

**Procès-verbal du comité technique du 13 octobre 2021 à 11 heures, sous la présidence de Monsieur Éric BERTON, Président d'Aix-Marseille Université**

Le Président ouvre la séance.

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 14 septembre 2021 - pour avis**

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal (PV) du 14 septembre 2021.

La CGT SUD note que son intervention sur la charte de déontologie est réduite et souhaite la compléter comme suit, après, « *La Référente déontologue rappelle qu'un représentant syndical dispose de droits particuliers et renforcés quant à la liberté d'expression* ».

*« La CGT SUD rappelle que la liberté d'opinion est inscrite dans le statut général des fonctionnaires et pas uniquement pour représentants syndicaux contrairement au devoir de réserve qui est une règle construite par les juges administratifs. Le devoir de réserve, pour sa part, oblige les agents publics (fonctionnaires ou contractuel·le·s) à faire preuve de modération dans la manière dont ils ou elles expriment leurs opinions. Cette obligation ne concerne pas le contenu des opinions mais leur mode d'expression. »*

Sous réserve de cette modification, le PV du Comité Technique du 14 septembre 2021 est adopté à l'unanimité.

**II. Additif à la campagne d'emplois 2021 - Enseignants-chercheurs – pour avis**

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) a accepté le financement d'un poste supplémentaire de Professeur des universités au sein de la faculté des sciences médicales et paramédicales (FSMPM).

Le Sgen-CFDT s'étonne que le Doyen de la FSMPM négocie directement avec le ministre.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine précise que la révision des effectifs fait partie du rôle du Doyen de la FSMPM, tant avec le MESRI qu'avec le ministère de la santé.

La CGT SUD déclare qu'elle s'abstiendra, dans la mesure où ce point s'inscrit dans une campagne globale à laquelle elle est opposée.

FO ESR demande si cette création de poste augmentera le plafond annuel d'emplois, ce que le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine confirme.

L'additif à la campagne d'emplois 2021 – Enseignants-chercheurs est soumis au vote :

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

**La proposition est adoptée à la majorité des voix.**

### **III. Organigramme du Service Universitaire des Langues d'Aix-Marseille Université – pour avis**

L'Administrateur provisoire du SUFLE rappelle que le projet de fusion entre le SUFLE et la MIRREL avait été présenté au mois de juillet aux membres du comité technique.

L'organigramme est le fruit d'un travail mené en concertation avec les agents jusqu'au 23 juillet. Dans ce cadre, les agents ont été rencontrés individuellement dans le cadre de plusieurs entretiens dans le but d'échanger sur les fiches de poste, de comprendre les attentes respectives et d'élaborer un document tenant compte à la fois des compétences et des exigences du futur service. Des ajustements des missions ont été rendus nécessaires notamment du fait de la préexistence d'une grande polyvalence des agents.

L'Administrateur provisoire du SUFLE indique que l'objectif de l'organigramme est de constituer des équipes couvrant toutes les missions du futur Service Universitaire des Langues (SUL). Il rappelle qu'aucune mobilité géographique n'a été imposée aux agents.

Le Sgen-CFDT demande si tous les postes de l'organigramme sont pourvus, ce que l'Administrateur provisoire du SUFLE confirme : il n'y a eu ni ajout, ni suppression de postes.

Le Sgen-CFDT demande si l'ancienneté et l'expérience des agents a été prise en compte pour garantir leur évolution professionnelle. Il souligne que, si la polyvalence tend à « brouiller la lisibilité des postes » pour la direction, la réduction des agents à leur catégorie est perçue violemment, en ce qu'elle est faite au mépris de leurs compétences historiques.

Enfin, le Sgen-CFDT relève que l'organigramme présenté est un organigramme fonctionnel BIATSS et ne fait pas apparaître l'organisation du service en dehors de l'administratif. Il souhaite savoir comment les responsabilités seront organisées au sein de la direction du service. Enfin, le Sgen-CFDT demande au Président s'il a été informé de la démission de la Directrice adjointe du service, ce que le Président confirme. Le Sgen-CFDT souhaite attirer l'attention de la gouvernance sur une situation très tendue au niveau des structures concernées du fait de ce départ, qui fait reposer sur les agents BIATSS des responsabilités qui ne leur incombent pas. Le Président confirme qu'il sera attentif à l'ensemble des problématiques soulevées.

