

Procès-verbal du comité social d'administration du lundi 12 juin à 9H00, 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 Education.

I. Approbation du PV du CSA du 13 mars 2023 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 13 mars 2023.

Le procès-verbal du 13 mars 2023 est adopté à l'unanimité.

II. Additif à la campagne d'emplois 2023 enseignants-chercheurs – pour avis

Le vice-président richesse humaine et patrimoine explique que la FDSP souhaite ouvrir, au fil de l'eau, un concours de maître de conférences. Le support devait initialement être utilisé pour maintenir l'agent contractuel (PAST) mais ce dernier a démissionné.

La CGT-SUD considère qu'il est difficile de voter sur un seul poste au fil de l'eau qui s'inscrit dans une campagne globale et précise qu'elle s'abstiendra. Elle demande des explications complémentaires sur le choix de la mutation exclusive pour ce recrutement.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que la mutation exclusive vise à recruter un candidat expérimenté compte tenu de la technicité du poste.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si l'administration connaît les raisons de la démission de l'agent contractuel qui occupait précédemment le support de poste.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que le départ du contractuel est lié à l'acceptation par ce dernier d'une proposition de poste à responsabilités qui ne lui permettait plus d'exercer ses missions au sein de la composante.

L'additif à la campagne d'emplois 2023 enseignants-chercheurs est soumis au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

III. Révision du cadrage de la prime d'engagement pédagogique (PEP) – pour avis

Le vice-président formation explique que le dispositif de la PEP a été créé en 2016 par Aix-Marseille Université afin de rémunérer les enseignants de l'établissement pour leur engagement pédagogique, de la même façon que la PEDR rétribue l'engagement recherche. En 2020, la nouvelle équipe de gouvernance a souhaité aligner cette prime sur la PEDR.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que la PEP est l'équivalent du RIPEC C3 – formation versée aux enseignants-chercheurs. L'établissement a souhaité reconnaître l'engagement des autres enseignants (second degré et hospitalo-universitaires) sur la partie pédagogique.

Le vice-président formation précise que la proposition de modification du cadrage de la PEP s'inscrit dans la volonté d'Aix-Marseille Université de favoriser un alignement total entre les enseignants-chercheurs et les autres enseignants. Outre un toilettage sur la forme, le vice-président formation précise que le délai de carence d'un an a été supprimé, à l'instar du RIPEC C3. Il a également été spécifié que les bénéficiaires ne pouvaient pas demander une autre prime individuelle (pédagogie et recherche), tout comme les enseignants-chercheurs.

Le Sgen-CFDT comprend qu'il s'agit d'une réorganisation pour les enseignants qui ne sont pas enseignants-chercheurs.

Le vice-président formation précise que ce texte existait déjà l'année dernière mais que, cette année, il a été reformulé pour en améliorer la lisibilité.

FO ESR salue l'alignement des primes pour l'ensemble des catégories mais s'abstiendra car, comme pour le RIPEC C3, cette prime ne concernera pas tous les agents. Elle souligne néanmoins que, bien que cette prime s'applique également aux enseignants du second degré, ces derniers ont vu leur prime décrochée par rapport aux enseignants-chercheurs.

Le vice-président formation explique qu'Aix-Marseille Université a aligné tout ce qui pouvait l'être, notamment les primes à 96 HETD pour que les enseignants second degré aient le même plafond que les enseignants-chercheurs. S'agissant des carrières des enseignants second degré, il précise que la gouvernance a sollicité un rendez-vous avec le rectorat afin d'échanger sur ce point, constatant qu'ils peuvent se sentir lésés.

Le Président précise qu'Aix-Marseille Université favorise les promotions par le biais des repyramidages pour cette catégorie de collègues.

La CGT-SUD rappelle sa position de principe contre les primes et en faveur d'une augmentation du traitement de base. Elle souligne que la suppression du délai de carence aura pour conséquence de renforcer la concurrence entre les collègues.

Le vice-président formation indique que l'établissement a également aligné sur les enseignants-chercheurs le nombre de primes en fonction du taux de réussite : si le taux de réussite au RIPEC C3 est de 50%, il est fait en sorte que le nombre de PEP octroyées aboutisse à un taux de succès similaire.

La CGT-SUD propose de modifier la formulation du cadrage sur l'absence de cumul avec d'autres primes, puisque la PEP peut être cumulée avec la PCA par exemple.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que le cadrage sera modifié de la façon suivante : « Pendant cette période, les bénéficiaires ne peuvent pas déposer une autre demande de prime individuelle (**PEDR**). »

Sous réserve de cette modification, la révision du cadrage de la PEP est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IV. Règlement intérieur du Comité Social d'Administration (CSA) – pour avis

Le directeur général adjoint des services - pôle responsabilité sociétale d'établissement (RSE) présente le projet de règlement intérieur du CSA, qui est le fruit de deux réunions de travail avec les organisations syndicales. L'ensemble des remarques a été pris en compte dans le projet final. Il souligne que des modifications ont également été apportées afin d'intégrer des demandes de modifications formulées dans le cadre de la réunion de la formation spécialisée. Le projet présenté décompose les dispositions communes au CSA et à la formation spécialisée et recense les disparités entre les deux instances.

Le Sgen-CFDT s'étonne que ce point ait été maintenu. En effet, les échanges qui ont eu lieu en amont de la formation spécialisée ont mis en exergue la nécessité d'enrichir le document.

Le Président sollicite l'avis des autres organisations syndicales sur le projet de report de ce vote.

Le SNPTES-UNSA confirme que les échanges ont fait ressortir la nécessité d'ajouts, notamment liés aux acquis de la formation qui a été dispensée aux membres du CSA.

FO ESR rejoint cette position et confirme son accord pour reporter le vote.

