

Procès-verbal du comité technique réuni le 18 octobre 2016 à 9 heures, sous la présidence de Monsieur Yvon Berland, Président d'Aix-Marseille Université

Etaient absents ou représentés : Cf. la liste d'émargement annexée au présent P.V. (annexe 1)

Le secrétariat est assuré par la Direction des Ressources Humaines, le secrétariat adjoint est assuré par l'UNSA-Education.

Le Président démarre la séance à 9h00.

I - Approbation du Procès-Verbal du 19 juillet 2016 – pour avis

Le Président soumet à approbation le PV de la séance du comité technique du 19 juillet 2016. (Annexe 2)

CGT-FERC Sup SNTRS : 2 pour
FNEC-FO : 2 pour
FSU : 1 pour
SGEN-CFDT : 1 pour
SNPTES : 3 pour
UNSA-Éducation : 1 pour

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

Le Président présente le nouveau Directeur des Ressources Humaines qui a pris ses fonctions le 1^{er} septembre 2016, M. Guillaume AFONSO.

II - Bilan social 2015 – pour avis

Le bilan social est présenté par la Direction des Ressources Humaines. (Annexe 3)
Il s'agit du troisième bilan social consolidé.

L'UNSA-Éducation félicite le travail accompli, le délai de transmission et le fait que les demandes des organisations syndicales aient été prises en compte.
Certaines remarques sont faites sur des points techniques.
Le Président assure qu'ils seront vérifiés et corrigés.

L'UNSA-Éducation souligne des détails de forme qui seraient utiles à la lecture de certains tableaux et demande de rappeler les sous titres.

L'UNSA-Éducation préconise de présenter un lexique en amont du document pour en faciliter la lecture. Elle renvoie à la page 63 qui rappelle la notion de recrutement externe telle que l'entend AMU. Elle demande de préciser la date d'observation des différents documents extraits. Une question concerne la baisse du volume des formations entre 2014 et 2015.

La Directrice Générale des Services répond qu'un effort particulier a été fait en 2014 afin de préparer les équipes à l'administration d'AMU, ce qui explique l'écart entre 2014 et 2015.

L'UNSA-Éducation note un fort accroissement de la population contractuelle.

La Directrice Générale des Services précise qu'il y a eu un grand nombre de recrutements liés à des contrats de recherche, ce qui explique l'accroissement du volume des contractuels.

L'UNSA-Éducation s'interroge sur le manque de parité hommes femmes, particulièrement visible dans les recrutements de professeurs ainsi que dans le niveau moyen des primes.

Le Président affirme qu'il est très attentif à ce sujet et que l'écart sera progressivement rattrapé.

L'UNSA-Éducation tient à remarquer que la rémunération médiane semble basse, 2777€ (en dernier quartile médian).

Une question est posée sur la prise en compte des personnels du site Nord pour la restauration.
La directrice du SCASC répond qu'ils sont pris en compte dans les chiffres généraux du CROUS.

La CGT-FERC Sup SNTRS note l'énorme travail fourni mais regrette qu'il y ait moins d'explications et d'analyses accolées aux données, ce qui peut rendre difficile la compréhension de certains tableaux.

Des remarques sont faites sur des points techniques.
Le Président assure qu'ils seront vérifiés et corrigés.

La CGT-FERC Sup SNTRS regrette que les années de comparaison ne soient pas toujours les mêmes (référence à 2013 ou à 2014 pour comparer avec 2015).

Le Président explique qu'il est effectivement important de comparer des données identiques.

La Directrice Générale des Services précise que la comparaison sur plusieurs années pourra être faite, par focus, sur les thèmes significatifs. Lorsque le bilan social sera réalisé sur une période plus longue, ces comparaisons auront plus de sens.

Le Président conclut que la comparaison de certains indicateurs, dès lors qu'ils sont pris avec recul, est plus probante.

La CGT-FERC Sup SNTRS revient sur l'accroissement de la précarisation, notamment sur l'augmentation de 32% de contractuels.

Le Président rappelle que les données doivent être comparées sur les mêmes critères. En effet, les chiffres sont globalisés et dans cette augmentation du nombre de contractuels, il y a une part importante d'ANT recherche. La politique de l'université est de favoriser les contrats de recherche qui permettent de proposer aux chercheurs une expérience valorisante.

La CGT-FERC Sup SNTRS explique qu'une réunion préparatoire a eu lieu en novembre au cours de laquelle 23 indicateurs ont été évoqués alors que 20 ne figurent pas dans le bilan social 2015. En effet, certaines données de comparaison n'ont pas été reprises. Enfin, elle note une imprécision de vocabulaire entre les fonctionnaires et les titulaires.

La Direction des Ressources Humaines précise qu'il convient d'utiliser, à l'avenir, le terme « fonctionnaire » car les stagiaires en font partie.

La CGT-FERC Sup SNTRS regrette que le bilan social ministériel ne soit pas encore publié ; la comparaison des données serait intéressante. Par ailleurs, elle regrette qu'une seule réunion technique de préparation du bilan social ait été organisée alors que deux étaient initialement prévues.

La Direction des Ressources Humaines réaffirme être prête à entendre les besoins ; la seconde réunion n'était pas opportune compte-tenu de l'avancée du projet. Une précision est apportée quant à la fiabilité des données ; elles ont été obtenues avec la même méthode entre 2014 et 2015 mais pas pour l'année 2013. Ceci explique qu'il est, pour cette année, plus judicieux de ne comparer que 2014 et 2015.

Le Président confirme que les analyses doivent porter sur des chiffres issus de la même méthode de recellement. Il ajoute que le nombre d'indicateurs actuel ne sera pas augmenté, en raison de la charge de travail considérable générée.

Le SGEN-CFDT intervient sur la parité. Il aurait souhaité que la Vice-présidente déléguée égalité femmes - hommes et lutte contre les discriminations soit présente pour apporter son expertise. Sur ce sujet, il regrette que les données d'action sociale ne soient pas présentées par genre. Cette préoccupation concerne également les comités de sélection présidés par seulement 31% de femmes. Il note qu'il y a plus de femmes dans la catégorie C et ajoute que ceci est le reflet de notre société et que c'est le sommet d'AMU qui doit montrer la voie. Il demande quelle est la politique d'AMU en matière de « violence de genre ».