L'Administrateur provisoire du SUFLE confirme que le document présenté correspond à l'organigramme fonctionnel et hiérarchique BIATSS, ce qui était important pour les agents.

La Directrice Générale des Services ajoute que la création du SUL doit respecter des étapes et que le processus n'est à ce jour pas achevé.

FO ESR demande si les agents dont les fiches de poste évoluent vont bénéficier de formations et souhaite connaître le calendrier de la fusion.

L'Administrateur provisoire du SUFLE confirme qu'une réunion s'est tenue à la rentrée pour faire remonter les besoins de formation auprès de la Direction des Ressources Humaines (DRH). En parallèle, les collègues du service ont été rassemblés pour que leurs besoins soient examinés.

La Directrice Générale des Services précise que le principe de la création du SUL sont présenté en Conseil d'Administration au mois de novembre, que des élections du conseil de gestion devraient être organisées début 2022 et que les nouveaux statuts seront adoptés.

La CGT SUD s'interroge sur l'avis demandé au comité technique dans la mesure où seul l'organigramme BIATSS est présenté. Constatant que ni la direction ni les enseignants ne sont évoqués, la CGT SUD estime qu'il manque des éléments pour émettre un avis. En outre, elle s'interroge sur l'intérêt de faire apparaître des grades à la place des noms.

L'Administrateur provisoire du SUFLE confirme que le SUFLE compte deux responsables pédagogiques et que la structuration et l'organisation de la direction sera finalisée dans un second temps.

La FSU relève que seules quatre secrétaires de scolarité vont gérer 800 étudiants et craint que ce ne soit pas suffisant. Elle souhaite savoir s'il existe une norme au sein de l'établissement pour déterminer les effectifs.

La Directrice Générale des Services précise que les effectifs en scolarité sont très variables selon les structures ou encore le type d'accompagnement mais que les effectifs semblent calibrés au SUL.

L'organigramme du Service Universitaire des Langues d'Aix-Marseille Université est soumis au vote.

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

**La proposition est adoptée à la majorité des voix.**

#### **IV. Cadrage du dispositif du compte personnel de formation au sein d'Aix-Marseille Université – pour avis**

La Chargée de mission GPEC et schémas directeurs RH explique que le cadrage proposé résulte d'un groupe de travail qui s'est réuni à cinq reprises depuis le début de l'année 2021. Outre les critères réglementaires, des critères de priorisation ont été définis dans le cadre du groupe de travail : niveaux de qualification les plus bas, demandes de reconversion, mobilité interne ou encore prise de nouvelles responsabilités.

Une réflexion a été menée sur la tarification du compte personnel de formation (CPF) et le financement de parcours, tout en ayant pour objectif un équilibre entre le montant pris en charge par agent et le nombre de bénéficiaires potentiels. L'établissement a fait le choix de financer le CPF au-delà du plancher réglementaire, ce qui devrait permettre de financer environ 40 à 45 projets chaque année, sur une moyenne de 4.000 euros par projet.

Elle rappelle que le dispositif sera ouvert en décembre 2021 et concerne l'ensemble du personnel BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs, ce qui nécessitera une communication forte visant à sensibiliser les populations.

La FSU craint que les enseignants et enseignants-chercheurs ne se désintéressent du dispositif.

La Chargée de mission GPEC et schémas directeurs RH précise que des personnels enseignants ont déjà sollicité la DRH notamment pour obtenir des précisions sur le financement d'une inscription pour l'obtention d'HDR. De même, ils peuvent être intéressés par des modules de spécialisations sur des thématiques à forte technicité.

Le Directeur des Ressources Humaines ajoute que l'EPI doit permettre d'identifier les besoins en formation des agents et que la DRH doit se nourrir des demandes formulées en EPI, notamment en adaptation au poste mais également sur un projet professionnel qui nécessiterait une formation.

La FSU demande si des formations de type management pourraient être proposés aux personnels enseignants qui seraient amenés à prendre des responsabilités, ce que le Directeur des Ressources Humaines confirme.

Le Président précise que ce dispositif est d'abord à destination des BIATSS qui souhaiteraient évoluer et changer de métier au sein de l'établissement.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine ajoute que, dans le cadre du projet IDEAL, il est prévu que les personnels académiques bénéficient de formation à la prise de responsabilités et au management d'équipe.

