

Procès-verbal du comité technique réuni le 9 février 2021 2020 à 15 heures, sous la présidence de Monsieur Éric BERTON, Président d'Aix-Marseille Université

Le Président ouvre la séance. La DRH procède à l'appel.

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

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

I. Approbation du PV du CT du 12 janvier 2021 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal (PV) du 12 janvier 2021.

La CGT-SUD fait une remarque concernant la page 7 du PV où il est écrit : « *La CGT-SUD souhaite que l'université s'engage sur le fait que l'indemnité plancher sera appliquée à tous les bénéficiaires et qu'il n'y aura pas de négociation au cas par cas.* »

La CGT-SUD ne souhaite pas que l'indemnité plancher soit appliquée systématiquement à tous les bénéficiaires mais espère seulement qu'il n'y aura pas de négociation au cas par cas.

Le PV du 12 janvier 2021 est adopté à l'unanimité.

II. Procédure d'examen des dossiers d'avancement des personnels BIATSS – pour avis

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine présente la nouvelle procédure d'examen des dossiers d'avancement des personnels BIATSS.

Le Sgen-CFDT a plusieurs questions et remarques.

Sur les critères retenus pour le classement des dossiers issus de la ligne directrice de gestion (LDG) ministérielle, il est indiqué dans la note « des modulations de l'importance de ces éléments sont prévues selon la catégorie et selon la BAP », le Sgen-CFDT demande qui arrête ces modulations, selon quel formalisme, et si ces modulations s'imposent à l'ensemble des groupes.

Pour le Sgen-CFDT, il serait intéressant de prendre en compte le critère de lutte contre les discriminations et de l'égalité femme-homme.

Par ailleurs, avec la réforme « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR), les fonctionnaires font une carrière sur deux grades, sauf pour les ASI, et pour le Sgen-CFDT cet élément est à prendre en compte.

Sur le déroulement du dispositif expérimental pour 2021, il est indiqué dans la note « le cas échéant, l'expert se déporte s'il est en relation hiérarchique avec la personne promouvable ou s'il est lui-même concerné par une promotion », le Sgen-CFDT souhaite que soit ajoutée la notion de conflit d'intérêts car la notion de lien hiérarchique est insuffisante.

Au sujet de la constitution des groupes expert métiers, le Sgen-CFDT demande qui choisit les experts, comment et sur quelle temporalité.

Le Sgen-CFDT souhaite qu'un agent candidat non retenu reçoive une réponse, pour qu'il puisse améliorer son dossier pour sa prochaine candidature.

Par ailleurs, le Sgen-CFDT demande un retour qualitatif de la campagne qui sera présenté devant le Comité Technique.

Le nombre de dossiers à traiter va être différent selon les BAP, et le temps consacré va également différer lui aussi.

Concernant la commission collégiale d'interclassement, le Sgen-CFDT indique ne pas avoir participé au groupe de travail car n'étant pas dans le comité de pilotage, il considère qu'il n'était pas acceptable de passer sous les « fourches caudines » du comité de pilotage sans y assister.

En outre, pour le Sgen-CFDT, le document n'expose pas le fonctionnement de la commission collégiale d'interclassement, alors qu'auparavant la commission paritaire d'établissement (CPE) était dotée d'un règlement intérieur qui fixait les règles de fonctionnement de cette instance. Il conviendrait que cette commission travaille dans la plus grande transparence avec des modalités de fonctionnement et de vote connues par tous.

Selon la note, « les membres de la commission collégiale d'interclassement sont tenus à la confidentialité et au devoir de réserve », le Sgen-CFDT demande si cette disposition s'applique à tous les membres ou seulement aux représentants des organisations syndicales. Le Sgen-CFDT précise que si la confidentialité et le devoir de réserve s'appliquent à toute la commission, ceci veut donc dire que les structures ne seront pas destinataires des listes de promovables ?

Enfin, le Sgen-CFDT souhaite savoir pourquoi sa demande d'ajout d'un point à l'ordre du jour n'a pas été acceptée. Le Sgen-CFDT ajoute : « nous estimons que ces commissions d'interclassement auraient dû se baser, non pas sur la représentativité des CPE mais sur la seule véritable représentativité syndicale à ce jour : le Comité Technique. Cette proposition du Sgen-CFDT aurait permis de faire rentrer dans ces commissions d'interclassement, toutes les OS même celles qui n'étaient pas dans les CPE. Pour le Sgen-CFDT, cette proposition si elle avait été acceptée aurait permis de travailler de manière vraiment collégiale ».

