

Procès-verbal du comité technique réuni le 16 juillet 2020 à 14 heures, sous la présidence de Monsieur Éric BERTON, Président d'Aix-Marseille Université

Le Président ouvre la séance. Il procède à l'appel, compte-tenu des circonstances et de la réunion en visioconférence.

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

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

I. Approbation du PV du CT du 19 mai 2020 - pour avis

Le Président de l'Université soumet à l'approbation le PV du 19 mai 2020.

Le PV 19 mai 2020 est adopté à l'unanimité.

II. Point sur l'expérimentation télétravail et modalités à compter de l'année 2020 - pour information

La directrice du pôle développement RH de la direction des ressources humaines présente le bilan de l'expérimentation télétravail qui a débuté il y a près d'un an au sein d'AMU. Elle précise que 39 agents en ont bénéficié, dont 5 en situation de handicap ayant fait l'objet d'un accompagnement spécifique.

Elle précise que la réglementation a évolué suite à la publication du décret du 5 mai dernier permettant davantage de flexibilité dans le cadrage du dispositif.

Enfin, elle présente les modalités du groupe de travail, composé de 27 personnes. Deux réunions ont déjà eu lieu et il est prévu un déploiement généralisé du dispositif à partir du mois de novembre prochain.

Le SNPTES s'étonne du faible nombre de participants alors même qu'il avait été annoncé 50 à 60 agents sur les 4 structures pilotes. Il souhaite également que le calendrier de mise en œuvre puisse être respecté.

La directrice du pôle développement RH indique que l'ensemble des candidats a bénéficié de l'expérimentation et qu'aucune candidature n'a été refusée. Elle précise que des désistements sont intervenus en raison du manque de flexibilité de l'expérimentation, difficilement conciliable avec les missions de certains agents, notamment en laboratoire de recherche.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que les travaux du groupe de travail doivent prendre en considération les enjeux liés à l'ergonomie. Ainsi, il est important que l'ergonome d'Aix-Marseille Université (Laurence Icard) puisse participer au groupe de travail. Le Directeur des ressources humaines confirme que l'ergonome y est effectivement intégrée.

Le Sgen CFDT souhaite également que le planning de mise en œuvre du télétravail soit respecté. Il précise que les travaux relatifs au télétravail sont indissociables des actions menées notamment sur les problématiques de management et de la qualité de vie au travail.

La CGT SUD estime qu'il est important que le cadrage du télétravail soit clair et précis avant tout déploiement. Les collectifs de travail doivent être pris en compte car une application trop précipitée du dispositif pourrait être un facteur de risques tant pour les agents que pour les services.

Le CGT SUD indique que le calendrier est assez serré alors même que certains points ne sont pas à l'ordre du jour, tels que l'égalité hommes femmes, les accidents du travail ou encore la prise en charge des frais de repas.

Le directeur général des services confirme que la prise en compte de l'aspect collectif a été une préoccupation essentielle du groupe de travail.

III. Mise à jour du tableau PCA – pour avis

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que le tableau PCA présenté intègre de nouvelles populations et modifie les montants de certaines primes notamment en les arrondissant.

La directrice adjointe des ressources humaines précise que le calendrier de mise en œuvre est prévu sur 3 périodes distinctes :

- Les PCA des chargés de mission seront modifiées à compter de la date de nomination de la gouvernance, à savoir janvier 2020 ;
- Pour la modification des montants, à compter de l'année universitaire 2020-2021 ;
- Pour les créations des nouvelles PCA, à compter de l'année universitaire 2019-2020.

Le Sgen CFDT souhaite avoir des précisions sur le fonctionnement des instituts, notamment le champ des instituts ou leurs prérogatives, afin de comprendre ce qui justifie un tel montant de PCA. En effet, il s'étonne de l'importance de la prime au regard des responsabilités associées à cette fonction. Le Sgen CFDT indique qu'il s'abstiendra sur le vote pour ce motif.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise qu'il s'agit d'un montant plafond, lequel est par ailleurs partagé, de façon générale, avec deux adjoints (l'un pour la formation, l'autre pour la recherche).

La CGT SUD demande si les instituts disposent d'un budget propre, ce à quoi le président répond par l'affirmative.

Le SNPTES rejoint la remarque du Sgen CFDT concernant le montant alloué pour les instituts, celui-ci paraissant élevé au regard de l'idée de la charge de travail qui semble plus faible qu'une direction de laboratoire ou de composante alors même que les montants sont similaires.