La CGT-SUD confirme que quelques ajouts sont à prévoir.

Le Président précise qu'une réunion technique sera prochainement organisée par l'administration pour finaliser le règlement intérieur.

La CGT-SUD souligne que le texte prévoit la possibilité d'enregistrer les séances après information des membres de l'instance, et souhaite savoir si c'est le cas.

Le Président confirme que les séances ne sont pas enregistrées.

Le vote sur le règlement intérieur du CSA est reporté à un CSA ultérieur.

V. Principe de transformation du Service Inter Universitaire de Médecine de Prévention et de Promotion de la Santé (SIUMPPS) en Service Universitaire de Santé Etudiante (SSE) et constitution en Centre de Santé (CDS) – pour avis

Le directeur du SIUMPPS indique qu'une réforme réglementaire a modifié la dénomination, les missions, la gouvernance et l'accès aux services de santé universitaires. Le texte redéfinit le conseil de « service » avec, entre autres, la présence du vice-président du CROUS et notamment un représentant de l'ARS.

La future dénomination service de santé étudiante (SSE) facilitera la compréhension des étudiants. L'ancienne dénomination était source d'erreurs d'aiguillage entre le SUMPP et le SIUMPPS. Il précise enfin que le service ne sera plus inter-universitaire car l'association avec l'Université d'Avignon a pris fin. Néanmoins, un conventionnement du SSE avec des écoles sera possible pour faire bénéficier du centre de santé (CDS) à ses étudiants, avec une facturation à hauteur de 11€ par étudiant.

FO ESR remercie l'administration pour cette présentation. Elle s'étonne de l'absence de représentants du personnel dans la composition du conseil de gestion alors même que le CDS s'adresse également aux personnels.

Le directeur du SIUMPPS précise que les statuts prévoient une quarantaine de personnes dans ce conseil de gestion, parmi lesquels des représentants du personnel.

FO ESR souhaite savoir quelles écoles extérieures pourraient être associées.

Le directeur du SIUMPPS indique qu'il s'agirait d'écoles privées qui n'ont pas de SSE et qui conventionnent avec l'établissement pour bénéficier du dispositif. Le Président confirme que beaucoup d'écoles se sont manifestées pour profiter du CDS. Il est précisé que la facturation est adressée aux écoles, pas aux étudiants.

FO ESR remarque que le mot « universitaire » disparaît du nouvel acronyme. Il est décrit une idée de démocratie sanitaire alors qu'il est malgré tout fait référence à un public prioritaire. Elle souhaite savoir à qui s'adresse cette priorité d'accès.

Le directeur du SIUMPPS précise que l'accès au SSE est à destination de tous, mais que le ministère appelle à une vigilance plus prononcée pour les étudiants internationaux, en situation de handicap, doctorants affectés dans des laboratoires plus exposés à des risques (chimie, laser...). Pour les autres étudiants, des campagnes de prévention seront déployées, mais de façon moins individualisée. Les étudiants internationaux ne se rendent pas toujours aux convocations, ce qui rend nécessaire le développement d'actions fortes. Les étudiants en situation de handicap, quant à eux, ne déclarent pas systématiquement leur handicap.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir s'il s'agira d'un service commun, dans la mesure où les statuts n'ont pas été communiqués aux membres du CSA.

La directrice générale des services le confirme. Le directeur général adjoint des services ajoute que les statuts seront présentés en conseil d'administration.

Le Sgen-CFDT rejoint la remarque de FO ESR selon laquelle il n'est pas opportun de retirer de la nouvelle dénomination le terme « universitaire ». Le terme « étudiant » est également inopportun car le service à vocation à s'adresser à tous.

Le directeur du SIUMPPS précise que le SSE est à destination unique des étudiants mais que le CDS sera également ouvert aux personnels.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir ce qu'il adviendra du SUMPP suite à cette évolution.

Le directeur du SIUMPPS indique que, pour les personnels, le SUMPP n'évolue pas.

Le principe de transformation du SIUMPPS en SSE et constitution en CDS est soumis au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité.
--

VI. Projet de création d'une annexe du centre de santé (CDS) sur le Campus d'Aix-en-Provence – pour avis

Le directeur du SIUMPPS rappelle qu'un CDS avait initialement été créé, en janvier, sur le campus de Saint-Charles. Le projet présenté est de proposer la même offre sur le campus d'Aix-en-Provence. Il rappelle que le principe de création du CDS part du constat selon lequel les étudiants n'ont pas tous de médecin traitant ainsi qu'un manque de dépistage.

Le CDS permet d'accueillir des étudiants et personnels d'Aix-Marseille Université pour une prise en charge de leur santé d'un point de vue thérapeutique et non plus préventif, avec une absence d'avance de frais et pas de dépassement d'honoraires. L'équipe médicale pluridisciplinaire d'Aix-en-Provence a été renforcée pour absorber ces nouvelles missions. Ainsi, des visites de prévention ou encore la consultation des publics plus fragiles se poursuivront. Le CDS développera également des partenariats avec les réseaux extérieurs à l'université.

L'UNSA EDUCATION salue le dispositif qui répond à un réel besoin de médecine thérapeutique et non plus uniquement préventive pour les étudiants. Il souhaite savoir s'il est envisagé de développer des CDS sur d'autres campus. A titre d'exemple, sur le campus de Luminy qui est géographiquement isolé.

Le directeur du SIUMPPS explique qu'il pourra être envisagé à terme d'ouvrir d'autres antennes, mais que la priorité doit être donnée au développement des CDS existants.

Le Président ajoute que des téléconsultations sont mise en place. S'agissant du campus de Luminy, le Président précise qu'un partenariat avec Sainte Marguerite pourrait être envisagé. Le directeur du SIUMPPS précise que des nouveaux locaux seront prochainement livrés pour le SSE de Luminy, ce qui pourrait être l'occasion de développer cette offre.

