

Procès-verbal du comité technique du 18 mai 2021 à 14 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 l'UNSA.

I. Approbation du PV du CT du 2 mars 2021 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal (PV) du 2 mars 2021.

Le PV du Comité Technique du 2 mars 2021 est adopté à l'unanimité.

II. Campagne d'emplois 2021 - Enseignants et enseignants-chercheurs : rectificatif – pour avis

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

Concernant la faculté d'économie gestion, le SGEN-CFDT souhaite savoir si le recrutement initialement prévu par concours et se faisant finalement par la voie contractuelle est une décision temporaire pour cette année seulement et si de ce fait le poste sera remis au concours l'année prochaine.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique que la composante n'a pas précisé ce point, mais que c'est probablement temporaire puisqu'initialement la composante souhaitait publier le support via l'article 46-1.

La CGT-SUD souhaitait avoir des explications sur cette même question.

Elle indique qu'elle s'abstiendra pour ce point compte tenu du fait qu'elle a voté contre la campagne d'emplois 2021.

Les rectificatifs à la campagne d'emplois 2021 - Enseignants et enseignants-chercheurs sont soumis au vote :

CGT-SUD : 2 abstentions
FO ESR : 1 pour
FSU : 1 pour
SGEN-CFDT : 2 pour
SNPTES : 2 pour
UNSA EDUCATION : 1 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

III. Modification du cadrage de la Prime d'Engagement Pédagogique (PEP) – pour avis

Le Vice-président formation présente le point.

La FSU rappelle la position nationale de la fédération qui est contre les primes mais pour les augmentations de la rémunération de base par le point d'indice. Elle félicite néanmoins l'établissement de sa volonté de reconnaissance des engagements pédagogiques.

La FSU indique être gênée quant à l'attribution de la prime qui est conditionnée par l'existence d'une activité de recherche au cours des trois dernières années au moment de la candidature à la PEP, et demande si la PEDR est conditionnée à l'investissement pédagogique.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine confirme qu'il convient de réaliser 64H d'enseignement minimum pour percevoir la PEDR.

La FSU se dit choquée de l'obligation d'encadrement de doctorants et d'activité de recherche. La FSU est contre cette condition.

La FSU rappelle qu'il existe des périodes durant lesquelles l'enseignant-chercheur réalise moins de recherche mais s'investit davantage au niveau pédagogique.

Le Président indique que cette règle est définie en vertu du parallélisme des formes : pour obtenir la PEDR il faut réaliser un minimum d'enseignement, il en va de même pour obtenir la PEP, il convient de réaliser un minimum de recherche.

Le Président précise qu'il ne s'agit pas d'une activité de recherche soutenue, mais qu'un minimum d'activité de recherche est demandé.

Le Vice-président formation explique que l'objectif est que l'enseignant-chercheur conserve une partie recherche (implication dans le laboratoire, organisation de colloques...).

En effet, un minimum d'activité de recherche est souhaité afin de ne pas secondariser l'enseignement supérieur et pour que les enseignants-chercheurs n'arrêtent pas complètement leur recherche.

La FSU souhaite alors une reformulation car la liste figurant entre parenthèses dans le document « (*publications, communications ou encadrement de doctorants*) » semble poser des conditions obligatoires à remplir pour se voir attribuer la PEP.

Le Vice-président formation et le Président indiquent que les éléments contenus dans la parenthèse pourront être retirés pour ne laisser que la formulation « existence d'une activité de recherche ».

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que le Conseil d'administration et le Conseil académique restreint affineront ces critères.

Le SGEN-CFDT remarque que jusqu'alors seuls les vacataires n'étaient pas éligibles à la PEP, or dans le support présenté, les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et les doctorants contractuels chargés de mission d'enseignement (CME) sont exclus du dispositif. Le SGEN-CFDT demande s'il s'agit d'un cadrage national et souligne qu'il est regrettable d'exclure les ATER.