En outre, il souhaite savoir s'il est possible de cumuler plusieurs PCA, notamment dans le cas d'un directeur d'institut qui serait également directeur d'unité.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que le cumul est possible mais que dans ce cas la prime du montant le moins élevé est réduite à 50%. Il précise néanmoins que très peu de cas de cumuls sont recensés et qu'en tout état de cause ce n'est pas le cas au sein des instituts.

La mise à jour du tableau PCA est soumise au vote :

FO : 1 abstention

SNPTES : 3 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

SGEN-CFDT : 2 abstentions

CGT-SUD : 2 contre

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IV. Modification du texte relatif à l'examen des dossiers d'avancement des enseignants – chercheurs - pour avis

La formulation initiale sur les commissions ad hoc a été modifiée dans le contexte du confinement, afin d'ouvrir la possibilité d'une réunion à distance.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que le conseil académique a été consulté sur ce point et a émis un avis favorable.

La modification du texte relatif à l'examen des dossiers d'avancement des enseignants est soumise au vote.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

V. Points SCASC

La directrice du SCASC présente les modifications qui concernent l'évolution de l'offre de service de l'action sociale telles qu'issues d'un groupe de travail porté par le SCASC. Elles ont également toutes fait l'objet d'un vote en conseil de gestion.

Le Sgen CFDT souhaite rappeler que le SCASC est un service commun spécifique et qu'à ce titre les groupes de travail fonctionnent pour favoriser l'action sociale par et pour les personnels. Il est essentiel que des réflexions soient menées sur des actions qui soient le plus collectives possible et les plus accessibles à l'ensemble des personnels, ce sur quoi le Sgen CFDT est toujours attentif. Il indique que ces évolutions et ce travail sont également le fruit de l'implication des personnels du SCASC qui doivent être valorisés car il s'agit d'une activité très pointue dont ils sont la pierre angulaire.

Le CGT SUD déplore que les retraités ne soient pas intégrés aux bénéficiaires du SCASC et souhaite savoir s'il est prévu de porter cette question à l'ordre du jour d'un prochain conseil de gestion.

La directrice du SCASC confirme que les retraités sont exclus des statuts mais qu'une réflexion pourra être menée à ce sujet dans le cadre du renouvellement du conseil de gestion en fin d'année, qui amènera vraisemblablement à la modification des statuts. Elle précise toutefois que les retraités bénéficient du réseau interministériel.

Le président confirme qu'il est important que ce point soit étudié.

L'UNSA souhaite remercier tous les représentants des personnels qui ont travaillé dans les groupes de travail tout au long de l'année.

La directrice du SCASC précise que toutes ces évolutions feront l'objet d'une publicité auprès de l'ensemble des personnels à la rentrée.

V. a. Nouveau mode de calcul du quotient familial – pour avis

Il est proposé de retenir, pour le calcul du quotient familial, le revenu fiscal et non plus le revenu brut global, lequel ne prend pas en compte l'intégralité des revenus du foyer.

Le nouveau mode de calcul du quotient familial est soumis au vote.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

V.b. Modalités de versement des prestations - pour avis

Les conditions de versement des prestations sociales seront modifiées sur 2 volets :

- « Orphelin », « aide aux études » et « enfant en situation de handicap » : les prestations seraient directement versées aux enfants majeurs sauf dérogation ;
- L'allocation « enfant en situation de handicap » serait versé, en cas de parents séparés, au parent qui fait la demande d'aide. Il leur appartiendra de faire une demande expresse de versement distinct s'ils le souhaitent.

Les modalités de versement des prestations sont soumises au vote.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

V.c. Révision des critères et des conditions générales d'attribution de l'aide au logement – pour avis

La révision des conditions et critères d'attribution de l'aide au logement a pour objectif de faciliter l'instruction de ces demandes notamment par la demande de production de pièces justificatives mieux adaptées.

La révision des critères et des conditions générales d'attribution de l'aide au logement est soumise au vote.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

V.d. Evolution du plafond de la Commission d'Action Sociale – pour avis

Il est proposé de pouvoir déroger au plafond d'aide de 3.000 € attribué pour apporter des secours et des prêts, sans que ce dernier ne soit augmenté. Un suivi des dépassements sera réalisé sur l'année.

Le cas échéant, la commission d'action sociale se prononcerait sur une demande de dépassement proposée par les assistants de service social, faisant l'objet in fine de l'accord du président.