Le Directeur des Ressources Humaines précise que des conseillers en évolution professionnelle sont présents au sein des DRH Campus pour accompagner de façon individualisée les agents au développement des compétences ainsi que sur d'éventuels projets d'évolution.

FO ESR souhaite savoir si les demandes pourront être traitées au fil de l'eau.

La Chargée de mission GPEC et schémas directeurs RH précise que la volonté de l'établissement n'a pas été de fonctionner en campagnes et que les demandes seront ainsi traitées au fil de l'eau. Il appartiendra à la commission de suivi de réguler les demandes pour éviter que les demandes transmises plus tardivement ne soient écartées.

FO ESR note que l'établissement a fait un effort particulier sur le budget CPF et souhaite savoir si d'autres dispositifs seront, de ce fait, moins bien financés.

Le Directeur des Ressources Humaines indique que le budget formation a été augmenté pour répondre à cette politique.

Le Sgen-CFDT rappelle que la sensibilisation au CPF doit être étendue à l'ensemble des populations concernées. Il souhaite connaître la composition de la commission de suivi.

La Chargée de mission GPEC et schémas directeurs RH indique qu'il s'agira d'une émanation représentative du groupe de travail avec des représentants de l'administration et des organisations syndicales.

Le Sgen-CFDT demande si l'établissement a pris en compte dans le budget le crédit passé dont les agents bénéficient, dans la mesure où le CPF existe depuis plusieurs années.

Le Directeur des Ressources Humaines indique que chaque agent dispose d'un compte actif sur : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). Les employeurs publics ont l'obligation de déclarer les données relatives à leur personnel. L'établissement travaille actuellement en lien avec la DOSI et la caisse des dépôts pour avoir une visibilité sur les droits des agents. A terme, cette solution permettra de traduire financièrement ces droits. Il confirme par ailleurs que l'établissement pourra prendre en compte l'historique des droits de l'agent dans le cadre de l'examen d'un projet professionnel.

La CGT SUD souligne que le CPF n'a pas vocation à être utilisé pour des formations d'adaptation au poste ou aux formations management.

La Chargée de mission GPEC et schémas directeurs RH confirme que ce n'est pas l'objectif du CPF mais que les agents seront libres de solliciter l'établissement sur ce type de demandes.

La CGT SUD craint que le traitement des demandes au fil de l'eau n'ait pour effet d'épuiser les budgets et ainsi d'écartier certains agents du bénéfice du dispositif. Un système hybride aurait été préférable pour garantir un traitement plus juste et équitable de tous les dossiers.

La Chargée de mission GPEC et schémas directeurs RH précise que le groupe de travail a considéré qu'une campagne pourrait bloquer la mise en œuvre du dispositif sur le constat du faible nombre de demandes.

Le cadrage du dispositif du compte personnel de formation au sein d'Aix-Marseille Université est soumis au vote.

La proposition est adoptée à l'unanimité.
---

#### **V. Dispositif de signalement et de traitement des situations de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au sein d'Aix-Marseille Université – pour avis**

La Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations rappelle qu'un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel existe au sein d'Aix-Marseille Université depuis 2016 à destination des personnels et des étudiants. Le dispositif actuel repose sur deux personnes qui n'y sont pas consacrées à temps complet, ce qui nuit à son efficacité.

Ainsi, un groupe de travail s'est réuni depuis le mois de janvier pour faire des propositions d'amélioration et d'extension du dispositif aux cas de harcèlement moral, discriminations, racisme et antisémitisme. La réflexion s'est basée sur une étude comparative auprès d'universités francophones et notamment celle de Montréal, similaire en taille, dont le dispositif est particulièrement efficace.

Sur la base des réflexions menées par le groupe de travail, il est proposé de créer une structure dédiée, reposant sur une équipe pluridisciplinaire composée de trois personnes, épaulée :

- D'un comité opérationnel, composé d'experts externes et externes sollicités au cas par cas sur les dossiers ;
- D'un comité de pilotage, chargé d'assurer la mise en place et le suivi du dispositif.

Le Sgen-CFDT remercie l'établissement pour le travail accompli et se dit satisfait du cadrage proposé. Il souligne que le travail de communication autour du dispositif sera crucial pour que les usagers se l'approprient. Il souhaite savoir comment la question juridique du secret professionnel sera abordée : Si un psychologue se présente en qualité de conseiller, sa qualité de psychologue ne pourra être invoquée dans une éventuelle procédure.

La Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations précise que les interlocuteurs se présenteront en leur qualité de conseillers. Elle précise que la quasi-totalité des saisines se résout de

manière informelle et que peu de saisines des juridictions pénales sont constatées, faute de preuve dans la plupart des cas.

La CGT SUD salue la qualité du travail mené par le groupe de travail, au cours duquel ses remarques ont été prises en compte. Elle considère que le dispositif semble bien calibré et que le retour d'expérience permettra de l'enrichir.

FO ESR rappelle le contexte national qui entoure la mise en place de ce dispositif : la loi de transformation de la fonction publique annonce la fin des CHSCT, instance qui permet actuellement aux agents de signaler notamment des agressions. Dès lors que l'instance n'existera plus, la mise en œuvre d'enquête sera rendue plus difficile. En outre, les facteurs de risques de violence et de discrimination sont augmentés par le développement de la précarité ou l'individualisation des carrières. Outre le traitement des signalements, FO ESR considère que la prévention doit être renforcée, notamment la protection fonctionnelle et la prise de mesures conformes aux recommandations du CHSCT.

FO ESR souhaite savoir si l'obtention, ou non, du financement ministériel sera susceptible de modifier le dispositif présenté. Elle s'étonne enfin de constater que le point sera porté à l'ordre du jour du CHSCT pour information et non pour avis.

La Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations indique que le financement a été budgété sans cette aide mais qu'en cas d'obtention, cela permettra d'améliorer la communication.

FSU remercie le groupe de travail et considère que s'être inspiré du dispositif de l'université de Montréal est une très bonne initiative. La FSU constate que cette nouvelle entité est du ressort de l'administration et regrette qu'il n'y ait pas davantage de liens avec les représentants du personnel ou avec les porteurs d'alerte éventuels. La FSU estime que le faible succès du dispositif actuel provient d'un manque d'information des usagers. Le déploiement d'une communication autour du dispositif aura nécessairement un impact sur le nombre de cas remontés.

La Directrice Générale des Services souhaite rappeler que la suppression du CHSCT est une réforme qui s'impose aux employeurs et indique que des groupes de travail seront constitués pour préparer cette mise en œuvre et adapter notre organisation. Elle confirme également qu'un travail de communication important sera déployé pour favoriser son succès.

Le SNPTES souhaite remercier les membres du groupe de travail pour le travail fourni.

Le Président remercie également les membres du groupe de travail. Il souligne le fait que la création du dispositif passe avant tout par une volonté politique, quelles que soient les obligations nationales.

Le dispositif de signalement et de traitement des situations de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au sein d'Aix-Marseille Université est soumis au vote.

CGT SUD : 2 pour

FSU : 1 pour

FO ESR : 1 abstention

SGEN-CFDT : 2 pour

SNPTES : 3 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

**La proposition est adoptée à la majorité des voix.**

#### **IV. Avancement local des enseignants-chercheurs – pour avis**

- a. Modification des modalités d'examen des dossiers d'avancement local des enseignants-chercheurs d'Aix-Marseille Université
- b. Modification de la fiche individuelle d'évaluation : activités pédagogiques et d'intérêt général
- c. Modification de la fiche individuelle d'évaluation : activités de recherche des MCF
- d. Modification de la fiche individuelle d'évaluation : activités de recherche des PR

Le Vice-président Recherche présente le point. Il rappelle que l'avancement des enseignants-chercheurs est examiné d'une part au niveau national par le CNU et d'autre part au niveau local.

La proposition d'évolution des fiches a pour objectif de renforcer l'aspect qualitatif de l'évaluation. A titre d'exemple, les enseignants-chercheurs pourront choisir cinq publications sur la période de référence et expliquer leur démarche. De même, la notion d'interdisciplinarité a été prise en compte. En outre, l'avis du rapporteur est désormais intégré à la fiche.

La CGT SUD relève la prise en compte des temps de transports pour les chercheurs multi-sites.

Le Président reconnaît qu'il est difficile d'avoir une activité de recherche assidue lorsque les temps de trajet professionnels sont importants. La volonté a donc été de valoriser cet aspect pour des questions d'égalité.

La CGT SUD regrette que seule l'année universitaire N-1 soit prise en compte, considérant qu'il peut y avoir des variations importantes d'une année sur l'autre. Elle propose de faire une photographie sur trois ans.