Le Vice-président formation indique que la prime est prévue sur quatre ans alors que les ATER sont recrutés par contrats à durée déterminée pour une durée de trois ans.

Le SGEN-CFDT s'interroge sur l'origine des financements de ce dispositif qui se fait en partie via la loi ORE qui est non pérenne.

Le Vice-président formation indique que la loi ORE est pérenne. Le financement de ce dispositif se fait en partie via la loi ORE et sur les fonds propres d'AMU.

La CGT-SUD rappelle sa position syndicale sur le principe des primes et souligne un problème d'équité dans l'accès à ce dispositif compte tenu des disparités qui existent entre les composantes, qui pourrait aboutir à placer les enseignants-chercheurs en concurrence.

Dès lors la CGT-SUD votera contre.

Le Président explique qu'à travers ce dispositif AMU souhaite réduire les différences entre recherche et enseignement.

Le SNPTES salue l'effort local de reconnaissance de la mission d'enseignement et de pédagogie et remercie la gouvernance de cet effort.

La modification du cadrage de PEP est soumise au vote.

CGT-SUD : 2 contre

FO ESR : 1 pour

FSU : 1 abstention

SGEN-CFDT : 2 pour

SNPTES : 2 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IV. Modification des fonctions ouvrant droit aux EQS - nouvelle activité « Référents pédagogiques enseignants dans le cadre de la direction des études » – pour avis

Le Vice-président formation présente le point.

Concernant les référents pédagogiques, la CGT-SUD s'interroge sur la pertinence de différence entre les référents pédagogiques enseignants sans tuteur étudiant ouvrant droit à 6 heures (EQS) pour suivre 30 étudiants et les référents pédagogiques enseignants avec tuteur étudiant ouvrant droit à 3 heures (EQS) pour suivre 30 étudiants, compte tenu du fait que les tuteurs doivent être accompagnés et formés.

Le Vice-président formation indique que l'idée est de suivre le contrat pédagogique de chaque étudiant. Si les tuteurs étudiants réalisent réellement les missions de suivi du contrat pédagogique de chaque étudiant, l'enseignant sera déchargé de ces missions.

Néanmoins, il est possible que les tuteurs étudiants génèrent plus de travail de coordination et il faudra analyser dans le temps comment coordonner les tuteurs étudiants dans la composante.

Il s'agit d'un nouveau dispositif qui est modulable.

Par ailleurs, le Vice-président formation précise que, selon une information ministérielle, les tuteurs étudiants devraient être reconduits l'an prochain.

La FSU demande si cette modification ne remplace pas les EQS existantes mais ajoute simplement des nouveautés aux EQS déjà existantes.

Le Vice-président formation répond par l'affirmative et confirme qu'il s'agit des nouvelles fonctions supplémentaires ouvrant droit aux EQS.

S'agissant d'une prime, la FSU formule la même remarque que pour le point précédent sur la position nationale de la fédération, mais se dit toutefois favorable localement à cette valorisation.

Concernant la participation à l'étude des vœux étudiants, la FSU demande si le dispositif existe déjà au niveau des EQS Master et autres.

Le Vice-président formation confirme que ce dispositif existe déjà pour le cycle licence mais n'existe pas en tant que tel à ce jour concernant le cycle Master.

Il explique que la direction des études est une nouvelle fonction dans l'encadrement du cycle licence. En revanche, pour le cycle Master, ce sont les responsables de formation qui étudient les dossiers.

La FSU indique qu'au sein de Polytech des centaines de dossiers ont été évalués par filière, il s'agit d'un travail très long, un directeur des études n'est pas apte à étudier seul ces centaines de dossiers.

Le SGEN-CFDT demande si, pour Parcoursup, certains bénéficient déjà des EQS.

Le Vice-président formation confirme que des financements ont été donnés dès le début de Parcoursup pour les commissions d'examen des vœux. L'année prochaine, dans le cadre du dialogue stratégique de gestion, une revalorisation de ces EQS va être demandée compte tenu de la forte augmentation en quelques années du nombre de dossiers à examiner.