FO ESR souhaite préciser que les agents de l'université n'ont pas accès aux aides extérieures au regard de leur statut de fonctionnaire. Il est donc important de faire preuve de bienveillance dans l'attribution des aides dans la mesure où les agents ne peuvent pas bénéficier d'autres aides.

L'évolution du plafond de la commission d'action sociale est soumise au vote.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

V.e. Evolution du taux de subvention des activités culturelles – pour avis

Il est proposé d'aligner le taux de subvention des activités culturelles sur le taux de subvention proposé pour les activités sport et loisirs et ce dès le mois de septembre 2020.

L'évolution du taux de subvention des activités culturelles est soumise au vote.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

VI. Questions diverses

I. GESTION PERSONNEL

I.1 Question : Un agent dont le contrat se termine au 31 août et à qui il reste des jours de congés, pourra-t-il les garder pour les mettre dans un CET d'une autre institution, sachant que l'ouverture de CET est en général effectué en fin d'année ? (*Sgen-CFDT*)

Réponse : Un agent dont le contrat se termine au 31/08 bénéficiera d'une attestation de droit à congé existant à la date du départ, établie par la DRH Campus.

En outre, le CET bénéficie d'une portabilité inter-fonctions publiques.

- Si l'agent a déjà un CET, il pourra avant son départ alimenter son CET avec les jours de congés non pris conformément à la réglementation ;
- Si l'agent n'a pas de CET, il peut à titre dérogatoire en ouvrir un avant le début de la campagne.

Il est également précisé que si l'agent est en position interruptive d'activité, le fonctionnement du CET est suspendu jusqu'à son retour.

En cas de cessation de fonctions ou de fin de contrat, les jours épargnés sur le ou les CET de l'agent doivent être utilisés uniquement sous forme de congés avant son départ. Le solde restant dû au titre de l'indemnisation et du versement à la RAFP des jours non maintenus sur son CET, doit lui être versé à la date de son départ.

Dans l'hypothèse où il n'aurait pas de CET mais des droits à congés non soldés, l'usage est que l'agent bénéficiant d'une mobilité les conserve. Cependant, certains employeurs peuvent demander aux candidats de solder tout ou partie de leurs jours de congés annuels avant d'intégrer leur nouvelle structure. En effet, l'utilisation des droits ouverts à compter de la date d'affectation est régie par les règles applicables dans la collectivité ou l'établissement d'accueil, en application des dispositions du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au CET dans la fonction publique hospitalière, ou du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la fonction publique territoriale.

I.2 Question : Dons jours de repos : peut-on avoir un premier bilan de ce dispositif ? (*Sgen-CFDT*)

Réponse : Suite au vote du comité technique du 19 novembre 2019 et à l'approbation du conseil d'administration du 26 novembre 2019, tous les personnels d'AMU ont été informés par mail de la DRH du 11 décembre 2019, de la possibilité de donner des jours de congés au profit d'un agent d'AMU :

- assumant la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants,
- ou accompagnant un proche atteint d'une perte d'autonomie.

Le fonds solidaire de jours de repos comptabilise aujourd'hui 58 jours, grâce à 15 donateurs. A ce jour, il n'y a pas eu de demandeurs. Conformément aux travaux du GT, un appel à don sera effectué en cas de besoin urgent.

I.3 Question : Rupture conventionnelle : quelle est la procédure prévue pour un agent AMU qui souhaite en bénéficier ? (*Sgen-CFDT*)

Réponse : Dans l'attente de la constitution d'un groupe de travail paritaire au sein d'Aix-Marseille Université permettant de définir un cadre additionnel d'établissement, la procédure nationale est mise en œuvre.

Le dispositif est prévu par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019. Les règles de calcul, les montants plancher et plafond de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle sont fixés quant à eux par le Décret 2019-1596 du 31 décembre 2019. Ainsi, les demandes peuvent être déposées par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge. Des demandes ont déjà été déposées et sont actuellement étudiées au cas par cas et la validation de la convention relève de la compétence du Président.

I.4 Questions :

En 2021, les CAPN et les CPE ainsi que les Groupes de Travail établis dans les rectorats perdent leur compétence en matière de promotion par "Liste d'aptitude" (Changement de corps) et de "Tableau d'Avancement" (Changement de Grade). (Conséquence de la mise en œuvre de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

Que comptez-vous mettre en place pour AMU en remplacement des CPE BIATSS ?