FO ESR demande si l'équipe médicale sera renforcée pour faire face à cette offre importante.

Le directeur du SIUMPPS confirme que les médecins ont été renforcés pour accompagner le développement de cette antenne de 0,8 ETP, le service compte désormais 1,8 ETP.

Le Sgen-CFDT salue le souhait de développer et d'améliorer la visibilité de ces centres, de même que le fait qu'il repose sur un diagnostic assez interpellant. Il est donc positif d'apporter une réponse à ces étudiants. Il précise qu'il avait émis un avis favorable concernant la création du CDS de Saint-Charles, étant sensibilisé par la santé des étudiants et des collègues.

L'UNSA Education constate que la présentation évoque le recrutement « à terme » d'un psychologue et d'un psychiatre et souhaite en connaître la raison. En effet, depuis la sortie du COVID, les représentants du personnel sont souvent démunis face à certains étudiants.

Le directeur du SIUMPPS précise que ces agents sont en cours de recrutement mais qu'il n'est pas aisé de trouver des psychiatres.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir comme seront accueillis les étudiants qui n'auraient pas de couverture maladie. Il souhaite savoir qui devra payer les 11 € pour les consultations d'étudiants d'autres écoles.

Le directeur du SIUMPPS précise que les étudiants sans couverture sont un public important du CDS. Ils sont accueillis et le service les accompagne ensuite dans leurs démarches de santé, notamment pour l'obtention d'une mutuelle. L'établissement a signé une convention avec la CPAM qui permet d'ouvrir des

droits très rapidement aux étudiants. Pour ceux bénéficiant de la CMU, il n'y a aucun coût. Le service sensibilise fortement les étudiants aux mutuelles et à la prise en compte de leur propre santé. Les médecins du SSE peuvent devenir médecin traitant pour les étudiants. S'agissant des 11€, c'est l'école qui paie, les étudiants ont accès sans avance de frais.

Le Sgen-CFDT insiste sur la nécessité d'une communication claire sur l'absence de coût à charge pour les étudiants, pour les inciter à consulter le CDS. S'agissant de la montée en puissance du CDS à Saint-Charles, il a été évoqué des perspectives d'évolution du service, dans la mesure où les personnels vont devoir connaître un public plus large. Une évolution de carrière pourrait être envisagée en parallèle.

Le directeur du SIUMPPS souligne qu'il existe un réel problème de médecins et infirmiers universitaires : l'établissement a sollicité le ministère en vue de créer un statut propre, ce qui n'a pas été fait. A défaut de tels statuts, les agents restent majoritairement des contractuels. Il précise que l'établissement a accompagné le développement des compétences des personnels de secrétariat en créant une formation sur le secrétariat médical qui a abouti à la délivrance d'un certificat.

L'UNSA Education souhaite savoir comment accéder à la prise de rendez-vous depuis l'ENT.

Le directeur du SIUMPPS indique que le menu de l'ENT propose une application « rendez-vous centre de santé » qui renvoie directement vers la plateforme Maia du CDS.

FO ESR préconise de communiquer non seulement auprès des étudiants mais également des services accueillant des étudiants tels que les bureaux de la vie étudiante, les SUJO ou encore la scolarité.

Le directeur du SIUMPPS confirme l'importance d'une communication large. L'ouverture du CDS d'Aix-en-Provence fera probablement l'objet d'une inauguration qui sera l'occasion de communiquer sur l'offre de service.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si les mutuelles étudiantes tiennent toujours des stands lors des inscriptions.

Le Président confirme qu'en début d'année, les étudiants sont sensibilisés sur l'importance des mutuelles.

Le Sgen-CFDT précise que les assistants de service social du CROUS peuvent être sollicités pour bénéficier d'une aide exceptionnelle en fonction de la situation financière, de même que le service social de la formation continue.

Le projet de création d'une annexe du CDS sur le Campus d'Aix-en-Provence est soumis au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité.

VII. Constitution du centre régional de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB) en service général de l'Université – pour avis

La directrice du CRFCB présente le service, qui accueille un public constitué de bibliothécaires d'universités ou territoriaux (médiathèques) et d'étudiants. Le CRFCB a un rôle de promotion sociale des agents d'Aix-Marseille Université puisqu'il dispense des formations spécifiques (professionnalisation sur des métiers très techniques) et des actions de préparation aux concours, à destination de candidats qui viennent majoritairement du SCD. Le CRFCB accompagne également des agents d'autres structures et étudiants qui souhaitent intégrer la filière bibliothèque.

Un rapport de l'inspection générale de l'enseignement supérieur et de la recherche a souligné l'importance, pour les CRFCB, d'être dotés de statuts. Dès lors, plusieurs options ont été étudiées avec la DAJI aboutissant au choix d'un statut de service général, considéré comme plus adapté compte-tenu de la mission de service public et inter-universitaire. Cette constitution se traduit par le changement de nom : MEDIAM.

La directrice générale des services ajoute que le changement de nom sera acté dans les statuts, lesquels seront soumis au conseil d'administration au mois de juillet.

En 2020, le CRFCB comptait 2,5 ETP et les effectifs ont progressivement augmenté jusqu'à atteindre 7 ETP sur des financements divers. Le projet de statuts n'impactera pas l'organisation interne en termes de fiches de poste, lieu de travail ou organigramme. Le projet est bien accueilli par l'ensemble de l'équipe.

Le Sgen-CFDT souhaite avoir des précisions sur le statut de service général qui n'est pas fréquent dans la fonction publique.

La directrice générale des services indique que le code de l'éducation et les statuts d'Aix-Marseille Université prévoient cette constitution, qui répond à des modalités distinctes de celles des services communs.