Le Président explique que le contexte de la recherche entraîne des difficultés à respecter la parité. Dans certaines disciplines, il est parfois impossible de trouver un président féminin pour les comités de sélection. Il ajoute que ce sont les collectifs de discipline qui désignent les membres des comités de sélection ; malgré les efforts consentis, il n'est pas toujours possible de garantir l'équilibre hommes/femmes.

Le SGEN-CFDT s'interroge sur la répartition des fonctions support et soutien au sein de l'université ; il semble que les chiffres de l'université soient supérieurs à la moyenne nationale. L'optimisation quantitative des effectifs doit être une priorité de l'université.

La Directrice Générale des Services explique que le taux plus élevé de fonctions supports n'est pas seulement réparti dans les directions centrales mais également dans les composantes, notamment celles qui sont multi-sites et qui, de fait, multiplient leurs besoins en fonctions support.

Le schéma directeur des ressources humaines fera un état des lieux sur ce sujet. Un plan de formation pourra être proposé à des agents susceptibles d'évoluer au bénéfice du rééquilibrage vers des fonctions

soutien. Pour autant, cela s'inscrit dans une démarche qui appelle à la réflexion et qui doit tenir compte des personnels en fonction au sein de l'établissement.

Le SGEN-CFDT constate que le site de Saint-Charles a un ratio particulier avec 382 BIATSS pour 151 enseignants. Le bilan social devrait expliquer ces chiffres.

La directrice Générale des Services répond qu'il y a moins de laboratoires sur ce site et plus de services administratifs (composantes et directions centrales).

Le Président précise que la situation va évoluer. Une réflexion pour installer des laboratoires à Saint-Charles est en cours, notamment les mathématiques qui ont voté en faveur de cette localisation. Le CPER assurera le financement des travaux nécessaires à cette installation.

Le SGEN-CFDT s'étonne de l'explosion des surveillances de la santé mentale au travail.

Le Président explique que l'organisation d'AMU a mis en place les moyens d'accompagnement des agents dans leurs problématiques de santé mentale. Il demandera au service de médecine de prévention de préciser ce sujet.

Des remarques sont faites sur des points techniques.

Le Président assure qu'ils seront vérifiés et corrigés.

Le SGEN-CFDT s'interroge sur le faible nombre de postes réservés au handicap. Il constate que beaucoup de contractuels ont déclaré un handicap mais que peu de recrutements BOE sont ouverts chaque année. La stabilisation des situations des personnels handicapés devrait être mise en œuvre.

Le Président rappelle que les composantes font remonter leurs besoins en recrutement annuellement. Cette proposition devrait être mise à l'ordre du jour des conseils de gestion par les organisations syndicales.

Le SGEN-CFDT se félicite d'avoir l'appui du Président sur ce sujet.

FNEC-FO remercie le travail accompli et les délais respectés. Le grand nombre de données doit être relativisé et sera à consolider dans le temps, pour garantir l'efficacité des comparaisons annuelles.

Il confirme être en attente d'une ventilation des ANT recherche par rapport à la population contractuelle. Sur le dispositif Sauvadet, même si un effort a été fait par AMU, le nombre de postes pourvus reste faible. L'organisation syndicale attend de connaître l'évolution de la campagne.

Il souhaite également que soient publiés les chiffres des étudiants dans le bilan social.

Enfin, il s'interroge sur la politique en matière d'apprentissage. En effet, les chiffres semblent très faibles. Le Président confirme qu'un focus sera fait sur les contractuels recherche, de plus, il s'engage à ce que le nombre d'étudiants, qui augmente régulièrement, paraisse dans le prochain bilan social.

La Directrice Générale des Services explique qu'un bilan sera fait sur le dispositif Sauvadet mais elle rappelle qu'il y a peu de candidats ; cette année, sur 100 postes ouverts, seuls 27 sont pourvus pour l'instant. Elle annonce la tenue d'un groupe de travail au mois de novembre.

Sur l'apprentissage, même si la politique s'est assouplie pour les employeurs, le recrutement d'apprenti nécessite de mobiliser un emploi ; pour l'instant, il n'y a pas de politique de recrutement des apprentis au niveau de l'université. Il serait possible de développer la politique d'apprentissage avec nos propres filières de formation.

FNEC-FO demande si une aide particulière est apportée par l'Etat lors du recrutement.

Le Directeur Général des Services Adjoint répond qu'il s'agit d'un contrat tripartite, l'agent est rémunéré en fonction d'un pourcentage du SMIC et note que l'investissement pour le maître d'apprentissage est lourd. On constate une situation particulière au sein des organismes publics : les apprentis formés par l'établissement sont obligés, à l'issue de leur contrat, de passer un concours pour être recrutés si l'établissement peut et souhaite les conserver.

Il ajoute que le schéma directeur sur le handicap est en cours d'élaboration ; sa conclusion sera remise au printemps. Le FIPHFP tente de faire évoluer l'acceptation des BOE dans le milieu professionnel par l'apprentissage.

FNEC-FO réaffirme que l'apprentissage est une voie qui mérite d'être explorée ; il a un effet positif sur la motivation de l'encadrant.

Le Directeur des Ressources Humaines fait part de son expérience et note qu'il faut préparer la politique en matière d'apprentissage afin d'éviter les frustrations ou les incompréhensions liées aux conditions de recrutement de la fonction publique. Il confirme que c'est un dispositif qui fonctionne bien.

FNEC-FO demande pourquoi 20% des postes ouverts au recrutement des professeurs sont restés infructueux. Une action préventive devrait être possible. La question de l'attractivité est posée.

Le Président répond que le choix des lauréats des concours appartient aux comités de sélection.

FNEC-FO constate une évolution positive de la masse salariale mais une baisse sur les autres lignes de crédit (hors rémunération), il s'interroge sur la part des charges telles que le GVT dans le bilan.