Le SGEN-CFDT demande quelles sont les différences entre toutes les missions et fonctions existantes et reconnaît avoir des difficultés à percevoir le rôle de chacun.

Le Vice-président formation confirme cette difficulté et explique pourquoi l'établissement n'est pas allé plus dans le détail : ces différences de missions et de fonctions sont inhérentes à chaque composante.

Dans certaines composantes, le directeur des études est le responsable de mention car la mention est monolithique exemple en droit. En sciences, il s'agit plus du référent d'année, et ce dernier n'existe pas l'IUT par exemple.

L'établissement a voulu laisser une certaine autonomie pour s'approprier le dispositif et le coupler au bon niveau de dispositifs préexistants dans les composantes. Il s'agit d'un impératif légal, mais il ne faut pas qu'il desserve les enseignants. Il convient toutefois que la tâche de direction des études soit assumée.

Le SGEN-CFDT demande si la création d'une direction des études seulement imposée dans le cycle licence découle de la réglementation « arrêté licence » (Arrêté du 30 juillet 2018 relatif au diplôme national de licence).

Le Vice-président formation répond par l'affirmative.

La modification des fonctions ouvrant droit aux EQS - nouvelle activité « Référents pédagogiques enseignants dans le cadre de la direction des études » est soumise au vote.

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

La proposition est adoptée à l'unanimité.

V. Modification du contingent congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) – pour avis

La Responsable du bureau des personnels enseignants du Pôle de gestion des personnels de la DRH présente le point.

Le SGEN-CFDT demande pourquoi l'établissement n'a reçu aucune candidature de congé pour projet pédagogique (CPP).

Le Président pense que cette absence de candidature est due à la période.

Le Vice-président formation ajoute que le dispositif semble ne pas être adapté car un projet de formation se construit avec les acteurs qui sont les étudiants, or pendant la période de CPP, les bénéficiaires ne sont pas en relation avec les étudiants.

La CGT-SUD rappelle qu'elle porte la demande d'augmentation du contingent du CRCT depuis plusieurs années.

En revanche dans la note présentée aujourd'hui, la proposition permet d'augmenter ponctuellement les contingents CRCT, mais la CGT-SUD demande ce qu'il en sera les prochaines années.

Le Président indique que le contingent ne devrait pas être trop différent dans les années à venir.

Il conviendra de voir ce qu'il en sera en fonction de la période et de l'état des financements, mais il s'agit d'une volonté de la gouvernance d'augmenter ce contingent.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que cette volonté d'augmentation du contingent du CRCT était inscrite dans le programme du Président.

La modification du contingent CRCT est soumise au vote.

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

La proposition est adoptée à l'unanimité.

VI. Plan d'action égalité femmes-hommes – pour avis

La Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations présente le point.

Le Président remercie la Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations et toutes les équipes qui ont élaboré le plan.

La Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations indique que le plan d'action a fait l'objet d'un travail d'équipe important.

La FSU remercie de la qualité de ce travail, félicite les acteurs, et souligne que l'application de ce plan nécessitera beaucoup d'énergie et d'investissement.

Concernant l'axe 3 « Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois », et les pourcentages de femmes et d'hommes maîtres de conférences et professeurs des universités dans le secteur sciences et technologie, la FSU trouve l'exemple parfaitement adapté et souligne qu'il y aura une grande difficulté à arriver à cette égalité.

Concernant l'axe 5 « Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement et les discriminations », le SGEN-CFDT demande si le recrutement des trois personnes du « bureau d'intervention », sera un mouvement interne ou un recrutement externe, car le risque est de dépouiller le service social d'AMU pour en pourvoir un autre.

La Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations confirme que cette problématique est étudiée par la gouvernance, et qu'il ne s'agit évidemment pas de dépouiller un service pour en habiller un autre.

Elle précise que les postes pourront être proposés en interne et externe. Si le recrutement aboutit à un mouvement interne, le poste sera compensé.