Le directeur général adjoint des services ajoute que ce statut présente davantage de souplesse notamment pour l'inter-universitaire, ce qui est le cas du CRFCB.

La CGT-SUD souhaite connaître le statut actuel du CRFCB.

La directrice du CRFCB explique que, jusqu'en septembre 2020, le CRFCB était rattaché à la DRH s'agissant de la ligne budgétaire, mais il n'apparaissait pas dans l'organigramme. Depuis 2020, ce rattachement à la DRH a été remis en question du fait que le CRFCB a une vocation inter-universitaire et territoriale.

La CGT-SUD explique que le statut de service général est bénéfique pour les agents qui y sont affectés ou qui souhaitent le rejoindre par le biais des mobilités (par exemple du SCD). Elle souhaite savoir si cette nouvelle constitution en service général de l'université aura un impact sur la mise en place de mobilités externes.

La directrice du CRFCB indique que les affectations au CRFCB passent déjà par un mouvement national. Du point de vue du ministère, le service reste un établissement distinct. Elle convient que la participation du CRFCB à la campagne de mouvement interne du SCD pourrait être une piste.

La CGT-SUD demande si les subventions seront intégrées à la masse salariale de l'université.

La directrice du CRFCB explique que, pour les contractuels, il existe des financements propres issus de différentes sources. Pour les fonctionnaires, il s'agit de la masse salariale d'AMU. Actuellement, cinq postes appartiennent à la masse salariale d'Aix-Marseille Université. Depuis 2020, un emploi contractuel de catégorie B a été pérennisé, un collègue de l'UFR sciences a été transféré avec son support, un poste de contractuel en CDD a été ouvert sur ressources propres. En outre, un poste d'ingénieur pédagogique avec un financement fléché du ministère est actuellement en cours de recrutement.

Le Sgen-CFDT avait noté que le CRFCB était rattaché à la formation continue. Il souhaite savoir sur quelles recommandations le service s'est appuyé et comment a été opéré le choix des recommandations à décliner.

La directrice du CRFCB indique que toutes les recommandations ont été examinées et à chaque fois que possible déclinées, notamment le développement des relations avec les collectivités territoriales, l'achat de matériel informatique, ou encore l'augmentation des ressources et notamment des effectifs. Elle propose aux membres du CSA de leur présenter ultérieurement l'offre de service du CRFCB.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si, outre les statuts qui seront présentés au conseil d'administration, il est prévu un règlement intérieur.

La directrice du CRFCB indique que le règlement intérieur est intégré dans les statuts.

FO ESR souhaiterait que les statuts puissent être communiqués aux membres du CSA dans la mesure où ils pourraient apporter des éclaircissements.

L'UNSA Education salue cette évolution pour l'établissement. Le CRFCB est un établissement à part entière avec lequel travaillent tous les SCD de la région PACA. Les CRFCB sont régis par un statut particulier national. Le terme de « conseil de gestion » est employé mais il s'agit d'un statut national qui doit être annexé au règlement intérieur de l'université, à l'instar des SCD.

La directrice du CRFCB confirme que le terme « conseil » - et « pas conseil de gestion » - est utilisé car il s'agit d'un service général et pas d'un service commun.

Le directeur général adjoint des services explique que les statuts seront accessibles dès lors qu'ils auront été votés en conseil d'administration. A ce jour, ils sont en cours de finalisation.

Le Sgen-CFDT souhaite connaître l'impact que la constitution en service général aura pour les entités qui ont été dotées d'une ligne budgétaire au titre du CRFCB, en particulier les budgets de la DRH et du SFPC.

La directrice du CRFCB indique que le service n'est plus rattaché au SFPC depuis la fusion qui ne reçoit plus aucun crédit. Le lien financier est donc le même que pour tous les services qui font de la formation continue. En tout état de cause, le changement de statut n'a pas d'impact, même pour la DRH, dès lors que la ligne budgétaire était fléchée pour l'activité du CRFCB.

La constitution du CRFCB en service général de l'Université est soumise au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité.

VIII. Evolution de l'organisation du pôle de gestion des personnels de la DRH – pour avis

La directrice du pôle de gestion des personnels de la DRH présente le point. Elle explique qu'il est proposé de créer, au sein du pôle de gestion, un bureau de gestion collective qui sera transverse pour les populations enseignantes et BIATSS. Depuis 2014, les opérations de gestion collectives sont intégrées dans les bureaux respectifs enseignants et BIATSS. Néanmoins, les évolutions réglementaires récentes ont généré la multiplication des campagnes collectives, impactant la charge de travail des bureaux respectifs. Ainsi, la création de ce bureau permettra une mise en qualité non seulement des opérations de gestion collective mais également de la gestion des carrières et paie, qui pourront se consacrer pleinement à leurs activités.

Elle indique que la cellule transverse SIHAM qui intervient en appui des bureaux de gestion sur la mise en qualité de l'outil SIHAM, sera également rattachée à ce bureau. La mise en place effective prévisionnelle de cette nouvelle organisation est prévue à partir du 1^{er} juillet 2023.

FO ESR souhaite connaître la position des agents.

La directrice du pôle de gestion des personnels de la DRH indique que la proposition résulte d'une demande des bureaux. L'évolution permettra aux personnels de mieux absorber la charge de travail et de travailler plus sereinement, dans la mesure où les campagnes collectives BIATSS et enseignants présentent de nombreuses similitudes.

FO ESR exprime ses inquiétudes : au regard du souhait de transversalité en cas d'absence, elle souhaite savoir ce qui est prévu pour la formation des agents, et les impacts en termes de missions et de conditions de travail. Par ailleurs, elle souligne que la comparaison entre les deux organigrammes avant-après ne fait pas apparaître le même nombre de postes.

