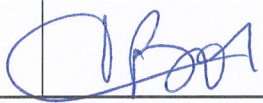
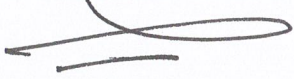
Pour l'UNSA Education



Lieu : Salle du Conseil - Pharo

Le Président de l'Instance : Eric BERTON

Quorum : 5 (minimum 5)

Représentants de l'administration			
Eric BERTON Président de l'Université			par croche Jean Louis Moko VP RSE
Damien VERHAEGHE VP Richesse Humaine et Patrimoine		Beche	 VP Richesse
Laurence CORVELLEC DGS			
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	Absent excusé	Guylaine MOLINA FSU	Absente excusée	
Carole SIRET UNSA Education	Absente excusée	Georges RELJIC UNSA Education	Absent excusé	
Jean-Laurent GARDAREIN UNSA Education		Patricia COUMBARAS UNSA Education	Présente 	Avec
Michèle RIERA UNSA Education	Présente 	Laurence BALLY UNSA Education	Présente 	
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		
TIR Fathia SGEN-CFDT		Jean-Luc BOUDENNE SGEN-CFDT		
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT		Jalila CHIKHAOUI SGEN-CFDT		
Taoues KANES SGEN-CFDT		Daniela BANARU SGEN-CFDT	Absente excusée	