La Directrice Générale des Services explique que les charges évoquées sont incluses dans la rémunération. La baisse des dépenses annexes à la masse salariale est liée à la baisse des autres dépenses telles que les visites médicales.

Le Président précise que le GVT continue d'augmenter mais qu'il devrait s'infléchir en 2019.

La Directrice Générale des Services explique que la variation de la masse salariale s'explique également par la prise en charge des charges à payer d'une année sur l'autre. En 2014, beaucoup de primes d'enseignants n'ont pas été payées sur l'exercice, elles l'ont été sur l'année budgétaire 2015.

La FSU salue l'amélioration du bilan social, notamment les nouveaux indicateurs. Elle souligne aussi la hausse de la population des contractuels.

Le Président confirme que la distinction sera faite entre les ANT Recherche et les autres contractuels.

La FSU demande si la baisse de la pénalité à l'encontre des établissements explique le faible taux de recrutement des BOE.

Le Président répond qu'un prélèvement moins important pourrait permettre aux universités d'affecter plus de moyens à l'aménagement des postes de travail des BOE.

La FSU demande à connaître le nombre de postes en décalage de recrutement.

Le Président rappelle que le GVT est positif, cela veut dire que le coût salarial de 2016 est supérieur à celui de 2013 alors que l'Etat ne compense pas cette différence. Cela influe sur la politique de recrutement de l'établissement qui doit raisonner en masse salariale et non pas en nombre de postes. Les rémunérations sont liées à ces facteurs externes, tels que le GVT ou la valeur du point d'indice notamment.

La FSU remarque la différence de parité hommes – femmes tout en constatant les progrès réalisés et demande à AMU de poursuivre ses efforts en développant les actions pour compenser ces inégalités.

La Vice-présidente du Conseil d'Administration précise que la Vice-présidente déléguée égalité femmes - hommes et lutte contre les discriminations se base sur les indicateurs présentés dans le bilan social pour développer son activité. Une information sera donnée à chaque comité de sélection, même si dans certaines disciplines cette inégalité demeure forte. Un travail de fond est engagé.

Le Président confirme que des corrections techniques seront apportées au bilan social prenant en compte les informations données par les organisations syndicales. Une version sera proposée avec la correction des erreurs techniques. Il rappelle que la consigne pour l'année 2016 sera de ne pas développer les indicateurs. Enfin, il s'engage à ce que la population des contractuels recherche soit bien isolée de celle des contractuels afin d'identifier quelles sont les populations concernées par les évolutions.

La CGT-FERC Sup SNTRS accepte le principe de corriger les erreurs techniques mais revient sur le manque de commentaires, notamment sur la partie « santé mentale » des agents. Pour cette question, elle souhaite ne pas voter.

Le Président précise qu'un commentaire sera rajouté sur le sujet de la santé mentale.

Le Président soumet à approbation le bilan social 2015

CGT-FERC Sup SNTRS : 2 abstentions

FNEC-FO : 2 pour

FSU : 1 pour

SGEN-CFDT : 1 pour

SNPTES : 3 pour

UNSA-Éducation : 1 pour

III – Bilan général santé et sécurité et des conditions de travail 2015 – pour avis

IV – Programme annuel de prévention – pour avis

Ces deux sujets sont présentés à la suite par Christine Blanc, Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement. Elle explique que ces deux sujets ont fait l'objet d'un vote unanime du CHSCT. (Annexe 4)

La FSU remercie pour le travail accompli et note qu'AMU a amélioré un certain nombre de points sur ce sujet. Elle remarque toutefois que si les unités de recherche sont bien couvertes par les assistants de prévention, les unités de formation le sont moins (15% et 6% dans les services). Elle propose que des moyens soient apportés en renfort du service de prévention, suivant l'avis exprimé par le CHSCT.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement répond que ce sujet est actuellement traité. Des formations sont développées et les directions sont priées de nommer des assistants de prévention dans chaque structure.

La FSU insiste sur la nécessité de développer les formations et la sensibilisation des personnels (par exemple la formation SST) et de sensibiliser à nouveau les responsables d'équipe à la sécurité ainsi qu'aux RPS. Elle demande également d'accroître le réseau des assistants de prévention.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement répond que le programme des formations sera présenté en CHSCT. Concernant les formations SST, les volontaires manquent ; néanmoins, un effort sera fait cette année : les actions seront relancées.

La FSU note que l'analyse sur les accidents de travail est intéressante mais que tous les événements ne sont pas forcément remontés ou signalés.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement confirme que les remontées d'information sont issues des déclarations mais que les registres contiennent plus d'informations. Ils seront utilisés, l'année prochaine, pour élaborer le bilan.

Le SGEN-CFDT après avoir salué le travail accompli constate que les recommandations du ministère dans le programme de prévention présenté en CHSCT et en CT ne sont pas suivies. En effet, il manque le rapport de la médecine de prévention ainsi que les avis du CHSCT. Il demande à ce que ces éléments soient présentés lors du CA du 25 octobre 2016.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement lit les avis du CHSCT. Elle précise que sa direction dispose des moyens suffisants pour mener à bien son action. Elle ajoute que les assistants de prévention bénéficient d'une décharge de travail de 20% ainsi que d'une prime. Malgré cela, les volontaires manquent.

Le Président ajoute que la formule « prise de conscience » dans l'avis du CHSCT n'est pas conforme à la réalité et laisse entendre qu'AMU commence seulement à travailler sur le sujet alors que cette préoccupation est permanente. Il précise que l'avis n'est pas pertinent car il n'est pas conforme à la réalité.

Le SGEN-CFDT regrette que M. Correia, Vice-président délégué santé et sécurité au travail, ne soit pas présent au CT. De plus, il note que le bilan de la prévention ne tient pas compte des entreprises extérieures, de la prévention des risques incendie, de l'assistance aux personnes et des plans d'évacuation.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement propose à l'avenir de faire figurer un point sur ces sujets.

Le SGEN-CFDT demande pourquoi les recommandations du ministère ne sont pas suivies dans le programme notamment sur la prévention des RPS.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement explique que le logiciel utilisé actuellement est difficile à exploiter. De plus, les assistants de prévention ne se sentent pas assez compétents pour cette partie de leur activité. En effet, il s'agit d'une démarche complexe.