La CGT-SUD remercie et félicite également pour le travail réalisé, et fait une remarque sur le financement de toutes ces actions en indiquant qu'une ligne budgétaire spécifique aurait été souhaitable pour mettre en avant l'égalité professionnelle femmes-hommes.

La Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations précise qu'il n'est pas forcément souhaitable de créer une ligne budgétaire pour les actions, car beaucoup d'actions existent déjà. La richesse de ce plan découle du fait qu'il est réalisable, et que dès cette année beaucoup d'actions ont déjà été mises en œuvre.

La ligne budgétaire principale est celle concernant le recrutement des trois personnes du « bureau d'intervention de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement et les discriminations ». Enfin, pour qu'un plan d'action comme celui-ci fonctionne, il est nécessaire de disposer de chargés de missions qui soient reconnus et valorisés dans leur mission, et du temps pour le faire et donc des décharges.

La CGT-SUD estime que beaucoup de formations seront nécessaires et que le coût de ces formations sera très important.

La Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations indique que des formations sont déjà mises en place avec une ligne budgétaire dédiée.

Le Président précise que l'établissement participe au financement pour la réalisation de ce plan.

Pour la CGT-SUD, il serait intéressant d'avoir une vision financière des moyens engagés par AMU pour la réalisation de ce plan.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique que comme pour le budget de l'Université, c'est la masse salariale qui va représenter la plus grande part.

Les moyens consolidés pourront être communiqués dans le rapport social unique.

La CGT-SUD souhaite faire part des retours faits concernant le dispositif mis en œuvre lors de campagne de recrutements au sein des comités de sélection de sélection (CDS).

De nombreuses questions des collègues autour de ce dispositif ont été remontées, avec beaucoup d'étonnement, notamment concernant la question du cadre dans lequel le dispositif avait été mis en place, à savoir s'il s'agissait de données de recherche recueillies pouvant donner lieu à une publication ce qui pose par ricochet la question du consentement et du caractère obligatoire ou non du dispositif.

Des questions méthodologiques et éthiques sur l'utilisation du dispositif ont également été soulevées.

La Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations remercie les membres du Comité Technique pour leurs différentes remarques.

Elle explique que le cadre dans lequel ce dispositif a pris place était très clair dès le départ, il a été rappelé pour toutes les personnes qui l'ont interpellé à ce sujet, et qui considéraient qu'une ambiguïté existait.

Elle confirme qu'il ne s'agit pas d'une opération de recherche, mais d'une action qui figure dans le plan, qui repose sur les résultats de la recherche publiés sur le sujet.

Dès lors, et ne s'agissant pas d'une recherche, il n'existait pas de raison de faire signer un consentement.

Elle rappelle que ce dispositif n'avait pas de caractère obligatoire mais qu'il s'agissait d'une forte incitation encadrée par la circulaire du MESRI de juin 2020 qui propose un certain nombre de recommandations pour les CDS.

Ce dispositif utilisé fait également partie des recommandations de la commission européenne qui considère que les biais implicites de genres sont à l'œuvre dans toutes les étapes des processus de recrutements et qui recommande d'ailleurs les vidéos utilisées dans le cadre de ce dispositif.

Nombre de projets européens requièrent qu'un certain nombre d'actions de ce type-là soient mises en place pour lutter contre les biais de genres.

Quant à la méthodologie, ce protocole est issu du travail de deux équipes de recherche de renommée internationale sur le sujet, lequel était parfaitement standardisé et connu de tous. Cette standardisation a été présentée à l'ensemble des présidents de CDS.

La Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations explique que le protocole est déjà mis en place sur l'ensemble des CDS de la faculté des sciences (au nombre de 15) et qu'il a été très bien accueilli.

Elle confirme qu'il ne s'agissait pas d'une expérimentation.