Le Vice-président Recherche précise que l'objectif est de s'assurer que les candidats aient réalisé un service d'enseignement complet. Le Président confirme la volonté de l'établissement de donner plus de souplesse à ces dispositifs. De fait, si un candidat a fait moins d'heures sur l'année considérée mais avait réalisé davantage sur les années précédentes, ce ne sera, en tout état de cause, pas pénalisant.

S'agissant de l'item « *Votre pratique pédagogique s'inscrit-elle dans un projet stratégique d'AMU (DREAM U, TIGER, CIVIS, IDEAL, PANORAMA ... ) ? (Cet élément est à titre informatif cette année)* », la CGT SUD relève que la participation à ces projets ne relève pas nécessairement d'une initiative personnelle.

Le Vice-président Recherche souligne que les projets stratégiques sont ouverts à toutes les composantes et que chacune pourra s'impliquer. En outre, en dehors des PIA, des masters vont être valorisés.

Le Sgen-CFDT remercie la gouvernance pour la clarté de la fiche d'évaluation recherche, le développement de la partie qualitative et l'intégration de l'interdisciplinarité, de même que la prise en compte des temps de transports pour un chercheur multi-site. Il souhaite des précisions sur l'item « *indiquer le nombre de direction de thèse / co-direction de thèse / co-encadrement de thèses* ».

Le Vice-président Recherche précise que la volonté politique a été de valoriser à la fois la co-direction de thèse (qui est validée par le CACR) et le co-encadrement de thèses (qui ne l'est pas).

La CGT SUD relève que le critère portant sur les activités de « *referee* » n'a pas de valeur en ce qu'il n'y a pas de moyen de vérifier, ce que le Vice-président Recherche confirme : le nombre de publications ne doit pas se faire au détriment de leur qualité. Il est important d'éviter cet effet pervers. Le Vice-président Recherche indique que ce critère n'est pas particulièrement pris en compte par les rapporteurs.

FO ESR souhaite formuler quatre remarques :

En premier lieu, la procédure n'est pas évoquée dans les documents, ce qui est regrettable.

En outre, elle relève que la constitution d'un dossier demande un investissement conséquent, constatant que les critères locaux sont parfois éloignés des critères nationaux.

En troisième lieu, l'évaluation pédagogique comporte des risques : la mise en avant des dispositifs « *maison* », auxquels tous les candidats ne peuvent pas souscrire, et d'autre part la formation, dans la mesure où il est difficile de savoir sur quel temps elle est prise.

Enfin, les modalités de l'expertise locale ne sont pas satisfaisantes pour les experts qui découvrent les dossiers en séance et doivent les examiner dans la journée-même en binôme.

Le Vice-président Recherche précise que, pour travailler sur ces fiches, il a étudié les dossiers des candidats à l'avancement de différentes sections CNU. La volonté a été de rester proche des critères du dossier Electra compte-tenu de la diversité des sections.

Il reconnaît que la constitution du dossier demande un investissement important mais rappelle que l'avancement local a été mis en place au sein d'Aix-Marseille Université pour satisfaire un maximum de demandes.

Enfin, sur la dernière remarque, il précise que les dossiers arrivent tardivement. L'examen de la partie pédagogique et intérêt général se déroule sur deux jours et la partie recherche est limitée à un jour mais les rapporteurs ne sont chargés que de quatre dossiers chacun. De plus, cette année, les dossiers ont pu être transmis à l'avance. Il rappelle qu'il est toutefois essentiel que les avis soient harmonisés en fin de réunion avec le reste du groupe.

La FSU souscrit à l'ensemble des remarques des autres OS et souhaite remercier l'établissement sur la prise en compte de l'interdisciplinarité et de l'éloignement des sites.  
S'agissant de l'appréciation du service, elle rejoint la remarque de la CGT SUD : certaines années, les modifications de maquette d'enseignement peuvent amener à un sous-service dont les enseignants-chercheurs ne sont pas responsables.

Le Président indique que ce sur point, l'appréciation faite s'appuie sur les directeurs de composantes et de département.

Le SNPTES note que les fiches sont très complètes. Il souhaite savoir si les avis des rapporteurs peuvent être communiqués aux candidats pour qu'ils puissent enrichir leur candidature.

Le Directeur des Ressources Humaines confirme que les avis sont transmis sur demande.

Le Président demande à ce qu'un vote global soit réalisé sur le point VI, ce à quoi les membres du comité technique souscrivent.