Le SGEN-CFDT rappelle que la prévention des RPS est un objectif prioritaire.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement confirme que la priorité est de changer le logiciel en question. Le programme pourra être amélioré sur le sujet en 2017-2018.

Le SGEN-CFDT informe que compte tenu de ces éléments, il s'abstiendra de voter.

Le SNPTES demande pourquoi des défibrillateurs sont désinstallés.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement explique que l'un d'entre eux étant défectueux il a été enlevé.

L'UNSA-Éducation note que dans le bilan, dans l'annexe 2, des colonnes ne sont pas remplies sur certains risques, semble-t-il en raison du manque d'assistants de prévention. Elle ajoute que dans le programme, page 33 il reste des actions à entreprendre : le plan amiante et l'information que les chefs de service doivent faire auprès de leurs agents nouveaux entrants.

L'UNSA-Éducation suggère d'informer tous les personnels via une note adressée avec le bulletin de salaire.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement répond que l'accueil est fait dans les structures, que les nouveaux entrants se déplacent peu dans les réunions et qu'une réflexion sur l'information à distance afin de toucher plus de personnes est en cours.

Le Président confirme que peu d'enseignants se déplacent alors que la mobilisation pour cette journée est importante pour l'établissement.

FNEC-FO remercie à son tour pour le travail réalisé. Il note que les laboratoires ont une dynamique importante en matière de nomination des assistants de prévention. Ces derniers effectuent des tâches propres aux laboratoires : surveillance des hottes, prévention des risques particuliers. Pour autant, il y a un certain ressenti sur le terrain.

Par ailleurs, il pose la question du nombre d'accidents : 53 accidents de trajets et 77 autres causes, ce qui semble faible. Il demande pourquoi sur tous ces accidents, seuls 12 ont fait l'objet d'une enquête DHSE et pourquoi aucune enquête n'a été diligentée par le CHSCT.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement explique que les enquêtes sont réalisées en fonction de la gravité ou de la possibilité qu'un accident se reproduise au même endroit. Les enquêtes sont des retours d'expériences, les autres enquêtes ne font pas l'objet d'un compte rendu.

FNEC-FO insiste sur la méconnaissance générale d'évaluation des critères de gravité et sur le fait que chaque accident doit faire l'objet d'une trace écrite. Il propose éventuellement de croiser les informations de la DHSE avec les appels des pompiers.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement répond que certains appels sont faits par des étudiants en dehors du contexte d'accident du travail. De plus, ces informations ne sont pas communicables par les pompiers. Elle propose pour l'année prochaine de faire un focus sur les accidents bénins afin qu'ils soient analysés en vue d'améliorer la prévention du risque.

FNEC-FO s'interroge sur le caractère bénin d'un accident de service.

La Directrice Générale des Services explique que ce sont les jours d'ITT qui le précisent. Ceux-ci sont classifiés en fonction de la gravité des blessures.

FNEC-FO remarque qu'une coupure apparemment bénigne pourrait être grave. L'information des personnels est essentielle. Par exemple, le bilan fait état de 17% de hottes et sorbonnes défectueuses : celles-ci ne sont pas suffisamment identifiées dans les laboratoires.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement explique que ce chiffre est en baisse par rapport à l'an passé. Un budget significatif est prévu pour améliorer leur fonctionnement.

FNEC-FO demande à ce que cette dynamique soit suivie. Il demande également quelle est la procédure en cas de hotte défectueuse.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement répond qu'un courrier est adressé au doyen qui doit en informer le directeur du laboratoire avec copie à l'assistant de prévention.

FNEC-FO constate que les usagers ne sont pas sensibilisés à la hauteur des guillotines, la signalétique n'étant pas claire. Le cran n'est pas connu de tous. En conclusion, un gros travail de sensibilisation et d'information reste à faire malgré les progrès.

La CGT-FERC Sup SNTRS demande combien de dossiers ont été instruits sur les trois maladies professionnelles reconnues.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement répond que les trois dossiers ont été instruits et qu'ils sont les seuls.

La CGT-FERC Sup SNTRS s'inquiète de l'effet des turn-over, des mutations dans les sites isolés en matière de nomination des assistants de prévention. C'est le cas notamment du site de Salon de Provence.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement précise que ce sont les ingénieurs des campus qui identifient les départs et les directeurs d'unité qui nomment les remplaçants. Elle souligne que ces nominations se font sur la base du volontariat mais que les missions sont peu valorisées et représentent une charge de travail supplémentaire.

La CGT-FERC Sup SNTRS s'interroge sur la nécessité d'avoir un assistant de prévention sur tous les sites.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement explique que cela dépend des sites.

La CGT-FERC Sup SNTRS note une erreur sur les montants des travaux effectués dans le projet.

La Directrice Hygiène, Sécurité et Environnement répond que cela est donné à titre indicatif au CHSCT, l'important étant de présenter les axes, les dépenses sont estimatives.

Le Président soumet à approbation le bilan général santé et sécurité et des conditions de travail 2015

CGT-FERC Sup SNTRS : 2 pour

FNEC-FO : 2 pour

FSU : 1 pour

SGEN-CFDT : 1 abstention

SNPTES : 3 pour

UNSA-Éducation : 1 pour

Le Président soumet à approbation le programme annuel de prévention

CGT-FERC Sup SNTRS : 2 pour

FNEC-FO : 2 pour

FSU : 1 pour

SNPTES : 3 pour

UNSA-Éducation : 1 pour

SGEN-CFDT : 1 abstention

V - Mise à jour des fonctions éligibles aux Primes de Charges Administratives et des Equivalences de Service – pour avis

Le Vice-président Formation présente la mise à jour des plafonds de montants alloués pour l'année 2016-2017 aux fonctions de chef de département de l'IUT, de Directeur de département formation et de Directeur de pôle. Ces plafonds passent à 3927.36€ soit une équivalence de 96 heures équivalent travaux dirigés (HETD). De plus, il présente la prime de directeur de collection aux presses universitaires, équivalent à 48 heures équivalent travaux dirigés (HETD) soit 1963.68 €. (Annexe 5)

La Vice-présidente du Conseil d'Administration explique qu'il s'agit d'un nouveau statut qui correspond aux deux directions éditoriales (Droit et Lettres et Sciences Humaines)

La CGT-FERC Sup SNTRS demande si le montant alloué aux Directeurs de département de l'IUT est proportionnel au nombre d'étudiants.