Le succès du protocole (43% de femmes professeures des universités ont été recrutées) dont les résultats ont été présentés en conseil d'UFR de la faculté des sciences en septembre dernier, et lors de réunions de gouvernance à plusieurs reprises cette année, a permis notamment d'anticiper la généralisation de ce protocole à l'ensemble des CDS d'AMU.

Elle précise que de nombreux retours positifs ont également été remontés notamment en santé, droit et éco-gestion.

D'autres universités ont demandé à AMU son matériel, l'IRD a demandé de former les futurs membres de leurs CDS, l'école informatique de Paris-Saclay a mis en place auprès de ses CDS ce même protocole et AMU a passé du temps à leur fournir tout le matériel ainsi que le codage de l'IAT.

Il convient donc de souligner que ce dispositif a également reçu un accueil très favorable.

La Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations reconnaît avoir été étonnée de remarques parfois virulentes et indique avoir reçu des messages d'insultes de certains enseignants-chercheurs de la faculté ALLSH critiquant notamment l'origine anglo-saxonne du dispositif et du test d'association implicite.

Elle précise néanmoins qu'un bilan de ce dispositif est en cours de préparation et indique que des réunions s'en suivront afin d'adapter ce dispositif de façon plus appropriée à certains secteurs disciplinaires.

Le Président souligne qu'il s'agit d'une volonté forte de l'établissement d'avoir une politique de profondeur sur cette thématique.

Il ajoute que la Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations est une scientifique mondialement reconnue.

Il précise par ailleurs, que ce dispositif n'a pas été critiqué par tous les collègues d'ALLSH.

Le Président souligne qu'il a également été insulté à ce sujet.

Il rappelle enfin que le but est d'arriver à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et que, s'agissant d'un engagement fort, l'établissement va tout mettre en œuvre pour y parvenir.

La FSU indique être choquée par les mails d'insultes alors que l'établissement essaie de faire progresser l'égalité professionnelle femmes-hommes, ces insultes démontrent bien l'absolue nécessité du travail sur le sujet.

La FSU apporte tout son soutien à ce sujet et salue la volonté de l'Université et de la gouvernance pour ces actions.

Le Président remercie une nouvelle fois la Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations pour cette présentation et également pour le travail de fonds réalisé.

Le plan d'action égalité femmes-hommes est soumis au vote.

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

La proposition est adoptée à l'unanimité.

VII. Renouvellement de la convention FIPHFP – pour avis

Le Vice-président délégué santé et handicap et le correspondant handicap des personnels de la direction des ressources humaines (DRH) présentent le point.

Le Président les remercie pour le travail de qualité réalisé.

Le SGEN-CFDT remercie pour la présentation et remercie l'établissement et les organisations syndicales pour leur implication dans la mise en place de ce dispositif et espère atteindre le « taux d'emploi BOE » attendu dans la fonction publique.

Le SGEN-CFDT souhaite connaître les dispositifs mis en place pour trouver les relais, le financement prévu pour après 2024, et le nombre de personnes ayant bénéficié d'un reclassement.

Le correspondant handicap des personnels explique que le reclassement n'intervient qu'en dernière mesure, lorsqu'aucune solution de maintien dans l'emploi n'a été trouvée. Au préalable, un travail important est réalisé pour favoriser le maintien de la personne dans son emploi.

A ce jour, au sein de la cellule handicap, trois agents sont en cours de reclassement.

Le Directeur général des services adjoint indique que le maintien dans l'emploi est l'affaire des médecins du travail et de tous (DRH, établissement, gouvernance).

Le correspondant handicap des personnels précise à titre d'exemple que la mobilité interne ne compte pas en termes de reclassement.

Le Vice-président délégué santé et handicap indique que les relais se construisent au fur et à mesure que l'établissement avance sur ce sujet. Il précise qu'AMU va contribuer un peu plus que dans le cadre de la première convention.

Les contrats de doctorants en situation de handicap sont financés par AMU, ce qui est un début de prise en compte de cette part.