Il y aura-t-il un groupe de travail sur la déclinaison AMU des lignes directrices de gestion (LDG), celles du MESRI devant être prochainement connues ? (*Sgen-CFDT*)

Suite à la loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les CAPN et les CPE ne seront plus compétentes en matière de promotion à compter du 1er janvier 2021. Comment notre université envisage-t-elle les prochaines campagnes de promotion ? (*CGT-SUD*)

Réponse : Un groupe de travail paritaire sera organisé à partir de la rentrée 2020 afin de traiter les deux thématiques des Lignes Directrices de Gestion :

- LDG mobilité : il existe dès à présent un cadrage ministériel existant, le cadrage AMU peut prévoir des dispositions spécifiques ;
- LDG promotion et valorisation des parcours professionnels : un cadrage ministériel est à venir, mais c'est dans ce volet que les dispositifs aboutissant à l'établissement des listes d'aptitudes et tableau d'avancement seront conçus.

I.5 Questions :

L'ordonnance_2020-430_du_15_avril_2020 précise :

- Il sera imposé la prise de 10 jours de congés et/ou de RTT aux agents en ASA pour la période allant du 16 mars à la fin du confinement. Le cas échéant, il s'agira bien de vrais congés au cours desquels l'agent ne pourra être sollicité.
- Le total de 10 jours sera proratisé pour les agents à temps partiel ou ayant eu des périodes d'arrêt-maladie.
- Les chefs de service pourront aussi imposer la prise de congés et/ou de RTT aux agents en télétravail, dans la limite de 5 jours.
- Les jours de congés déjà demandés et pris par les agents durant ces périodes seront décomptés de ces dix jours.

Pour AMU qu'en est -t-il exactement ? (*Sgen-CFDT*)

Le CNRS s'est conformé à l'Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire pour les agents ayant été placés en ASA sur la période allant du 16 mars au 31 mai 2020.

Cette application a donné lieu à retenue de jours de RTT/congé pour les agents mis en ASA, qu'en est-il pour AMU ? (FO ESR)

Réponse : A partir du 11 mai et jusqu'à la fin de l'état d'urgence un agent qui serait en ASA à 100% se verrait défalquer cinq jours de congés / RTT.

Les personnels ayant alterné périodes d'ASA et périodes de travail (à distance ou en présentiel) ne sont pas considérés comme en étant en ASA à temps plein, dès lors aucun jour de congé ne leur sera défalqué.

I.6 Question : Existe-t-il un recours qui permettrait à un.e responsable de service de pouvoir conserver le même nombre d'ETP pour son service quand le ou la responsable de la composante décide de le placer en sous-effectif ? (CGT-SUD)

Réponse : L'allocation des ressources en personnels a pour objectif d'assurer les missions de l'université telles que l'enseignement et la recherche. Le président met à disposition les moyens nécessaires à chaque structure au regard de leurs missions. Le directeur de la structure est responsable de la ventilation, de l'utilisation et de l'évolution des moyens humains au sein de sa structure. Il exerce cette activité dans le cadre d'un dialogue avec ses chefs de services et directeurs mais il est le seul dépositaire de cette responsabilité.

I.7 Question : Pouvez-vous rappeler les missions / activités pour lesquelles les contrats étudiants peuvent-ils être recrutés ? Gérer seul l'ouverture et/ou fermeture d'un site universitaire rentre-t-il dans ce périmètre ? (CGT-SUD)

Réponse : Les missions des étudiants contractuels sont régies par l'article L. 811-2 du code de l'éducation. Les étudiants peuvent être recrutés, par contrat, par les présidents et les directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur pour exercer les activités suivantes :

1° Accueil des étudiants ;

2° Assistance et accompagnement des étudiants handicapés ;

3° Tutorat ;

4° Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;

5° Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services ;

6° Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales ; actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable ;

7° Aide à l'insertion professionnelle ;

8° Promotion de l'offre de formation.

La CGT SUD demande si un contractuel étudiant peut ouvrir et fermer des bâtiments.