Le Vice-président Formation répond que le CT vote sur un intervalle, c'est ensuite la composante qui détermine le niveau de PCA.

La FSU indique qu'au-delà de la nécessité du vote, elle appliquera une position de principe.

Le Président soumet à approbation la mise à jour des fonctions éligibles aux Primes de Charges Administratives.

CGT-FERC Sup SNTRS : 2 contre

FNEC-FO : 2 pour

FSU : 1 contre

SGEN-CFDT : 1 pour

SNPTES : 3 pour

UNSA-Éducation : 1 pour

VI - Projet de regroupement de Téthys et de la DRI – Point d'information

Le Directeur Général des Services Adjoint présente le projet de regroupement de Téthys avec la Direction des relations internationales (DRI). (Annexe 6)

A ce stade, il s'agit d'une information car il n'y a pas encore d'organigramme. La Direction des Ressources Humaines sera associée aux entretiens avec les agents de Téthys. En janvier 2017, le projet de proposition de regroupement sera présenté.

Le Président précise que Téthys a été créé en 2000. La coordination de son fonctionnement avec le pôle méditerranéen de la DRI est nécessaire. Il précise que l'objet de ce projet est d'apporter de la cohérence et de la cohésion.

CGT-FERC Sup SNTRS demande quel sera le sort des contractuels et si les contrats seront modifiés.

Le Directeur Général des Services Adjoint répond que les contrats seront modifiés en raison d'une mobilité géographique. Le Président ajoute que ces contrats sont financés par Téthys.

VII - Création d'un groupe de travail sur le télétravail – pour information

La Directrice Générale des Services informe les membres du comité technique que le dernier texte attendu sur le télétravail n'est pas encore paru mais qu'un groupe de travail paritaire va être constitué. Elle précise qu'il sera composé des organisations syndicales, du DGSA, de la DOSI, de la DHSE, de la DRH, de deux responsables administratifs de composantes et d'un membre d'une unité de recherche.

Elle demande aux organisations syndicales de désigner un représentant en s'assurant de sa disponibilité pour participer à l'ensemble des travaux. La première date de réunion sera prochainement arrêtée.

VIII - Actions en faveur des personnels en disponibilité d'office pour raison de santé ou en congé sans traitement pour raison de santé (SCASC) – pour avis

Sujet reporté

IX - Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

Question : Paiement des heures complémentaires en ALLSH

En ALLSH, les HCC pour l'ensemble de l'année universitaire 2014-15 ont été versées en juin/juillet 2016, parfois de manière fractionnée. Le paiement des HCC de l'année 2015-16 n'est toujours pas intervenu, et il y a fort à parier que le retard soit le même. Par le passé (jusqu'à la fusion) les HC étaient versées une fois en février/mars pour les HC effectuées au 1er semestre et une fois en août/septembre pour les HC du 2e semestre.

Par ailleurs, les montants versés restent assez opaques. Avant la fusion une feuille était jointe au bulletin de salaire, détaillant les divers éléments rémunérés (HC, encadrement de mémoires, etc.); maintenant une seule ligne générique apparaît sur la feuille de paie, reçue avec plusieurs mois de retard par rapport au versement des montants. Il est assez difficile de comprendre ce qui a été réglé et ce qui reste peut-être impayé.

Est-il possible de transmettre rétrospectivement aux enseignants le détail des éléments rémunérés ?

Pourquoi rencontre-t-on de tels problèmes, et à quelle échéance seront-ils réglés ?

(FercSup CGT)

Réponse :

Pour toutes les composantes d'AMU :

Les services statutaires des enseignants doivent être validés par le Directeur de la composante en fin d'année. Les Heures de Cours complémentaires se paient une fois le service statutaire terminé et validé. Les HCC des enseignants sans EQS peuvent alors être mises en paiement au rythme de la transmission des états liquidatifs. Après passage et validation au Conseil Académique Restreint (CACr), les HCC des enseignants impactés par la campagne EQS/PRP/PCA peuvent être mises en paiement, au fur et à mesure de la réception des états liquidatifs ou des fichiers d'intégration.

Situation spécifique d'ALLSH :

- Pour l'année 2014-2015, la campagne EQS/PRP/PCA de ALLSH, en raison d'une réponse tardive, n'a pu être examinée au Conseil Académique Restreint du 27 octobre 2015 avec mise en paiement en décembre 2015. Elle a été examinée par le CACr du 22 mars 2016 avec mise en paiement en juin ou juillet 2016.
- Pour l'année 2015-2016, à ce jour, les services statutaires validés ne sont pas parvenus en DRH et la campagne EQS/PRP/PCA n'a pas été transmise pour un passage au Conseil Académique du 25 octobre 2016. La date du passage au CACr pour le dossier ALLSH 2015-2016 ne peut donc être déterminée pour l'instant.

Pour information : le détail des paiements ne peut figurer en intégralité sur les bulletins de salaire en raison des contraintes techniques du logiciel de la DRFIP (Direction Régionale des Finances Publiques).

Par contre sont clairement identifiés :

- la composante qui met en paiement,
- le nombre d'heures,
- la période en mois,
- l'année de référence.

Les saisies sont établies à partir d'un fichier transmis par la composante, après signature du Directeur, sans plus de précisions (Centre de Coût/destination LOLF)

II. GESTION PERSONNEL

Question :

Le GT Sauvadet devait être réuni à la rentrée. Qu'en est-il actuellement et avez-vous prévu une date pour la réunion de ce GT ? **(Sgen-CFDT)**

Réponse :

Le GT est prévu la première quinzaine de novembre. Une convocation sera adressée rapidement aux participants.

