

REPONSES AUX QUESTIONS DIVERSES  
DES ORGANISATIONS SYNDICALES  
PAR THEMES

COMITE TECHNIQUE DU 13 JUILLET 2021

I. GESTION PERSONNEL

**I.1 Question :** Un agent contractuel de catégorie C retenu en mobilité interne sur un poste de catégorie B, se verra proposer un nouveau contrat de travail et perdra la totalité de son ancienneté. Il devra attendre 6 années pour bénéficier d'un CDI. Que se passe-t-il pour un agent déjà en CDI sur un poste C. Doit-il lui aussi abandonner son ancienneté ?

(Sgen-CFDT)

**Réponse :** Le point 2.2 de la charte de la mobilité interne AMU prévoit une perte de l'ancienneté acquise en cas de changement de catégorie hiérarchique. Néanmoins, pour les agents contractuels en CDI, chaque cas sera traité de manière individuelle en tenant compte notamment de l'ancienneté de l'agent, du poste précédemment occupé, ou encore d'un éventuel changement de structure.

**I.2 Question :** Il est prévu qu'un groupe de travail se réunisse à la rentrée de septembre, pour fixer les règles d'organisation de la CCI. A l'issue, un règlement intérieur devrait être proposé aux partenaires sociaux. Pouvez-vous nous donner la composition de ce groupe de travail ? Sera-t-il **paritaire** avec toutes les **Organisations Syndicales** représentées au **Comité Technique** ?

(SGEN-CFDT)

**Réponse :** Le Groupe de Travail sur le dispositif d'avancement se réunira d'ici la fin de l'année 2021. Il se compose de membres de la Gouvernance, des directions de service et des structures ainsi que toutes les organisations syndicales siégeant au Comité Technique de l'Université.

Ce groupe de travail aura pour objectif d'une part d'évaluer le processus, mis en place en février 2021, à l'issue de l'ensemble des campagnes d'avancement traitées. Il sera question d'autre part de créer et de discuter d'un règlement intérieur, de définir des critères d'expertise des dossiers : par exemple l'ancienneté, délai entre deux promotions par avancement, maintien ou non d'un effet mémoire.

**I.3 Questions :**

Le Ministère vient d'annoncer le financement de 34 000 places supplémentaires dans l'ESR pour la rentrée (sans plus de précisions). Comment cette mesure va-t-elle se concrétiser au sein d'AMU (enveloppe d'heures complémentaires ? création de postes ?) ? Quelles sont les pistes de financements ? En cas d'augmentation des effectifs, des solutions sont-elles envisagées quant à la gestion de l'occupation des salles, déjà très compliquée dans certaines composantes ?

(CGT-SUD)

La ministre Vidal annonce 14000 places supplémentaires pour les filières en tension pour la rentrée prochaine. Quelles sont les filières concernées à AMU et quel est le nombre de places supplémentaires prévu ?

D'une manière générale, quels sont les effectifs prévus pour la rentrée prochaine à AMU (nouveaux bacheliers, redoublants...) ? Sont-ils en augmentation et si oui, quels sont les moyens que l'université met en œuvre pour accueillir les étudiants en présentiel ?

(FO ESR)

**Réponse :** Aix-Marseille Université a déjà augmenté les places de façon nette à hauteur de 248. Elles ont donné lieu à des financements issus de la loi ORE. L'établissement a par ailleurs ouvert la possibilité de recruter des postes sur ces financements.

**I.4 Question :** Congés d'été. Il semblerait que certaines composantes / services imposent aux personnels BIATSS de prendre 5 voir 6 semaines de congés cette été ce qui dépasse la période de fermeture du site / du service ou de la composante. A notre connaissance une composante ne peut imposer des congés que lors des périodes de fermetures de service/site/composante, fermetures qui doivent être votées en conseil (de composante...). Pouvez-vous nous préciser sur quelle base réglementaire une composante peut-elle imposer la prise de congés à ces agents en dehors des périodes de fermetures?  
(CGT-SUD)

**Réponse :** Le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels de fonctionnaires de l'Etat prévoit que toute absence ne peut excéder 31 jours calendaires consécutifs. Cette règle fera l'objet d'un rappel auprès de l'ensemble des structures de l'Université. S'agissant du calendrier des congés, celui-ci est fixé par le chef de service après consultation des agents, dans l'intérêt du service. Il en résulte que le calendrier des congés peut être fixé en fonction de l'intérêt du service, notamment en l'absence d'activité liée à la période de congés universitaires.