Concernant le dernier point, le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que l'ordre du jour ne peut être modifié que si la demande émane de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel, tel n'était pas le cas. Le Sgen-CFDT indique connaître ce point du règlement mais aurait néanmoins souhaité un débat sur sa proposition.

Concernant l'ajout de la notion de conflit d'intérêts, le Vice-président Richesse Humaine indique que cette proposition pourrait être ajoutée.

Au sujet des experts, le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine rappelle qu'il s'agit d'une première année et que dès lors, il n'est pas certain qu'il existe un strict équilibre femmes-hommes dans les experts choisis par gouvernance, ni même dans ceux choisis par les organisations syndicales.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine confirme que les agents candidats non retenus recevront une réponse.

Sur les modulations, à l'instar de ce qui est indiqué dans la note, il existe des critères communs et des critères différents selon la BAP. Dans les BAP scientifiques par exemple, le critère « encadrement » aura un poids moins important que dans la BAP J ou G.

Il faut appliquer un certain nombre de critères communs et adapter les autres critères à sa BAP et à son métier d'origine.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine confirme que les critères de confidentialité et de devoir de réserve s'appliquent à tous les membres. Ces critères concernent les contenus des débats et ils doivent être appliqués dans le cadre des échanges qui peuvent avoir lieu.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine confirme également que les experts vont avoir une grande liberté cette année. Cette procédure sera peut-être revue l'an prochain à l'issue du bilan.

Le Sgen-CFDT demande si ce point passera en conseil d'administration.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine rappelle que cette procédure sera présentée au conseil d'administration du mois de mars.

Le Sgen-CFDT remarque que tous les dossiers auront déjà été envoyés au ministère.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine confirme qu'il n'était pas possible, en raison du calendrier, de présenter cette procédure lors d'un conseil d'administration au mois de février et que la présentation en Comité Technique était plus importante.

Le Sgen-CFDT confirme son désaccord quant à la procédure de présenter au CA un dossier déjà en cours d'exécution. Le président indique qu'il y avait une urgence à présenter le dossier au Comité Technique.

Le SNTES remercie le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine pour la présentation et la gouvernance en général pour la qualité du dialogue social.

Pour le SNTES, les groupes de travail ont été riches en débats. Ces débats ont permis à chacun d'avancer et d'arriver à un bon compromis. La procédure a gagné en qualité d'expertise.

Le SNTES veillera au retour d'expérience afin d'améliorer la procédure si besoin pour les prochaines années.

Le SNPTEs explique que la notion de viviers d'experts donne une plus grande latitude à la fois aux organisations syndicales et à l'administration pour s'appuyer sur de nombreux experts par BAP, ce qui n'était pas le cas auparavant car l'expertise était réalisée par les élus de la CPE. C'est donc une option très intéressante pour faciliter la lecture et l'expertise des dossiers à venir.

La CGT-SUD fait lecture de la déclaration se trouvant en pièce jointe.

Le Président déclare comprendre la position de la CGT-SUD.

La CGT-SUD demande si la commission collégiale d'interclassement ne classera que les dossiers proposés par les comités d'experts.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine répond par la négative et indique que cette commission aura effectué son classement parmi tous les dossiers.

Le groupe d'experts métiers fera des propositions et travaillera par BAP, la commission collégiale d'interclassement travaillera quant à elle par structure.

La CGT-SUD demande si la commission collégiale d'interclassement pourra récupérer des dossiers non classés par un groupe d'experts.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine répond par l'affirmative.

La CGT-SUD demande s'il est possible d'avoir un état de lieux de l'appel à candidature (nombre et répartition des candidats).

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique qu'un bilan pourra être fait et annonce que le nombre des candidatures a été supérieur à celui des sièges à pourvoir concernant la gouvernance.

Concernant les experts, la Directrice des ressources humaines par intérim explique que l'appel à candidature a été large en direction de tous les personnels d'AMU, y compris des personnels de catégorie C.

Sur les retours, une équité sur l'ensemble des structures d'AMU a été privilégiée en retenant des candidats des services centraux, des composantes, de différents sites et en essayant d'équilibrer au niveau des personnels de catégories A, B et C. Même si les candidatures de personnels de catégorie C ont été peu nombreuses, les agents qui ont candidaté ont été retenus. Un travail a été mené à partir du CV, de la BAP et de l'expertise professionnelle. Par ailleurs, chaque organisation syndicale avait le choix de faire sa propre sélection avec ses critères et de proposer sa liste au président.

La CGT-SUD demande si beaucoup d'agents contractuels ont candidaté.

La Directrice des ressources humaines par intérim répond par la négative.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine demande si la CGT-SUD siégera à la commission collégiale d'interclassement.