Question :

Certains collègues ITRF souhaiteraient changer de laboratoire de recherche au sein d'AMU. Pourrait-on réfléchir à cette demande de mobilité interne et à la manière de l'organiser ? **(Sgen-CFDT)**

Réponse :

Le pôle GPEEC en collaboration avec le pôle Campus pourra accompagner les agents dès qu'il aura connaissance des laboratoires concernés. La mobilité des personnels BIATSS sera examinée plus généralement dans le cadre du schéma directeur des ressources humaines.

Question :

Grève du 15 septembre 2016 : pouvez-vous faire le point sur ce premier recensement concernant les BIATSS et les enseignants. **(UNSA EDUCATION)**

Réponse :

A la date du 12 octobre 2016, 14 agents BIATSS ont été déclarés grévistes au sein de l'université. Les structures concernées sont l'IUT, l'UFR Sciences et le SCD. Les DRH campus n'ont reçu aucun courrier ou mail d'enseignant se déclarant gréviste.

Question :

Entretiens professionnels : Bilan des EPI par statuts BIATSS à ce jour. Certains personnels n'ont toujours pas fait leur EPI, d'autres disent ne jamais en avoir fait, est-ce normal ? **(UNSA EDUCATION)**

Réponse :

A ce jour, la DRH a été destinataire de 533 entretiens professionnels individuels (EPI). Les comptes rendus transmis concernent 89% des agents de la filière des bibliothèques, 54 % des agents de la filière administrative, technique, santé et sociaux, et 11,3% des agents de la filière recherche et formation.

Si la campagne annuelle s'est officiellement achevée le 30 septembre 2016, les composantes, services et directions sont toujours mobilisés pour permettre à chacun de bénéficier de ce moment privilégié d'échanges entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

Au cours de l'année 2016/2017, la DRH proposera aux agents et aux supérieurs hiérarchiques des sessions de formation afin de sensibiliser chacun des acteurs et de les accompagner dans la préparation des entretiens.

Un rappel sur l'importance pour chaque agent concerné de bénéficier d'un EPI sera fait aux composantes, aux services communs et aux services centraux.

III. ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Question : Temps de travail

Des personnels nous ont fait remonter des difficultés liées aux 20 mn de pause accolée à la pause méridienne.

La circulaire AMU du 30 janvier 2013 sur les modalités d'organisation du temps de travail précise bien que les agents peuvent en bénéficier, ce qui est le cas pour nombre d'entre eux, leur permettant d'avoir un peu plus de temps pour la pause déjeuner. Certaines directions veulent supprimer cette pause ou demandant en contrepartie aux agents de travailler 20 mn de plus le soir. **(SNPTES)**

Réponse :

Rappel de la réglementation en vigueur cf. Circulaire AMU du 30/01/2013 : organisation du temps de travail des personnels BIATSS :

« la durée annuelle du travail est de 1607 heures, pour un agent à temps plein, pouvant s'inscrire dans deux régimes optionnels hebdomadaires, allant de 37h30 à 39h10, **incluant une pause de 20 min/jour** pour une durée de travail d'une durée au moins égale à 6h.

Modalités d'organisation du service hebdomadaire : **la pause quotidienne de 20 min est considérée comme du temps de travail** et ne peut être cumulée, ni justifier une prise de fonction retardée ou un départ anticipé. **Cette pause quotidienne de 20 min peut-être éventuellement accolée à la pause méridienne.** Dans ce cas, **l'agent ne pourra plus prendre de pause dans la journée.** »

La réglementation est claire, les agents concernés peuvent l'opposer à leur hiérarchie si nécessaire. Toutefois, cette pause doit faire l'objet d'une concertation entre l'agent et son responsable hiérarchique en fonction des contraintes de service et en tenant compte des missions de service public.

Si des difficultés persistent en ce sens, j'invite les organisations syndicales ou les agents impliqués à le faire remonter à la DRH de proximité qui ne manquera pas de faire un rappel à la réglementation aux directions concernées.

Question : Agents logés en NAS

L'article R2124.66 (décret 2012-752 du 9 mai 2012) prévoit des arrêtés nominatifs pour tous les agents bénéficiant d'un logement de fonction. Ceux-ci ont-ils été remis aux intéressés ?

Pourquoi les agents se voient-ils réclamer le paiement des fluides, alors que l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature indique que la valeur des avantages accessoires (chauffage, eau, gaz, électricité) est comprise dans le forfait (Bull. Acad. n° 696 du 29/02/2016) ? (**FercSup CGT**)

Réponse :

Une copie de l'arrêté portant concession de logement signé par le président de l'université, l'administrateur général des finances et l'agent concerné lui-même (ce qui n'est pas une obligation) est remis à chaque personnel logé.

Le décret 2012-752 du 9 mai 2012 prévoit pour les concessions de logement par nécessité absolue de service uniquement la gratuité du logement nu. En conséquence le bénéficiaire d'une concession de logement par nécessité absolue de service supporte l'ensemble des réparations locatives et des charges locatives afférentes au logement qu'il occupe (Art. R. 2124-71) soit celles relatives à ses consommations de chauffage, d'eau, d'électricité et de gaz.

Dans le BA du 29/02/2016 il est question de la déclaration des avantages en nature que doit établir le bénéficiaire d'un logement par nécessité absolue auprès des services fiscaux et qui selon les cas pourra se faire suivant le mode forfaitaire soit suivant la valeur locative brute du logement.

Cette note n'évoque donc nullement la gratuité des prestations accessoires.

Question : Accès Saint-Charles

De profondes modifications du cheminement piéton ont été effectuées par la ville de Marseille sur le site Saint-Charles (place Victor Hugo). Cela pose de gros problèmes de sécurité et de circulation pour les personnels et usagers. Nous demandons que l'ingénieur hygiène et sécurité vienne constater ces difficultés et intervienne auprès de la ville de Marseille pour modifier le plan de circulation de façon concertée, avant qu'un accident ne se produise. (**FercSup CGT**)

Réponse :

La ville de Marseille a effectué un marquage du passage piéton devant l'entrée du campus qui n'était plus matérialisée depuis plusieurs années. Il faut savoir que l'implantation d'un passage piéton répond à des normes très précises en termes de distance et de positionnement par rapport aux feux tricolores, aux carrefours, aux croisements de rues, etc.