## II. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

### II.1 Questions :

Conditions de la rentrée : Est-ce que tous les enseignements sont prévus en présentiel, quels que soient les effectifs ?  
(FO ESR)

A-t-on des informations précises concernant les modalités de rentrée ? En particulier, une des solutions envisagées pour la reprise des enseignements en présentiel consistait à équiper les salles de cours (capteurs de mesure du taux de CO2 + purificateur d'air), a-t-on progressé sur cette question ? Dans certaines formations à forts effectifs, les séances de rentrée sont d'ores et déjà prévues en demie-jauge, cela veut-il dire que les enseignements en amphithéâtre sont à prévoir dans ces conditions ?  
(CGT-SUD)

**Réponse :** Les éléments de cadrage sur la rentrée 2021 ont été transmis aux composantes :  
« La volonté d'Aix-Marseille Université est donc de réaffirmer la place du présentiel dans les activités pédagogiques et d'intégrer les activités numériques sous la forme d'un enrichissement ou d'une personnalisation du parcours de l'étudiant. Le passage obligatoire de certaines activités à distance n'intervient que sous la pression sanitaire. Ainsi, 2 situations sont possibles sur ce semestre :

- *Scenario 1 : Un semestre en présentiel. Le protocole sanitaire permet l'accueil des étudiants en présentiel.*
- *Scenario 2 : Un semestre hybride. Le protocole sanitaire ne permet pas l'accueil des étudiants intégralement en présentiel. L'accueil des étudiants est contraint par la capacité des salles du campus d'enseignement. Certains cours sont à distance.*

*Outre la situation globale, les conditions d'accueil pourront varier en fonction du contexte épidémique au cours du semestre (apparition de clusters, retour saisonnier de la COVID-19...). Nous privilégions les scénarios 1 pour cette rentrée, mais pourrons basculer sur le scénario 2 notamment sur les cours à forts effectifs. »*

Concernant les conditions sanitaires de la reprise les mesures applicables depuis plus d'un an restent toujours d'actualité à savoir :

- Port du masque en intérieur ;
- Pour les locaux équipés de VMC, assurer un renouvellement d'air neuf suffisant,
- Pour les locaux non équipés de Ventilation Mécanique pratiquer une aération régulière des locaux en fonction du taux d'occupation : l'ouverture des fenêtres pendant la durée des cours est à privilégier pour le mois de septembre.

Les salles ne disposant ni de VMC, ni de fenêtres doivent être maintenues fermées.

La mise en place de capteurs dans tous les locaux de l'établissement n'est pas envisagée mais des campagnes de contrôle de l'efficacité des VMC seront faites lors de la rentrée.

## II.2 Questions :

Dans certains services d'AMU, compte tenu du non remplacement des personnels de ménage (maladie, départ en retraite...), on demande aux collègues de faire eux-mêmes le ménage dans leur bureau. Est-ce normal ?  
(Sgen-CFDT)

La question concerne le service des agents d'entretien du site st Charles.

Depuis de nombreuses semaines (et même de nombreuses années) ce service cumule les absences et nombre de personnels souffrent de problèmes de santé du fait de leur travail. Cela implique un surcroît important de travail pour les personnels présents.

Ils doivent faire les remplacements dans les services des agents absents. La santé des agents se détériore, mais cela n'a pas l'air d'inquiéter les responsables. En effet c'est toujours plus, plus, plus. Avec les températures actuelles ils souffrent plus encore, d'autant qu'une majorité sont des quinquagénaires. Ce n'est pas l'apport de 2 personnes engagées en intérim et sur des temps partiels qui arrange la situation.

Ils s'inquiètent de la rentrée et il y a de forte chance pour qu'ils refusent de continuer ainsi. Ils placent désormais leur santé avant leur travail. Ils ne souhaitent pas arriver à la retraite perclus de maux et de douleurs. Ils n'ont aucun remerciement, ni reconnaissance de la part de la hiérarchie et de l'administration.