Le Directeur général des services répond qu'il s'agit d'une question un peu spécifique : l'activité décrite dans la question peut se rattacher à l'une des situations d'emploi visées par la réglementation. Il y a cependant, manifestement, une question derrière la question : gérer l'ouverture des sites renvoie à des missions de support et implique des problématiques de sécurité et de travail isolé. Il faudrait étudier, concrètement, en quoi consiste le travail confié à ce contrat étudiant dans son ensemble. Il n'est pas possible d'apporter une réponse ici, sans disposer de plus d'éléments et le syndicat est invité à faire remonter ce type de situations directement auprès de lui ou des directions compétentes.

II. INDEMNITAIRE

II.1 Question : Agence comptable/RH : Un agent catégorie B a eu un passage d'échelon de 6 à 7 en juin 2019. Jusqu'aujourd'hui, il est toujours en échelon 6 sur sa fiche de paie. Quel est le délai légal pour la prise en compte effective de tout évolution aussi bien échelon, grade, corps sur la fiche de paie ? Dans le cas où l'agent ne bénéficie pas de son évolution dans les temps requis à qui il doit s'adresser pour réclamer son dû ? (SNPTES)

Réponse : L'université est tributaire des délais de production des arrêtés des personnels BIATSS (hors ITRF catégorie C) qui sont pris par le ministère ou le rectorat. Dans tous les cas, la mise en paiement est réalisée rétroactivement dans les meilleurs délais au regard du calendrier de paie en cours dès réception de l'arrêté.

Un délai d'un an est néanmoins supérieur à la moyenne aussi, dans une telle situation, les agents sont invités à contacter leur gestionnaire carrière et paie qui prendra contact avec le ministère ou le rectorat le cas échéant.

[Ci-joint l'organigramme fonctionnel DRH](#)

II.2 Questions :

Le SNPTES est favorable à la reprise du GT Rifseep et sera force de proposition, qu'a prévu l'établissement à ce sujet ? (*SNPTES*)

Rifseep dans AMU : où en est-on à ce jour ? (*Sgen-CFDT*)

Réponse : Une enveloppe a été dégagée sur 2020 et sera votée dans le cadre du BR1. Avant le passage en CT et CA, les représentants des personnels seront associés à la réflexion sur les modalités de distribution des montants annuels par groupe de fonctions sur la base de scénarios qui ont été calculés par la DRH.

II.3 Question : GT enseignants contractuels : quand sera-t-il mis en place ? (*Sgen-CFDT*)

Réponse : Cette thématique étant très proche de la ligne directrice « promotion et parcours professionnels », cette question sera traitée prochainement dans le cadre d'un groupe de travail paritaire (Cf. question I.4).

II.4 Questions :

Où en est le remboursement des frais de repas pour les agents d'AMU ayant assuré la continuité du service en présentiel durant la crise COVID-19 ? (*Sgen-CFDT*)

Le remboursement des frais de repas : A ce jour des personnels AMU présents sur site n'ont toujours pas été remboursés pour la période du 17 Mars au 16 Mai 2020. Le décret n°2020-404 du 7 avril 2020 prévoit la prise en charge des frais de repas engagés par les agents assurant la continuité du fonctionnement des services dans le cadre du plan de continuité d'activité. Dans certaines unités les personnels de l'Inserm et l'IRD ont déjà été remboursés. La situation devient donc urgente. (*FO ESR*)

Réponse : Le traitement des demandes de remboursement de frais est actuellement en cours, dont certaines ont déjà été transmises avec l'ensemble des justificatifs pour mise en paiement auprès de l'agence comptable. Les paiements de ces dossiers interviendront par conséquent de façon imminente.

II.5 Question : Prime exceptionnelle COVID (Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020) : La déclinaison au MESRI est-elle à présent connue ? Quels seront les critères adoptés par AMU pour son attribution ? (*Sgen-CFDT*)

La prime exceptionnelle Covid pour les personnels côté AMU : Le 4 juin, le ministère a présenté aux organisations syndicales les détails de la « prime exceptionnelle Covid » pour les agents du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Qu'en est-il pour AMU? (*FO ESR*)

Réponse : Une enveloppe, calculée sur la base de 5 % des effectifs (EC, Ens et BIATSS), a été attribuée par le ministère. Elle est très insuffisante eu égard à nos besoins.

Nous étudions donc toutes les possibilités nous permettant de dégager d'autres moyens en vue de l'augmenter significativement. Une fois que cela aurait été fait, les représentants des personnels seront associés à la réflexion sur les modalités de distribution avant le passage en CT et CA.