En outre, si l'établissement parvient à atteindre le taux de 6%, ces ressources pourront être affectées afin de continuer l'inclusion des personnes en situation de handicap et de poursuivre leurs aménagements de poste et leur accueil.

Le correspondant handicap des personnels précise que, même si AMU ne bénéficiait plus de convention, il serait possible de réaliser des dossiers individuels auprès de la plateforme du FIPHFP, et que le catalogue FIPHFP des financements resterait ouvert pour les agents d'AMU.

Par ailleurs, des partenariats et des relais notamment avec les CEA et l'INSERM se forment dans le cadre de ces actions.

Le Président réaffirme tout l'intérêt de l'établissement sur ce point, souligne la qualité du travail fourni par les équipes.

La CGT-SUD reconnaît que les personnes en situation handicap sont prises en charge par AMU, mais a l'impression que certains problèmes proviennent davantage des collègues et de l'encadrement immédiat en raison de leur méconnaissance sur la thématique du handicap.

Il conviendrait de prendre en compte les agents en relation de travail directe avec les agents en situation de handicap.

Le Président rappelle que le plan de management bienveillant prévoira cela.

Le correspondant handicap des personnels rappelle que le schéma directeur des ressources humaines, le schéma directeur handicap et le plan QVT s'inscrivent également dans cette démarche et qu'un travail avec des associations partenaires pour ces sujets est mené.

Le Vice-président délégué santé et handicap confirme que la formation est un axe important à ce sujet.

Le renouvellement de la convention FIPHFP est soumis au vote.

CGT-SUD : 2 pour

FO ESR : 1 pour

FSU : 1 pour

SGEN-CFDT : 2 pour

SNPTES : 3 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

La proposition est adoptée à l'unanimité

VIII. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : L'UNSA souhaite avoir un retour/point d'étape sur la gestion des recours suite aux arrêtés RIFSEEP.

(UNSA)

Peut-on avoir un état des lieux des recours suite à l'envoi des arrêtés IFSE aux agents ?

(Sgen-CFDT)

Réponse :

Nb de GT réunis	Nb de recours reçus	Nb de recours traités	Nb d'avis favorables	Nb d'avis défavorables
18	250	193	116	77

- 77% des recours ont été traités par les différents GT
- Sur les 2138 fonctions cotées, nous avons à ce jour enregistré 250 recours, soit 11, 7%

I.2 Question : Serait-il possible de préciser le cadre des heures supplémentaires pour les BIATSS dans AMU ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Les agents titulaires peuvent percevoir des vacances administratives en application du décret n° 2003-1009, s'ils sont amenés à exécuter une mission clairement distincte de la fiche de poste et dans le respect des seuils fixés.

Pour les agents contractuels, des demandes pour attribution d'une prime pourront être présentées par les directeurs de composantes ou de services au vu d'un justificatif argumenté. Les montants seront alors affectés sur leurs crédits et devront être compatibles avec l'enveloppe de masse salariale disponible, et ce en application de la charte de gestion des personnels BIATSS contractuels d'AMU (mise à jour CT du 22/10/2020 et CA du 27/10/2020).

I.3 Question : Sauf erreur de notre part, en cas de rupture conventionnelle, c'est AMU qui paie les "indemnités de chômage". Pouvez-vous nous confirmer ceci ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Concernant les agents titulaires, l'établissement est en auto-assurance, comme indiqué dans le document présenté en CT du 12 janvier 2021.

Concernant les agents contractuels, l'établissement est lié par un contrat d'adhésion avec Pôle emploi depuis le 01/01/2012 et la prise en charge des allocations de retour à l'emploi est effectuée directement par Pôle emploi qui refacture les montants versés à AMU.

I.4 Question : Peut-on avoir un état des lieux des recours suite à l'attribution de la prime COVID ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : La DRH a reçu et traité cinq recours.