Si le slogan de l'université est socialement engagée, il faudrait sensibiliser les responsables et qu'ils soient humainement engagés. Leur responsabilité est la santé et la sécurité de leurs agents et une organisation du travail qui tienne la route.

Il est donc urgent de renforcer ce service ainsi que les autres services d'entretien de l'université et de faire comprendre à leurs responsables qu'ils doivent veiller au bien-être de leurs agents. Il ne suffit pas de donner des ordres ou de brandir la menace du conseil de discipline.

Il y a urgence d'arriver à ce que le groupe de travail dédié propose des solutions qui protégeront la santé des agents : protection des personnels qui ont le statut de travailleur en situation de handicap, baisse de la charge de travail, élaboration de parcours professionnels dignes de ce nom.

Pour la CGT c'est une priorité, ce service doit être renforcé par des agents à temps plein et cela dès la rentrée. L'organisation du travail doit également évoluer sinon ce service ne comptera que des agents en situation de handicap ou en arrêt de travail. Nous savons que l'université veut se débarrasser du service entretien, mais le faire de cette façon est indigne.

(CGT-SUD)

**Réponse :** La situation de nos collègues qui entretiennent nos espaces de travail est une préoccupation permanente de l'établissement. A ce titre, nous avons relancé un groupe de travail dès le début de l'année 2021. Un plan d'actions est actuellement en cours d'élaboration et sera présenté aux instances représentatives de l'Université très prochainement. Il prévoit à ce jour des mesures pour préserver la santé physique et mentale des personnels et pour favoriser des éventuelles reconversions professionnelles garantissant des profondeurs d'emploi.

Un comité de suivi ayant vocation à accompagner la mise en œuvre dudit plan et à en garantir l'effectivité sera constitué. Il sera composé de membres de la Gouvernance, des directions de service et des structures ainsi que de représentants de toutes les organisations syndicales siégeant au CHSCT.

## III. DIVERS

**III.1 Question :** Campus connectés : à propos des campus connectés de Digne, Arles et Salon-de-Provence, est-ce qu'ils vont bien ouvrir au 1er septembre 2021 ?

Quels sont les effectifs attendus ?

(FO ESR)

**Réponse :** Pour rappel, lancé le 10 janvier 2020, l'appel à projets Campus connectés s'inscrit dans le cadre de l'action "Territoires d'Innovation Pédagogique" du PIA3. Le portage et le pilotage des dossiers en réponse à cet AAP Campus Connectés est réalisé par les collectivités locales, seules habilitées à présenter un dossier, avec un établissement d'enseignement supérieur en soutien.

Tous les campus connectés labellisés doivent effectivement ouvrir au 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Aix-Marseille Université est partenaire de 3 dossiers « campus connectés » qui ont été labellisés : Digne les Bains, Arles et Salon-de-Provence. Pour ce démarrage à la rentrée de septembre 2021, les 3 collectivités locales pilotes nous ont indiqué attendre l'inscription de 10 à 15 étudiants au maximum.

**III.2 Question :** Le dernier logo de notre université comporte la mention « *socialement engagée* ». Pourriez-vous préciser ce que signifie, recouvre ce terme ?  
(SGEN-CFDT)

**Réponse :** Le choix de la baseline du logo « *socialement engagée* » a fait l'objet d'une communication en janvier dernier sur le site d'AMU :

*« Hautement symbolique, ce changement traduit l'ambition d'AMU d'améliorer la qualité de vie et de travail sur tous les sites, pour ses étudiants et ses personnels.*

*Une université socialement engagée, c'est avant tout une université inclusive pour toutes et tous, notamment pour les personnes en situation de handicap, mais aussi en faveur de l'égalité femme-homme et pour la lutte contre toutes les discriminations.*

*Une université socialement engagée, c'est également bâtir un cadre de vie propice à l'épanouissement de chacun et offrir un environnement sain, basé sur l'entraide et la solidarité, permettant à quiconque de bénéficier des ressources nécessaires pour évoluer sereinement au sein d'AMU, en parcours pédagogique, en situation de travail ou en usage de loisirs (accès aux sports et à la culture pour le grand public). »*