II.6 Questions :

Est-ce qu'il est possible d'avoir un bilan financier du confinement à AMU? Quelles dépenses ont été faites (rapatriements, matériels...), quelles économies aussi (électricité, fluides, ménage...)? Étant donné qu'il y a des ponctions sur les laboratoires (-25% frais de mission), il serait appréciable d'avoir un bilan en toute transparence. (*FO ESR*)

Les instances d'AMU ont-elles adopté une décision conduisant à réduire de 25% les dotations 2020 des unités de recherche de l'université ? (*Sgen-CFDT*)

Une présentation plus globale du bilan financier du COVID sera communiquée, mais pour l'instant ces travaux sont prospectifs, ont donné lieu à des demandes de financement complémentaire par l'Etat et l'ensemble n'est pas consolidé.

Quelques éléments généraux :

Sur les dépenses de fonctionnement :

Si certaines dépenses n'ont pu se réaliser, pour environ 1 700 000€ d'économies (déplacements, réceptions, dépenses d'activité, économies sur les fluides, etc.)

dépenses de fluides -558 000

diminution des dépenses de fournitures de bureau, y compris imprimantes -272 000

frais de déplacement/représentation -900 000,

Beaucoup de dépenses ont été maintenues, contrats étudiants, et les rémunérations qui mobilisent 77,4% des produits encaissables de l'établissement)

Au global, sur les dépenses de masse salariale hors prolongation des contrats doctoraux, l'estimation montre une économie quasi nulle de 173 000€ pour l'établissement.

Enfin, des dépenses nouvelles sont venues s'ajouter :

Prolongation de 3 mois des contrats doctoraux (normalement financés) : 4 450 000€

équipements COVID : 250 ordinateurs, serveurs, masques, gel, plexi, signalétique etc. : 1 109 000€

En ce qui concerne les recettes, l'appréciation de l'impact est bien plus difficile mais incite à prévoir une perte de 2 767 000€ :

recettes liées à l'activité économique -667 000€

recettes de formation continue -1 100 000€

recettes d'apprentissage -1 000 000€

II.7 Question : Remboursement des frais de repas : Pour les agents BIATSS AMU, le budget qui est prévu par le SCASC pour la subvention des repas au CROUS, non utilisé depuis le début de la crise sanitaire et cela jusqu'à la rentrée universitaire de septembre (soit 6 mois). Sera-t-elle répercutée sur les derniers mois de l'année ? ou une possibilité de transformation en ticket restaurant ? ou autre ? (FO ESR)

Réponse : Au vu de la réglementation en vigueur, les économies forcées effectuées par le SCASC pendant la période de la crise sanitaire ne pourraient pas être répercutées sur le niveau de subvention.

L'attribution de tickets restaurant relève d'une politique différente de celle appliquée par AMU puisqu'à ce jour, le SCASC ne finance que les repas effectivement consommés. L'impact budgétaire du changement de régime serait significatif puisqu'en 2019 ont été subventionnés 2317 bénéficiaires alors qu'AMU comptabilise 7767 personnels (chiffres BS 2018). Une étude peut être réalisée.

Il est précisé que les personnels bénéficiaires du SCASC (cf. statuts) continueront à percevoir la subvention sur présentation de leur carte professionnelle à hauteur du montant voté en CA du 18/12/2018 en fonction de leur indice de rémunération (INM) dans les restaurants et cafétérias du CROUS ainsi que dans d'autres restaurants collectifs conventionnés comme suit :

Indice INM	PIM*	AMU	Subvention (SCASC)
de 292 à 477	1.27	1.50	2.77
de 478 à 657	0	1.50	1.50
à partir de 658	0	0	0

*Prestation Inter Ministérielle : taux 2020 fixé annuellement par le Ministère du Budget

Il est à noter que la réévaluation de décembre 2018 a été très significative pour les personnels bénéficiaires puisqu'elle est passée de 1.22€ par repas à 1.50€ compte tenu du nombre de personnels fréquentant la restauration collective et dans la limite de ce que permet la réglementation imposée par l'URSSAF.

Le Sgen CFDT souhaite préciser que la subvention repas n'est pas uniquement à destination des personnels BIATSS.

III. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

III.1 Question : Une fois le télétravail adopté et mis en place au sein de l'AMU, qu'en est-il pour les personnels au sein de certains UMRs qui stipulent dans leurs règlements intérieurs que le télétravail est interdit aux ITA/ITRF ? Quel recours pour l'agent (dont la nature des missions sont télétravaillables) ? (SNPTES)

Réponse : Les modalités d'activité des agents est déterminé par l'employeur. Dans le cas cité, l'employeur est Aix-Marseille Université et non les laboratoires en tant que structure propre. Ainsi, les règles décidées dans le cadre du GT télétravail seront applicables de plein droit dans les UMR dans lesquelles sont présents des agents AMU.