La CGT-SUD indique qu'elle ne siégera pas à la commission collégiale d'interclassement.

Le Président et le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine regrettent ce choix.

Le Sgen-CFDT indique qu'il n'a pas désigné d'expert, mais qu'il siégera à la commission ITRF comme observateur.

Le Vice-président Richesse Humaine demande s'il prendra part aux débats et votes.

Le Sgen-CFDT confirme qu'il sera présent en simple observateur.

La FSU déclare ne pas être en mesure de participer au vote et indique qu'elle s'abstiendra.

CGT-SUD : 2 contre
FO ESR : 1 contre
FSU : 1 abstention
SGEN-CFDT : 2 contre
SNPTES : 3 pour
UNSA EDUCATION : 1 pour

A défaut de majorité, l'avis a été recueilli.

III. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : Paiement des vacances : Les délais sont trop longs et le circuit très complexe pour le paiement des heures de vacation. Un doctorant contractuel a attendu près de 11 mois le paiement des cours donnés en mars 2020! Que peut-on améliorer dans le circuit de transmission des fiches attestant le service fait?

(FO ESR)

Réponse : Les états de service fait pour les vacances effectuées par des doctorants contractuels sont transmis par la structure concernée au bureau recherche du PGP de la DRH. Ce dernier s'assure auprès de la direction des affaires financières de la disponibilité des crédits recherche. Après avis de la DAF, la mise en paiement est opérée par le bureau de gestion sur le mois de paye en cours. Les informations transmises au PGP sont traitées dans les délais et en fonction du calendrier de paye. Des retards de mise en paiement peuvent intervenir si des informations complémentaires sont demandées.

I.2 Question : Prime covid : Pourrions-nous avoir la cartographie par catégorie et par service, des fonctions éligibles au versement de la prime COVID? si non, elle sera disponible quand ?

(FO ESR)

Réponse : Cf. Présentation en pièce jointe.

I.3 Question : L'indemnité compensatrice de CSG (voir PJ) a été réévaluée depuis le 1 janvier 2018 pour les personnels présents depuis 2017. Nous sommes très nombreux contractuels à constater que le calcul n'a pas été appliqué comme il aurait dû l'être depuis cette date obligeant chacun individuellement à réclamer ce dû. Serait-il possible à la DRH de vérifier ce point ? (Exemple le montant perçu est 0.95€ au lieu d'env.30€ x 36 mois)

(SNPTES)

Réponse : La DRH est saisie du sujet et travaille sur la mise à jour en lien avec la DRFIP.

I.4 Question : Le montant de l'indemnité d'administration perçue par les contractuels a été réévalué sur le salaire de décembre 2020, néanmoins, la régularisation rétroactive d'Avril 2020 à novembre 2020 n'est toujours pas versée. Est-ce prévu tel que voté en CA ?

(SNPTES)

Réponse : Les indemnités d'administration, versées aux agents contractuels, ont été revalorisées conformément à la nouvelle politique indemnitaire, avec effet rétroactif au 01/04/2020. Si un agent constate l'absence de revalorisation, il est invité à joindre le gestionnaire du bureau de gestion concerné en charge de son dossier.

II. DEVELOPPEMENT RH

II.1 Question : Dans la charte sur la mobilité interne des BIATSS, il est inscrit « pour candidater à la mobilité interne, les agents doivent être de corps équivalent au poste à pourvoir ou de corps immédiatement supérieur ou inférieur ».

Or certains collègues ont les compétences techniques pour postuler à un niveau supérieur (Ex d'un TECH pour un poste d'IGE), ne pourrait-on pas réviser ce point de la charte qui bloque de fait des agents et les empêche évoluer dans un environnement professionnel plus valorisant et avec une meilleure qualité de vie au travail ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : La charte de mobilité interne des BIATSS a été remaniée en 2019 lors d'un groupe de travail paritaire et elle s'applique depuis septembre 2019. A ce jour, la révision de la charte mobilité interne des BIATSS n'est pas prévue.

III. DIVERS

III.1 Question : L'UNSA s'interroge sur une nouvelle distribution de masques aux personnels AMU et Protisvalor :

- quand seront distribués les nouveaux masques aux agents AMU ? calendrier de distribution par site
- quel sera le type de masque ?
- les personnels salariés Protisvalor dans les laboratoires notamment pourront-ils bénéficier des masques AMU ? Jusqu'à présent Protisvalor demande aux laboratoires de financer l'achat des masques pour les personnels Protisvalor (ceci contrevient à l'obligation employeur)

(UNSA)

Réponse : Les masques en tissus lavables et réutilisables ont été distribués lors de la 1ère quinzaine du mois de janvier ; la livraison vers certains laboratoires de recherche notamment sur Timone sont en cours suite à l'absence de plusieurs personnels cas contacts fin janvier en charge de cette distribution mais cela devrait être régularisé d'ici la fin de la semaine prochaine.