La directrice du pôle de gestion des personnels de la DRH indique que le projet d'évolution de l'organisation se fera à effectif constant. Un moyen supplémentaire sera intégré au bureau de gestion collective sur un support de poste qui n'est pas occupé à ce jour. Il s'agit d'un changement de rattachement des personnes actuellement affectées dans chaque bureau. Les deux gestionnaires actuellement en charge respectivement des campagnes enseignants et BIATSS seront formées pour avoir des compétences transverses. En effet, au regard de l'organisation actuelle, en cas d'absence, le chef de bureau reprend les opérations de gestion collective. Ce modèle permettra donc d'assurer une continuité de service.

Le Sgen-CFDT rappelle que l'organisation de la DRH de l'université de Provence était similaire. Il souligne que la présentation ne précise pas le statut des agents, ce qui ne permet pas d'avoir une réflexion sur ce sujet, alors même que la direction connaît un turn-over important.

La directrice du pôle de gestion des personnels de la DRH indique que la présentation correspond au corps des agents actuellement en poste. Il est prévu de faire remonter à la prochaine campagne d'emplois une demande d'ouverture de concours.

Le directeur des ressources humaines précise que les statuts sont inhérents aux agents occupant les postes. Il évoque une difficulté à recruter les fonctionnaires amenant l'établissement à recruter des agents contractuels qui sont, dans un second temps, incités à préparer les concours.

Le Sgen-CFDT remarque que la présentation ne précise pas le format des réunions avec les agents. Il souhaite également savoir si des adresses génériques seront créées pour faciliter la communication entre les usagers et les différents interlocuteurs.

La directrice du pôle de gestion des personnels de la DRH indique que de telles adresses existent déjà, à l'exception de la gestion collective enseignants. L'objectif est que le futur responsable de bureau soit impliqué dans l'organisation, ce pourquoi certains aspects restent en suspens. Une réflexion sera donc menée en concertation avec le futur responsable de bureau et les deux adjoints enseignants et BIATSS pour identifier les nouveaux circuits. En effet, ce bureau travaillera en constante concertation avec les bureaux enseignants et BIATSS dans la mesure où la finalité de la gestion collective est la production d'un acte individuel.

Le directeur général adjoint des services rappelle que la DRH présente actuellement son offre de service sur les différents campus, qui sera l'occasion de communiquer sur les interlocuteurs.

La directrice du pôle de gestion des personnels de la DRH indique que les réunions avec les équipes ont été organisées dans différents formats : en réunion de pôle en amphithéâtre et en visioconférence, lors de la plénière de la DRH.

L'UNSA Education s'interroge sur la cohérence du rattachement de la cellule transverse SIHAM à ce bureau.

La directrice du pôle de gestion des personnels de la DRH explique que toutes les extractions de la gestion émanent de SIHAM, ce qui nécessite une attention particulière sur la fiabilisation.

L'UNSA Education demande des précisions sur les missions de la chargée de mission RH.

La directrice du pôle de gestion des personnels de la DRH indique que le rôle de la chargée de mission est d'appuyer la directrice au quotidien, notamment sur les dossiers complexes de santé ou encore sur les évolutions réglementaires et leur impact en gestion.

L'UNSA Education souhaite connaître l'interlocuteur de la cellule transverse. Dans le premier organigramme, il est indiqué que la cellule est rattachée à la directrice du PGP, dans le futur, il s'agira du responsable de bureau. Il demande quand débutera le processus de recrutement.

La directrice du pôle de gestion des personnels de la DRH indique que les interlocuteurs restent les responsables de bureaux. La directrice intervient en appui et en accompagnement. Les entretiens de recrutement débuteront à l'issue de la consultation : le poste a été publié en interne en priorité, étant conscients qu'Aix-Marseille Université dispose de compétences à valoriser.

Le Sgen-CFDT demande comment cette réorganisation répondra aux points de blocage du fonctionnement actuel du pôle de gestion. Elle s'interroge sur l'utilisation des espaces d'échanges au travail pour recueillir le point de vue des intéressés.

La directrice du pôle de gestion des personnels de la DRH précise que l'objectif du projet est de fluidifier la gestion. Actuellement, ce sont les mêmes acteurs sur la gestion du quotidien et sur les campagnes collectives, avec les aléas des échanges avec le ministère, des délais contraints de déploiement des différentes campagnes qui impactent la gestion individuelle. Le sens de cette réorganisation est de réguler la gestion en mettant en place une équipe dédiée pour garantir la tenue des campagnes de gestion collective tout en assurant une gestion individuelle de qualité.

La directrice générale des services précise que l'organisation de la direction n'entre pas dans le cadre des espaces d'échanges au travail, qui visent à évoquer l'environnement de travail et les conditions de travail.

La CGT-SUD craint que cette réorganisation se fasse faute de moyens RH, pour pallier aux absences.

La directrice du pôle de gestion des personnels de la DRH précise qu'elle récupère un poste.

La CGT-SUD demande des précisions sur la méthode adoptée pour les échanges. Des dialogues en amphithéâtre ont été évoqués semblent insuffisants. Par ailleurs, elle souhaite connaître les impacts sur les personnels.

Le directeur des ressources humaines ajoute que l'organisation émane du collectif. Les agents ont été informés de cette démarche lors de la plénière de la DRH et la direction est restée vigilante aux préconisations des collaborateurs et des adjoints. Outre les informations en plénière de pôle et de direction, cette démarche a été présentée aux agents dans le cadre d'entretiens individuels et réunions de bureaux.