III.2 Question : Un-e personnel-le de l'université peut-il/elle s'inscrire à une formation diplômante d'AMU et suivre les cours en présentiel sur son temps de travail ? Si cette formation est payante, l'agent-e est-il/elle exonéré-e de tous frais ? (CGT-SUD)

Réponse : En principe, tout agent doit être à la disposition de son employeur pendant son temps de travail sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles et doit se soumettre aux obligations de service liées à son statut d'agent public. Il doit par conséquent se conformer aux obligations de sa fiche de poste. Dans le cadre d'une formation professionnelle, il existe toutefois des exceptions.

Sur le financement de la formation : les Chambres Régionales des Comptes et la Cour des Comptes ont eu à rappeler le droit applicable : aucune exonération de droits d'inscription à une formation ni aucun tarif préférentiel ne peut être consenti en raison de critères généraux d'appartenance à l'établissement ou de filiation d'un personnel de l'établissement.

Toutefois, des dispositifs d'aide au financement de la formation permanente des agents existent :

- Si la formation est suivie dans le cadre d'un CFP (congé de formation professionnel), l'agent peut faire une demande de prise en charge et recevoir une participation à hauteur de 1500 € maximum de ses frais de formation.

- Si l'agent fait une demande de formation individuelle auprès de sa DRH de campus et qu'après étude du dossier de demande individuelle de formation cette dernière est acceptée, la formation peut être prise en charge en tout ou partie sous réserve du coût de la formation, de la disponibilité de l'enveloppe budgétaire AMU dédié aux demandes de formation individuelles et que la formation réponde aux critères suivants : développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnel préparant à un diplôme, une certification, un bilan ou une VAE/VAP. Les formations individuelles accordées par la DRH et suivies dans les cadres définis ci-dessus peuvent être effectuées pendant le temps de travail de l'agent.

III.3 Question : Quand avez-vous prévu de faire démarrer la campagne des EPI ? (Sgen-CFDT)

Réponse : La campagne des EPI sera prochainement lancée au sein de l'établissement. Les délais sont contraints au regard de la publication au bulletin académique de la circulaire du rectorat (30 août pour les personnels AENES et BU – 30 septembre pour les personnels ITRF). L'établissement sera bienveillant en cas de retards. L'objectif pour l'établissement étant de réaliser ce moment de dialogue important entre supérieur hiérarchique direct et agents.

IV. DIVERS

IV.1 Question : Quand et comment vont être décidés le prolongement des contrats doctoraux annoncé par la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche? Notamment, cela concernera-t-il tous les contrats doctoraux en cours, ou certains types de contrat seulement? Et quel organisme se chargera de répertorier les concernés si tous les contrats doctoraux ne sont pas prolongés de manière égale (Collège doctoral, Ecole doctoral, Présidence, etc)? Qu'en est-il au niveau financement ? (SNPTES)

Réponse : Le ministère communique peu sur le calendrier et la méthodologie pour la prise en charge financière des prolongations de financement des contrats doctoraux. Un calcul rapide du coût d'une prolongation de 3 mois pour l'ensemble de ces contrats l'estime à 300M€ au niveau national. Pour AMU qui finance 550 doctorants sur des supports du MESRI ou ENS, ce coût pour 3 mois de prolongation s'élèverait à 4,45M€, et si l'on tient compte de l'ensemble des contrats doctoraux d'AMU (+ ANR, EUROPE, Région, FRM ...) le coût serait de 6,4M€. Une aide a été demandée au ministère pour pouvoir prendre en charge ces prolongations. Sans présager de la réponse, nous avons lancé une enquête auprès de l'ensemble des

doctorants sous contrat AMU pour quantifier l'impact de la crise du COVID-19 sur la progression de leur thèse. Cette enquête, coordonnée par la DRV et le collège doctoral, implique l'ensemble des directeurs d'ED. Si le volume financier disponible n'est pas suffisant, c'est sur la base de cette enquête que des critères seront définis pour déterminer les prolongations des contrats doctoraux. Pour information, la région PACA-SUD s'est positionnée pour prolonger financièrement, sur justificatifs, les contrats doctoraux qu'elle finance (44 pour AMU). Au niveau national, la Conférence de Présidents d'Universités (CPU) a également proposé des critères de priorisation des prolongations de thèses.