Le doyen de la faculté des sciences s'est rapproché de la ville de Marseille pour demander le déplacement du passage piéton tel que le souhaitent les usagers du site mais il lui a été rappelé que du fait de ces normes il n'était absolument pas envisageable de le déplacer. Pour améliorer la sécurité, la mairie a toutefois prolongé les barrières fixes jusqu'au portillon d'entrée du campus pour canaliser le flux des piétons depuis l'esplanade et ainsi séparer ce flux de celui des véhicules.

Malheureusement certaines personnes préfèrent encore attendre que les véhicules se présentent pour entrer sur le site via l'accès véhicule, notamment aux heures de forte affluence, ce qui pose effectivement des problèmes de sécurité. La direction de site a amélioré la signalétique pour rappeler que l'accès véhicule est interdit aux piétons pour des raisons de sécurité et va mettre en place une campagne de sensibilisation pour rappeler aux piétons que leur comportement est source d'accident : choc avec la barrière lors de la fermeture, choc avec un véhicule ou une moto.

IV. COMMUNICATION

Question :

Intranet des composantes : accès toujours impossible pour les élus, cette demande déjà faite par d'autres O.S ne semble pas encore d'actualité. (**UNSA EDUCATION**)

Réponse :

Le Président ne s'oppose pas à l'accès, pour des organisations syndicales, aux ENT des composantes. Il invite les représentants des personnels à exprimer cette demande auprès des conseils de gestion des composantes. Il s'engage à se faire de nouveau l'écho de la requête auprès des directeurs de composantes.

V. DIVERS

Question :

- Ne pourrait-on pas dans AMU permettre aux élus syndicaux de tous les conseils (UFR, Service Communs etc..) de profiter des mêmes dispositions qui s'appliquent aux élus des conseils centraux, en s'appuyant sur l'article 15 II du décret 82-447 qui précise : « Les représentants syndicaux bénéficient des mêmes droits lorsqu'ils prennent part, en cette qualité, à des réunions de travail convoquées par **l'administration** ou lorsqu'ils participent à des négociations prévues à l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ». Ceci permettrait à tous les élus syndicaux d'AMU de bénéficier des dispositions de l'article 15, à savoir : « La durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux ». (**Sgen-CFDT**)
- Les autorisations d'absence pour les élus au CG SCASC posent des problèmes à ceux-ci, car le statut de l'élu ne concerne pas le CG SCASC. Pourquoi et ne pourrait-on pas étendre ce statut au personnel élu du SCASC ? (FNEC-FO)

Réponse :

- 1ère question : Il n'est pas possible réglementairement de s'appuyer sur l'article 15 II du décret 82-447 pour permettre d'attribuer des autorisations spéciales d'absences. Cet alinéa vise à autoriser l'attribution d'ASA dans le cadre de réunions ou groupes de travail aux représentants élus dans les conseils cités au 1^{er} alinéa (soit le CT, CPE, CCPANT, CHSCT et CA pour l'université).
- 2^{ème} question : De même, la référence à l'article 15 du décret pour étendre le champ des conseils visés pour l'attribution d'ASA aux élus du SCASC n'est pas possible.

Question :

Formations concours pour les BIATSS AENES : le rectorat organise des sessions ; quand seront-elles accessibles aux personnels AMU via Safire ? Actuellement seules des formations RAEP ont été ouvertes. (**UNSA EDUCATION**)

Réponse :

L'établissement a pris l'attache du Rectorat afin de faire le point sur les préparations au concours de la filière AENES. A ce jour aucune date ni aucun contenu de formation n'a pas été communiqué par le Rectorat.

Question : Formation management

Un nouveau module de formation destiné aux N+1 est mis en place pour AMU skype. Nous demandons à ce que les organisations syndicales puissent participer à l'élaboration du programme de cette formation, afin de s'assurer que des aspects importants ont été intégrés (par exemple, l'égalité professionnelle, le harcèlement, les conditions de travail n'avaient pas été intégrés dans le programme des formations management précédentes.) (**FercSup CGT**)

Réponse :

AMU SKYPE n'est pas un outil de management mais un outil de communication. La formation a d'ores et déjà été mise au point avec le prestataire retenu. Elle est dédiée à la prise en compte dans la pratique managériale des impacts des nouveaux outils numériques, AMU SKYPE n'étant que l'un d'entre eux. Une séquence de cette formation sera, par ailleurs, dédiée à la réflexion sur le maintien des relations personnelles directes. La concertation avec les organisations syndicales a été conduite sur le sujet de la formation à la prévention des RPS. Elle n'est pas prévue pour la formation évoquée.

Question : Le plafond de la bibliothèque Saint-Charles s'est écroulé en juillet. Elle a été réouverte en septembre après quelques travaux de sécurisation. Les hivers précédents, les personnels et les usagers se plaignaient déjà du froid ; les postes d'accueil ont d'ailleurs été équipés de rampes chauffantes (dont le confort de chauffage est très mauvais). Avec l'absence de faux plafond, il est à prévoir que la situation cet hiver soit encore plus dégradée.

L'Université d'Aix-Marseille peut-elle tolérer que la qualité d'accueil des étudiants et les conditions de travail des personnels soient à ce point dégradés ?

Les travaux de réfection du faux-plafond prévus en 2017 prennent-ils en compte cette question de température ? **(FercSup CGT)**

Réponse :

Le chauffage de la BU St Charles est constitué de deux circuits venant d'une chaufferie (en bon état) :

- un circuit allant sur une Centrale de Traitement d'Air (CTA) qui date des années 60. Celle-ci est tombée en panne l'hiver 2015 ;
- un circuit ventilo convecteurs qui est à l'arrêt depuis au moins 2010.