II. GESTION PERSONNEL

II.1 Question : Dans le processus de promotion des Biats titulaires, comment et par qui sont choisis les experts de l'administration ? Des collègues qui avaient postulé, n'ont jamais reçu de réponse. Est-ce normal ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Après l'appel à candidature lancé afin de constituer les viviers d'experts métiers au sein de l'établissement pour répondre au nouveau dispositif d'expertise des dossiers d'avancement des personnels des filières ITRF, ATSS et des bibliothèques, l'établissement a reçu 172 candidatures.

Celles-ci ont été analysées d'une part par la direction des ressources humaines, et d'autre part par la gouvernance afin d'établir un équilibre des listes d'experts titulaires et suppléants par Branche d'Activités Professionnelles (BAP) et un équilibre entre les composantes, les services communs et directions centrales.

A l'issue de ce travail, le Président a arrêté la liste des viviers d'experts qui examineront les dossiers d'avancement pour l'année 2021. Le nombre d'experts a été arrêté à 92.
Un courrier aux agents non retenus sera transmis prochainement.

Concernant l'appel à candidature des experts pour siéger au sein des commissions du ministère. Un appel à candidature avec le dossier du ministère a été transmis à l'ensemble des personnels AMU. Les délais étaient très courts. Nous avons transmis l'intégralité des candidatures de notre établissement au ministère sans sélection de la part de l'établissement. Nous avons eu peu de candidatures au regard des délais définis par le ministère.

II.2 Question : Dans le processus de promotion des Biatss titulaires, les experts ont-ils tous signé une charte de confidentialité ? Si oui, peut-on avoir un exemplaire de cette charte ? Si non, pourquoi ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Oui, chaque expert a signé une charte de confidentialité.

II.3 Question : Où peut-on trouver la liste des membres des comités de sélection pour les postes d'EC? Est-elle affichée sur le site de l'université ? Si oui, où ? Si non, pourquoi ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : La liste des membres des comités de sélection n'est pas affichée sur le site internet de la DRH. Elle est consultable par les candidats en se connectant sur leur compte GALAXIE. Elle est également affichée lors des auditions par les présidents des comités de sélection.

III. DIVERS

III.1 Question : L'UNSA souhaite avoir un bilan d'étape de tous les GT qui se réunissent dans le cadre de l'agenda social 2021.

(UNSA)

Réponse : Un bilan est en cours de réalisation. Il sera finalisé et présenté avant la pause estivale, lors du CT du 13 juillet prochain.

III.2 Question : Suite aux annonces gouvernementales, et au calendrier du déconfinement, les personnels de l'université seront ils autorisés à reprendre normalement leur activité en présentiel à compter du 9 juin 2021 ?

(UNSA)

Réponse : La gouvernance de l'établissement souhaite poursuivre la gestion de la situation avec écoute et bienveillance, comme c'est le cas depuis le début de la crise sanitaire mondiale. A cet égard, les consignes sont d'accompagner le retour programmé des personnels au travail en présentiel de façon progressive :

- A partir du 19 mai, les personnels sont invités à venir travailler en présentiel au moins un jour par semaine, dans le respect des règles sanitaires ;
- A partir du 9 juin, il conviendra que chaque personnel effectue deux jours de travail en présentiel par semaine ;
- Au-delà du 30 juin, sous réserves de consignes ministérielles complémentaires, le travail en présentiel redeviendra la norme, et le télétravail constituera la modalité pour effectuer une partie de ses missions à distance, pour celles et ceux qui en ont effectué la demande et obtenu l'autorisation selon les modalités mises en place par l'établissement.

Les responsables de directions, de services, d'équipes sont chargés d'organiser la mise en œuvre de ces mesures de reprise du travail en présentiel, avec bienveillance et en appliquant les règles sanitaires requises.

Afin d'accompagner ce retour progressif, l'établissement va par ailleurs dans les prochains jours :

- Réaliser une nouvelle campagne d'information en faveur du télétravail de droit commun, via les canaux d'information de la DRH ;
- Mettre à la disposition des personnels qui le demanderont des kits d'autotests ((1 kit contient 5 tests à réaliser une fois/semaine avant de venir travailler) : voir réponse à la question III.6.)