L'avancement local des enseignants-chercheurs : modalités d'examen des dossiers et les fiches individuelles d'évaluation (activités pédagogiques et intérêt général / activités de recherche des MCF / activités de recherche des PR) est soumis au vote.

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

**La proposition est adoptée à la majorité des voix.**

## **VII. Bilan du dispositif « don de jours de congés »**

Le responsable de la DRH de campus Marseille Centre explique que le dispositif a été élargi cette année au bénéfice de parents d'enfants décédés. Il souligne que les dons sont majoritairement destinés à un bénéficiaire identifié. A titre d'exemple, sur le campus d'Aix, un nombre important de dons a été fait en lien avec une situation individuelle.

La communication autour du dispositif sera maintenue autour des pages web de la DRH, des assistant.e.s de service social, la mise à jour des procédures, la campagne CET ou encore la diffusion d'un « guide parent » prévu prochainement. Enfin, le dispositif sera intégré dans le logiciel de gestion des congés OHRIS.

Le Sgen-CFDT demande si les jours octroyés demeurent acquis notamment en cas de rétablissement ou décès.

Le responsable de la DRH de campus Marseille Centre indique qu'il s'agit d'une mesure de bienveillance. Cette situation s'est présentée et l'agent a bénéficié des jours même si le proche est décédé.

## **VIII. Questions diverses**

**I.1 Question :** Peut-on avoir un premier bilan sanitaire depuis la rentrée (nombre de cas COVID-19 connus, « clusters », quels campus, quelles composantes, et quels impacts sur les enseignements : groupes de TD fermés ou mis à distance, campagne de mesure de CO<sub>2</sub>,...) ?  
(Sgen-CFDT)

**Réponse :** Depuis la rentrée, on note moins de 20 cas positifs par semaine, ce qui est en corrélation avec la diminution très importante du nombre de nouveaux cas confirmés.  
Aucun cluster n'a été identifié et la mise en distanciel d'un groupe d'étudiants a été effective la première semaine de rentrée pour un petit groupe d'étudiants suite à une soirée festive le week-end et le signalement de 3 cas positifs.

Des campagnes de mesurage de CO<sub>2</sub> sont en cours depuis la rentrée afin de vérifier l'efficacité des centrales de traitement d'air dans les amphithéâtres ou salles de cours. Ces résultats ont permis d'améliorer le

réglage des centrales de traitement d'air lorsque cela était nécessaire ou de prendre des mesures pour augmenter les temps de pause entre les cours ou encore réduire certains groupes de TD.

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

Le Président  
Éric BERTON



Le secrétaire de séance  
Pour la DRH



Le secrétaire adjoint de séance  
Pour l'UNSA



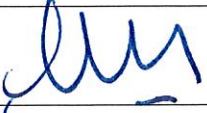




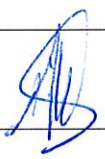











Lieu : Pharo Salle du Conseil

Le Président de l'Instance : Eric BERTON

Quorum : 10 (minimum 5)

Représentants de l'administration			
Eric BERTON Président de l'Université		Maryline CRIVELLO VP du CA	
Damien VERHAEGHE VP Richesse Humaine et Patrimoine		Lionel NICOD VP Formation	Absent excusé
Laurence CORVELLEC DGS		Philippe DELAPORTE VP Recherche	
Guillaume PIANEZZE DRH			

Représentants du personnel (titulaires)		Représentants du personnel (suppléants)		
NOM - PRENOM Organisation syndicale		NOM - PRENOM Organisation syndicale		Avec ou sans voix délibérative
Jérôme GIORDANO SNPTES		Christophe DUBOIS SNPTES		
Joëlle NELSON SNPTES		Céline GRANCHI SNPTES		
Georges RELJIC SNPTES		Claude MORAN SNPTES		
Patrick FIGON SGEN-CFDT		Ines GHARBI SGEN-CFDT		
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT		Jean-Luc BOUDENNE SGEN-CFDT	Absent excusé	
Laure DENOIX CGT-SUD		Christophe DEMARQUE CGT-SUD		
Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD		Delphine CAVALLO CGT-SUD	Absente excusée	
Cécile MERLE UNSA Education		Michèle RIERA UNSA Education	Absente excusée	
Alain FERRARINI FSU		<b>FSU</b>		
Linda DJOUABLI FO-ESR		Hélène AURIGNY FO-ESR		