L'évolution de l'organisation du pôle de gestion des personnels de la DRH est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IX. Evolution de l'organisation de la direction du partenariat avec le monde socio-économique (DPMSE) – Pôle Pépite – pour avis

Le directeur de la DPMSE présente le point. L'annonce de l'intégration du pôle pépite date de début 2020 et l'accompagnement de la DRH a débuté en juin 2021. Depuis décembre 2022, un accompagnement au changement a été initié. La mise en place est prévue à effet immédiat et une phase de travail sur les fiches de poste sera déployée en parallèle en lien avec la DRH. L'accompagnement au changement se traduit également par des réunions hebdomadaires, ateliers collaboratifs ou encore séminaires de direction.

L'organisation s'est construite avec les équipes autour des missions de la direction et de ses objectifs. Ils ont été définis de telle sorte qu'ils soient réalistes et réalisables pour redonner du sens au travail de chacun.

L'évolution de l'organisation n'aura pas d'impact sur les conditions de travail, les effectifs ou le lieu de travail de chacun. Du fait des nouveaux périmètres, elle aboutira à un enrichissement des compétences des agents, dans la mesure où il est souhaité que les postes soient poreux. Dès lors, de nouvelles pratiques de travail seront mises en place notamment par la diffusion de procédures et d'outils différents.

FO ESR souligne que le développement des compétences doit s'accompagner d'une évolution de carrière et souhaite connaître la position de la direction sur cet aspect.

Le directeur de la DPMSE confirme que, si les agents voient leurs missions évoluer, une réflexion doit être engagée pour une évolution de carrière.

Le Sgen-CFDT s'interroge sur les moyens dont la direction se dotera pour atteindre les objectifs fixés en matière de RH et souhaite avoir confirmation de la date d'entrée en vigueur de la réorganisation.

Le directeur de la DPMSE confirme que la phase suivante entrera en action à l'issue de la consultation du CSA. Dans l'organisation future, il conviendra de s'assurer que les fiches de poste sont en adéquation avec les nouveaux objectifs.

Le Sgen-CFDT considère que le développement de compétences transverses doit pouvoir favoriser la mobilité et que les compétences des agents doivent être valorisées pour leur carrière. En revanche, il n'est pas souhaitable que les collègues soient déstabilisés.

Le directeur de la DPMSE confirme que la direction est vigilante au fait de consulter régulièrement les agents, notamment à travers les ateliers mensuels.

Le Sgen-CFDT considère qu'il sera opportun que l'établissement transmette aux membres du CSA, en amont des réunions, un maximum d'informations pour que l'avis soit éclairé. De même, les directions pourraient être alimentées par les retours terrains.

L'UNSA Education constate que la DPMSE est située sur différents sites marseillais et aixois, avec une subdivision à Aix-en-Provence au Cube et dans les locaux de la FDSP. Les collègues ont fait remonter qu'il serait pertinent de rapprocher les deux équipes.

Le directeur de la DPMSE le confirme. Des propositions ont été formulées en ce sens et sont en cours d'examen. Dans l'attente, les agents sont invités à occuper les bureaux vacants sur les sites.

La directrice générale des services rappelle que la mise en place de bureaux à l'Ilot Bernard Dubois était la priorité.

L'UNSA Education a réalisé un parallèle entre les deux organigrammes avant-après, qui donne l'impression de suppression de postes.

Le directeur de la DPMSE indique que le projet d'évolution se fait à effectifs constants.

L'évolution de l'organisation de la DPMSE – Pôle Pépite est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

X. Présentation de l'École de développement des talents (EDT) d'Aix-Marseille Université – pour information

La chargée de mission GPEC et schémas directeurs RH et le chef de projet EDT présentent conjointement le point. L'EDT est l'un des programmes du projet IDEAL, qui vise à développer les compétences. L'ambition de l'EDT est de proposer une offre de formation multiple, complémentaire avec celle proposée par la DRH d'Aix-Marseille Université ou des partenaires, qui permet le développement continu des compétences.

Le projet est travaillé avec les partenaires (CNRS, INSERM et Ecole Centrale) et avec l'ensemble des acteurs. Une comitologie a été mise en place avec notamment un COMEX et un comité qui s'articule autour de trois groupes de travail thématiques.

Le projet se déclinera en 3 phases :

- Depuis 2021 : lancement ;
- 2023-2026 : expérimentation ;
- 2026-2029 : stabilisation et généralisation.

Le Sgen-CFDT regrette que l'organigramme ne soit pas intégré à la présentation, de même que l'absence de données chiffrées qui permettraient de mieux apprécier les résultats présentés.

La chargée de mission GPEC et schémas directeurs RH indique que peu d'actions ont été mises en place sur l'année 2022, ce qui ne permet pas de présenter un bilan chiffré. L'année 2023 le permettra, notamment en termes de formations et de participants.

Le chef de projet EDT précise que, techniquement, les actions de formation sont accessibles et tracées dans le logiciel GEFORP. De plus, il est prévu de valoriser l'ensemble de ces actions au niveau du plan de formation d'Aix-Marseille Université. Les actions de l'EDT seront donc intégrées dans le bilan de la formation.

Le Sgen-CFDT est satisfait du démarrage de ce projet ambitieux qui répond à un besoin pour les collègues. Il relève le fait que beaucoup de dispositifs sont présentés (coaching, plateformes...). Or, il serait opportun que la présentation mette davantage ces éléments en valeur. S'agissant de l'intitulé, il estime qu'une définition précise du mot « développement » faciliterait la communication auprès des collègues, dès lors que plusieurs autres organes au sein d'Aix-Marseille Université sont dédiés à la formation.

La chargée de mission GPEC et schémas directeurs RH confirme que la problématique est bien le développement des compétences individuelles et collectives dans un contexte à forts enjeux, évolutifs et multiples. Pour répondre à ces enjeux, la traduction est de mettre en place des formations via plusieurs modalités : accompagnement, construction de parcours métiers, séminaires...

Le Sgen-CFDT souhaite avoir davantage de précisions sur les interactions et liens entre les trois groupes de travail.