III.3 Question : Les représentants du personnel (CT, CHSCT) n'ont pas accès aux informations internes des composantes (INTRA-SMPM, INTRA-POLYTECH, etc.). Le Sgen-CFDT demande au président d'intervenir auprès des responsables d'UFR afin que tous les élus au CT et au CHSCT puissent se connecter en toute liberté et ne voient plus apparaître un message de ce type "Vos droits sont insuffisants pour consulter ce contenu".

(Sgen-CFDT)

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

III.4 Question : Lors du CT du 02 mars 2021 le Sgen-CFDT avait posé une question sur les élections dans les UFR et en particulier sur le non recours au vote électronique et la préférence pour des votes à l'urne dans cette période de pandémie.

Concernant le vote électronique votre réponse avait été : "La position de l'Université concernant le recours au vote électronique a déjà été exprimée lors d'une précédente sollicitation". Pourriez-vous préciser car il semblerait que certaines UFR y étaient favorables mais que c'est la gouvernance d'AMU qui aurait mis son "véto". Qu'en est-il exactement ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Il résulte des textes ministériels que les Universités ont disposé durant les périodes d'état d'urgence sanitaire d'un choix entre le vote électronique et le vote à l'urne. Le choix de la modalité du scrutin appartient au Président de l'Université. Aussi, l'Université d'Aix-Marseille a-t-elle préféré opter pour le vote à l'urne dans le strict respect des consignes sanitaires. Ce choix se justifie non seulement par l'attachement au mode traditionnel d'expression démocratique au sein des établissements d'enseignement supérieur mais il est également commandé par des considérations budgétaires, par la volonté de ne pas confier à des prestataires de service privés l'organisation d'un scrutin interne. A cela s'ajoute les difficultés techniques rencontrées pour permettre d'assurer, par la voie électronique, la parfaite exhaustivité des listes électorales (pas de possibilité d'ajout sur les listes des électeurs le jour du scrutin). Ensuite, il n'a pas paru opportun de tester dans la précipitation et l'urgence une nouvelle modalité de vote sur des effectifs électoraux parfois très conséquents. Enfin, la crainte d'une faible participation a été prise en considération.

Pour ces raisons, Aix-Marseille Université a maintenu les votes à l'urne, lorsqu'ils étaient possibles dans le strict respect des règles sanitaires (fournitures de masques FFP2...) et après consultation systématique du CEC. Lorsqu'ils se sont avérés impossibles ou compliqués à mettre en œuvre, les scrutins à l'urne ont été repoussés.

III.5 Question : Le Sgen-CFDT demande que le rapport d'inspection HS de février 2021 soit accessible aux agents d'AMU. Pouvez-vous le mettre en ligne sur la page du CHSCT dans l'Intramur ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Le rapport d'inspection sera mis en ligne sur le site internet de la DHSE.

III.6 Question : Est-ce que l'établissement a prévu de distribuer des autotests de détection du Sars-Cov-2 à destination des personnels et étudiants, si oui, à partir de quand ?

(SNPTES)

Réponse : L'établissement est en attente de la livraison de 16 500 tests fournis par le MESRI. Ces autotests (1 kit contient 5 tests à réaliser une fois/semaine avant de venir travailler ou en cours). Ces tests seront disponibles auprès des UFR, du SUMPP et du SIUMPPS. Une communication sera faite dès réception des kits afin d'en informer la communauté.

III.7 Question : Un agent a-t-il obligation de tenir informée sa hiérarchie, de son choix d'être vacciné ou non ?

(SNPTES)

Réponse : Non cela relève du secret médical. En revanche, les personnes vaccinées doivent continuer d'appliquer les mesures barrières : port du masque, nettoyage régulier des mains, règle de distanciation.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h05.

Le Président
Éric BERTON

Le secrétaire de séance
Pour la DRH

Le secrétaire adjoint de séance
Pour l'UNSA