Afin de remédier à cette situation il a été décidé de procéder :

- d'une part, à la recherche de pannes sur l'ensemble du circuit ventilo convecteurs afin de prendre les bonnes décisions ; les 14 appareils ont été démontés pour tester le circuit et réparer d'éventuelles fuites
- d'autre part, au remplacement de la CTA quitte à abattre une cloison pour le montage de la nouvelle machine

Des travaux sont en cours :

1/ pour la CTA

Le démontage de la CTA est fait. Le montage de la nouvelle centrale va commencer. En parallèle l'inspection caméra des conduits et le nettoyage / désinfection (afin d'éviter un risque bactérien et poussière lors de la remise en route) sont en cours de réalisation.

La remise en route est prévue aux alentours du 10 novembre.

2/ pour les ventilo convecteurs

Le circuit est testé et il est acceptable ; ce qui induit que les pannes sur ce circuit venaient bien des ventilo convecteurs vétustes et non pas du réseau.

Leur remise en route est prévue également aux alentours du 10 novembre.

Le remplacement du faux plafond, plus bas, devrait contribuer à un gain énergétique (volume réduit et meilleure isolation).

Question : Lors du dernier conseil de gestion du SCASC, la directrice a fait remonter que le budget du SCASC n'était pas dépensé en raison d'un manque de personnel et de la complexité des procédures. Nous demandons un renforcement en personnel de ce service, ce qui permettrait d'accompagner plus d'agents et de leur proposer un meilleur service. **(FercSup CGT)**

Réponse :

Une analyse va être conduite avec la Directrice et les personnels du SCASC afin de déterminer l'accompagnement qui pourrait leur être utile pour faciliter la mise en œuvre des procédures, notamment sur des sujets de formation, par exemple aux marchés publics.

Question : les ATER de la deuxième vague, avec des contrats qui commencent en octobre, se voient attribuer des cours en septembre. Comment faire pour que les nécessités pédagogiques puissent coïncider avec les contraintes administratives et que les contrats commencent bien le 1^{er} septembre, d'autant que les collègues sont informés de leur recrutement depuis début juillet, après avoir postulé sur des offres dont la prise de fonctions était prévue au 1^{er} septembre. **(FNEC-FO)**

Réponse :

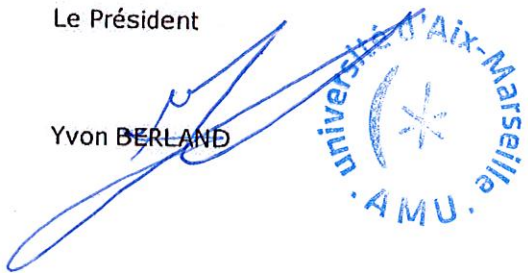
Les offres de postes d'ATER affichent effectivement toutes une prise de fonction au 1^{er} septembre N par défaut, la plupart des recrutements d'ATER de la première session étant examinés lors du CACR de juillet de l'année

N-1 pour une prise de fonction au 01/09 de l'année N. Toutefois, certaines publications de postes, dont la vacance est connue tardivement, se font dans le cadre de la seconde session de recrutement ou au fil de l'eau et le conseil académique restreint (CACR) n'a pas pu dans ce cas se prononcer avant le 15/09/2016. Comme il n'est pas possible de donner un effet rétroactif aux avis du CACR, les contrats ont donc commencé au 01/10/16, avec un service d'enseignement annuel de 192 HETD, proratisé sur 11 mois. Les ATER, comme tous les personnels contractuels, ne doivent pas commencer leurs enseignements avant d'avoir signé leur contrat. Une solution envisageable pour prendre en compte les heures assurées en septembre pourrait être de recruter ces ATER comme attachés temporaires vacataires sur ce mois, s'ils remplissent les conditions réglementaires.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h20.

Le Président

Yvon BERLAND



La secrétaire de séance


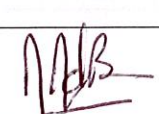

Elyette HERNANDEZ




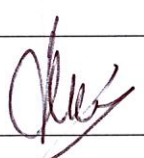


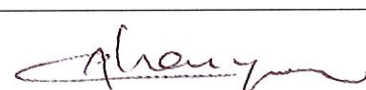

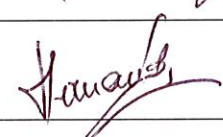


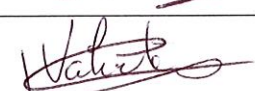
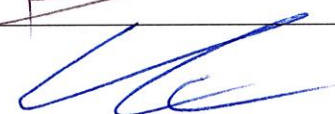


A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Elyette HERNANDEZ', is written over the printed name.

Lieu : Salle du conseil

Le Président de l'Instance : Yvon BERLAND

Quorum :(minimum 5) :

Représentants de l'administration			
Yvon BERLAND Président de l'Université		Marie MASCLLET DE BARBARIN VP du CA	
Dominique ESCALIER Directrice Générale des Services		Thierry PAUL VP Formation	
Jean-Paul BONY DGS Adjoint		Pierre CHIAPPETTA VP Recherche	
Jean-Philippe POTIER DGS Adjoint		Guillaume AFONSO DRH	

Représentants du personnel (titulaires)		Représentants du personnel (suppléants)		
NOM - PRENOM Organisation syndicale		NOM - PRENOM Organisation syndicale		Avec ou sans voix délibérative
Patrick TIJERAS FNEC-FO		Frédéric DALLEMER FNEC-FO		
Claude MARTIN FNEC-FO		Geneviève CASILE-HUGUES FNEC-FO		
Jean-Luc ANSALDI SNPTES		Lionel MEISTER SNPTES		
Daniel LAFITTE SNPTES		Joelle NELSON SNPTES		
Marie-Laure RAFFAELLI SNPTES		Sandrine CHENESSEAU SNPTES		
Elyette HERNANDEZ UNSA-ÉDUCATION		David BRUTIN UNSA-ÉDUCATION		
Laure DENOIX CGT FERC Sup SNTRS		Jacques LEONARD CGT FERC Sup SNTRS		
Jean-Claude VALIENTE CGT FERC Sup SNTRS		André MADONNA CGT FERC Sup SNTRS		
Roger NOTONIER SGEN-CFDT		Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT		
Romain HINET-DEBAIN FSU	EXCUSE	Alain FERRARINI FSU		x