La chargée de mission GPEC et schémas directeurs RH indique que la composition des groupes de travail a évolué. En effet, en 2022, ils étaient composés des mêmes acteurs. Il a été souhaité de spécifier les objectifs de chacun et de solliciter des acteurs différents, particulièrement pour les GT 1 (pilotage, constitué de représentants de chacun des partenaires et des enseignants-chercheurs) et le GT 2 (ingénierie et pédagogie - constitué d'ingénieurs pédagogiques représentants l'ensemble des partenaires). S'agissant du GT 3 (prospective métier), pour éviter la multiplicité des acteurs, les deux populations sont regroupées.

XI. Réflexion sur la structuration administrative de la vie étudiante à AMU – pour information

Le vice-président formation et le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail présentent un contexte national qui renforce l'ampleur de la vie étudiante dans les universités, notamment depuis la loi ORE en 2018. Ils rappellent que la crise sanitaire a eu un impact considérable sur la qualité de vie étudiante. L'établissement reçoit chaque année une somme d'environ 4,5 millions d'euros au titre de la CVEC.

Un travail doit être engagé, d'un point de vue politique et administratif, sur l'amélioration de la vie étudiante à Aix-Marseille Université. Le parcours étudiant doit être repensé autour de sa scolarité, notamment l'organisation des interactions entre les différents services, avec pour base de réflexion le parcours étudiant. La gouvernance souhaite associer les organisations syndicales pour aboutir, à l'automne, à un projet d'organisation coordonné et consensuel.

En premier lieu, une restructuration administrative a été initiée par l'établissement avec la création d'une direction générale adjointe des services – pôle formation et internationalisation. Néanmoins, l'animation de la vie étudiante dépasse aujourd'hui ce périmètre puisqu'elle implique d'autres aspects tel que la médecine préventive et thérapeutique, élément de la vie étudiante qui est intégré dans une autre direction générale adjointe des services.

Le Sgen-CFDT remercie la gouvernance d'associer les organisations syndicales à cette réflexion. Il évoque l'idée d'un « guichet premier accueil ». Il attire l'attention sur le fait que cette structuration administrative doit se faire pour répondre aux attentes énumérées mais il est important d'anticiper l'impact sur les collègues.

FO ESR évoque l'idée de la mise en place d'une maison de étudiants pour pouvoir travailler en complémentarité. Il est important d'associer les étudiants à cette réflexion, qui sont au cœur du sujet, et ainsi solliciter les associations étudiantes pour recenser les besoins des intéressés.

Le vice-président formation confirme que les étudiants sont associés : la première réunion a volontairement été faite sans les services pour que soient remontés les axes principaux de travail. Dans le cadre de cet échange, la notion de précarité était prédominante. Les étudiants sont également intégrés dans tous les groupes de travail. Les interlocuteurs actuels sont les étudiants élus au sein de la CFVU qui ne sont pas nécessairement représentatifs de toute la communauté.

L'UNSA Education souligne que les étudiants ne connaissent pas leurs interlocuteurs. Fort de ce constat, il propose un portail unique aussi bien sur l'espace numérique qu'au niveau physique dans la mesure où le contact physique reste souhaité par les étudiants. Une maison des étudiants pourrait être un lieu d'accès unique à l'information après quoi ils pourraient être orientés vers les structures ad hoc selon le besoin. Une autre idée consisterait à former les étudiants pour qu'ils puissent accompagner et conseiller d'autres étudiants.

XII. Election par les élus titulaires du CSA des représentants des personnels au sein du conseil médical départemental (CMDFP)

La chargée de mission du pôle de gestion des personnels de la DRH – appui cellule santé présente rappelle le rôle et les missions du CMDFP.

La CGT-SUD déclare qu'elle ne participera pas au vote car l'établissement a appliqué la FAQ (foire aux questions ministérielle) ministérielle qui est une interprétation du texte, qu'elle conteste.

L'UNSA Education souhaite des précisions complémentaires sur le rôle des représentants du personnel au sein du CMDFP, dans la mesure où ceux-ci n'ont pas accès aux données médicales, celles-ci étant confidentielles.

Le directeur des ressources humaines explique que les représentants du personnel sont garants de la régularité des procédures et de la politique en faveur du personnel confrontés à des difficultés de santé.

Le Sgen-CFDT s'interroge sur la transparence dans la gestion des situations soumises à cette instance.

La directrice générale des services indique qu'une note d'information synthétique sera adressée aux membres élus.

La chargée des affaires juridiques de la DRH présente les modalités d'organisation qui sont issues des recommandations ministérielles et qui ont été portées à la connaissance des membres du CSA en amont de la séance.

Il est procédé à l'élection des représentants des personnels au sein du CMDFP par les membres élus en qualité de titulaire du CSA par vote à l'urne.

Après décompte des voix, il ressort que plusieurs candidats ont recueilli le même nombre de voix :
3 voix : Mesdames Keltouma ALI NEHARI, Guylaine MOLINA, Christine MANRIQUE et Messieurs Frédéric FORESTIER et Gilles PEYTARD.

2 voix : Mesdames Michele RIERA, Fabienne THIRY, Magali MANNONI, Sophie PEKAR, Florence PELLETIER et Messieurs Nicolas HOLZMAN, Daniel MENDEZ, Sylvain LEDUC et William DOMINGUES VINHAS.

1 voix : Mesdames Marie-Laure BOURDIN et Ghislaine GALLENGA.

Il est donc procédé à une suspension de séance au cours de laquelle les représentants du personnel élus en qualité de titulaire sont invités à départager les candidats ex-aequo.