Tous les masques répondent à la norme AFNOR Spec S76-001 ; les 2 types de masques reçus (beige ou blanc) sont des « masques barrières » grand public de catégorie 1 ; les fiches techniques sont disponibles sur Inramu.

Concernant les personnels Protisvalor, l'université n'étant pas l'employeur l'achat des masques relève soit de Protisvalor soit des laboratoires qui les emploient dès lors qu'ils sont en présentiel.

III.2 Question : Les agents en télétravail ou travail à distance depuis le début de la crise sanitaire ont vu leurs factures d'énergie (électricité, chauffage...) fortement augmenter. Que prévoit AMU pour compenser cette dépense supplémentaire ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Concernant le télétravail (et non le travail à distance durant la crise sanitaire) : A ce jour, l'établissement n'a pas prévu de participation financière aux frais annexes inhérents au télétravail.

III.3 Question : Dans le CR de la réunion de direction de l'UFR Sciences du 27 janvier 2021, il est indiqué que sauf confinement les élections pour le renouvellement des membres du conseil de l'UFR et des conseils de département pourraient se dérouler les 29 et 30 mars 2021 et ce avec une prise de rendez-vous conseillée pour procéder au vote. Il est également indiqué que la DAJI a validé cette organisation.

Nous en sommes très surpris car la constitution française stipule clairement que le suffrage doit être "universel, égal et secret", qu'en vertu des principes constitutionnels d'universalité et d'égalité du suffrage, "la qualité d'électeur ouvre le droit de vote dans des conditions identiques" et que "rien ne doit être fait pour limiter l'accès au vote (par des processus dissuasifs par exemple...)". Or la prise de rendez-vous peut constituer un processus dissuasif.

Le vote électronique est possible (décret n°2020-1205 du 30 septembre 2020), il a déjà été utilisé en 2020 dans plusieurs universités françaises. Plusieurs systèmes de vote électronique ont fait l'objet d'expertises indépendantes qui garantissent leur confidentialité. Pourquoi l'université d'Aix-Marseille n'utilise pas ce moyen de vote ? Sans vote électronique, il y aura toujours des doutes sur la tenue des élections et une partie des électeurs ne votera pas du fait des conditions sanitaires (en particulier les personnes à risques).

(Sgen-CFDT)

Réponse :

- prise de rendez-vous conseillée : l'Université attachée aux principes relatifs au droit de vote, précise qu'il ne s'agit que d'une modalité visant à rendre le scrutin plus confortable pour l'électeur, en raison de la situation sanitaire.

Quoique conseillée, cette prise de rendez-vous n'est donc nullement obligatoire. Un électeur demeure évidemment libre de ne pas prendre rendez-vous et de se présenter aux jours et horaires du scrutin pour voter, comme à l'ordinaire.

- vote électronique : le Ministère laisse le choix aux établissements entre un vote à l'urne et un vote électronique. Aix-Marseille Université a fait le choix du vote à l'urne.

III.4 Question : Une annonce pour un poste dans AMU a attiré notre attention sur "Indeed" : "RESPONSABLE MAINTENANCE LOGISTIQUE CAMPUS PHARO F/H". Il ne nous semble pas avoir remarqué cette proposition de poste dans les mobilités internes. Qu'en est-il ?
(Sgen-CFDT)

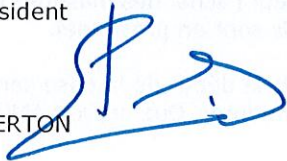
Réponse : Seuls les postes pérennes sont diffusés à la mobilité interne. En l'occurrence, l'agent qui occupait précédemment le poste de « Responsable maintenance logistique Campus Pharo F/H » a réussi une mobilité interne et est parti avec son support de titulaire. La DEPIL ne disposant pas actuellement du financement nécessaire pour rendre ce poste pérenne, le recrutement sur ce poste est borné au 31/12/2021. La pérennité du poste sera étudiée lors de la prochaine campagne d'emplois.

Pour information, Indeed est un métamoteur qui indexe les offres d'emploi publiées sur tous les sites dont Pôle emploi.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h20.

Le Président

Éric BERTON



Le secrétaire adjoint de séance

Roger NOTONIER pour le Sgen-CFDT