IV.2 Question : Décharges syndicales AMU : depuis les dernières élections professionnelles, il semble que l'arrêté fixant les heures de décharge pour les OS n'ait pas été publié. Quand le sera-t-il ? S'il existe déjà, pouvez-vous nous le fournir ? Merci. (Sgen-CFDT)

Réponse : L'arrêté concernant le crédit temps syndical - contingent AMU - sera prochainement diffusé. En tout état de cause, les crédits temps syndicaux accordés à chaque organisation syndicale sont calculés depuis le 1^{er} janvier 2019 sur la base des résultats obtenus aux élections professionnelles de décembre 2018.

IV.3 Question : L'université est en train de déployer Notilus. Lors de la première activation, il est demandé de valider « Je souhaite que mon compte Notilus soit créé. Mon compte Notilus me permettra de créer un ordre de mission et de préparer mon voyage. Pour cela mes données personnelles (identité + adresse du domicile) seront envoyées dans les bases de l'application Notilus de la société DIMO. ». La société Dimo et son hébergeur de données vont donc être dépositaires de données personnelles de personnels de l'université. Pourriez-vous nous donner des précisions sur ces sociétés privées, l'étendu du contrat passé avec elles, sur le pays d'hébergement des données, ...et d'une manière générale sur tout ce qui est en lien avec le RGPD ? (Sgen-CFDT)

Réponse : Les prescriptions relatives à la protection des données personnelles sont respectées par les entreprises prestataires au terme des conditions générales d'exécution de l'accord-cadre qui a été conclu par l'UGAP et l'AMUE.

Les différents prestataires ont une obligation de résultat portant sur la confidentialité des données traitées et ont obtenu à ce titre des certifications (ISO, PCI, etc.).

Les pays de localisation des serveurs hébergeant les données sont indiqués dans les pièces contractuelles ; la France, l'Allemagne. Pour un seul prestataire, American Express, le transfert des données vers des serveurs hébergés aux USA a dû faire l'objet d'une instruction et d'une autorisation unique de l'entreprise par la CNIL, en 2015, au titre de responsable de traitement.

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

Le Président

Éric BERTON

A blue ink signature of Éric Berton is written over a circular blue stamp. The stamp contains the text "UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE" around the perimeter and "AMU" in the center.

Le secrétaire de séance

Brigitte FAYE, pour le Sgen-CFDT

A blue ink signature of Brigitte Faye is written over a horizontal line.

Lieu : Salle du conseil

Le Président de l'Instance : Eric BERTON

Quorum : 7 (minimum 5)

Représentants de l'administration			
Eric BERTON Président de l'Université	X	Maryline CRIVELLO VP du CA	Abs
Laurent BARBIERI Directeur Général des Services	X	Lionel NICOD VP Formation	Abs
Jean-Paul BONY DGS Adjoint	Abs	Philippe DELAPORTE VP Recherche	X
Jean-Philippe POTIER DGS Adjoint	Abs	Damien VERHAEGHE VP Richesses Humaines et Patrimoine	X
Mathieu BOUSSAT DRH	X		

Représentants du personnel (titulaires)		Représentants du personnel (suppléants)		
NOM - PRENOM Organisation syndicale		NOM - PRENOM Organisation syndicale		Avec ou sans voix délibérative
Jérôme GIORDANO SNPTES	X	Christophe DUBOIS SNPTES	X	
Joëlle NELSON SNPTES	X	Céline GRANCHI SNPTES	X	
Georges RELJIC SNPTES	X	Christine PESQUIES SNPTES	X	
Brigitte FAYE SGEN-CFDT	X	Ines GHARBI SGEN-CFDT	X	
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT	X	Patrick FIGON SGEN-CFDT	X	
Laure DENOIX CGT-SUD	X	Christophe DEMARQUE CGT-SUD	Abs	
Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD	X	Chrystelle LEBOUIN CGT-SUD	Abs	
Cécile MERLE UNSA Education	Abs	Michèle RIERA UNSA Education	X	X
Ghislaine GALLENGA FSU	Abs	Alain FERRARINI FSU	Abs	
Léon BOUBLI SNPREES-FO	Abs	Linda DJOUABLI SNPREES-FO	X	X