Après la suspension de séance, la liste des représentants du personnel au sein du CMDFP est établie de la façon suivante :

Classement	Prénom - NOM	Classement	Prénom - NOM
1	Keltouma ALI NEHARI	9	Nicolas HOLZMAN
2	Guylaine MOLINA	10	Daniel MENDEZ
3	Christine MANRIQUE	11	Sylvain LEDUC
4	Gilles PEYTARD	12	William DOMINGUES VINHAS
5	Frédéric FORESTIER	13	Sophie PEKAR
6	Michele RIERA	14	Florence PELLETIER
7	Fabienne THIRY	15	Marie-Laure BOURDIN
8	Magali MANNONI		

XIII. Demande des organisations syndicales : devenir du centre Norbert Elias (AMU, CNRS, Université d'Avignon) après le retrait de la tutelle EHESS : agents, doctorants, organisation du travail

Le Président indique que, selon les informations qui ont été communiquées par le président de l'EHESS, cette structure a souhaité recentrer ses activités sur ses bâtiments parisiens. Les enseignants-chercheurs de l'EHESS qui étaient affectés au Centre Norbert Elias (CNE) ont de ce fait décidé de quitter l'unité, ne se retrouvant pas dans le nouveau contrat quinquennal. L'EHESS ne sera donc plus tutelle du CNE. Le Président de l'EHESS leur a proposé de créer un centre de formation, qui occuperait la moitié des locaux qu'occupe du CNE. Le partenariat entre Aix-Marseille Université et le CNRS se poursuivra concernant la future UMR. Des négociations entre les tutelles sont en cours concernant les locaux du CNE.

S'agissant des doctorants, les tutelles ont été vigilantes à ce qu'ils ne soient pas impactés et bénéficient d'une continuité. Dès lors, deux options s'offrent à eux : soit suivre leur directeur de thèse dans leur nouvelle école doctorale, soit poursuivre leur doctorat dans l'école doctorale d'origine sans changer de direction de thèse.

La CGT-SUD indique qu'elle avait été informée que l'EHESS serait recentré sur Paris. Des informations arrivent de toutes parts, sans possibilité de vérifier leur exactitude. Or, des collègues d'Aix-Marseille Université sont affectés dans cette UMR.

Le Président précise que ce sera maintenu à Marseille mais que ce ne sera pas le cas pour d'autres villes, par exemple à Bordeaux. Il s'agit cependant d'une volonté des collègues de sortir de l'UMR.

La CGT-SUD s'étonne que cette annonce du Président de l'EHESS aux personnels et autres tutelles n'ait pas été précédée d'une consultation des instances.

Le Président confirme que le passage en instance est un préalable à la création ou au départ dans une UMR. Dans le cas du CNE, ce sont les personnels qui sont à l'origine de cette décision, ce qui constitue une nuance importante.

La CGT-SUD précise qu'au moins un enseignant-chercheur de l'EHESS demandait à rester, et que cette décision n'était pas non plus celle des collègues BIATSS.

Le Président indique que, si le changement de périmètre de laboratoire était confirmé par l'EHESS, ce serait soumis aux instances compétentes d'Aix-Marseille Université.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir qui récupèrera le bail.

Le Président indique qu'il devrait s'agir du CNRS. Le CNRS est en négociation avec la Mairie pour reprendre les locaux de la bibliothèque et la moitié des locaux du CNE.

XIV. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : RIFSEEP: Pouvez-vous nous rappeler pour quelle raison un agent peut faire un recours dans le cadre de la cotation de son poste ?
(FO ESR)

Réponse : Tout agent ou N+1 peut formuler un recours dans le cadre de la cotation d'un poste dans un délai de deux mois à compter de la date de notification de l'arrêté portant attribution de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE). Le recours peut porter sur l'ensemble des critères professionnels suivants :

- Encadrement et coordination,
- Technicité et expertise,
- Sujétions particulières.

Le cas échéant, les documents à fournir sont :

- Un argumentaire détaillé précisant les fonctions, responsabilités et sujétions liées au poste
- La fiche de poste actualisée, visée par la direction
- L'arrêté d'attribution d'IFSE, dont l'agent aura daté et signé l'accusé réception.
- L'organigramme de la structure visé par la direction.

[L'ensemble est à transmettre à drh-rifseep@univ-amu.fr](mailto:drh-rifseep@univ-amu.fr)

I.2 Question : FMD: Le forfait mobilité durable (FMD) concerne-t-il les vacataires ? en effet, en décembre 2021, une décision du Conseil d'État avait ouvert la prise en charge transport à cette catégorie de personnels.
(FO ESR)

Réponse : Le décret relatif au forfait mobilités durables (FMD) dans la fonction publique ne précise pas expressément si les vacataires sont éligibles à cette indemnité. Aussi, nous avons saisi les services du ministère sur cette question, lesquels ont précisé que les agents recrutés sur des missions temporaires étaient éligibles au FMD, dans les conditions applicables en cas de pluralité d'employeurs, à savoir au prorata du temps travaillé auprès de chacun d'entre eux.

I.3 Question : Rémunération : suppression de l'indemnité différentielle d'alignement sur le SMIC.

Depuis janvier 2023, de nombreux·ses collègues notamment les ATER à mi-temps, les lecteurs... ont eu la désagréable surprise de voir leur salaire amputé de plus d'une centaine d'euros. Cette baisse vient de la suppression de l'indemnité différentielle d'alignement sur le SMIC que ces collègues perçoivent normalement et qui leur évite d'être rémunéré·es en-dessous du SMIC. Il semblerait que la situation ait été réglée pour les lecteurs, en augmentant l'indice de référence dans les contrats de travail des agent·es concerné·es, et qu'un rattrapage de salaire ait été fait sur les paies de février/mars. En revanche, il semblerait qu'aucune solution n'ait été proposée pour les ATER à mi-temps et les enseignant·es CDD à mi-temps. Il n'est pas normal que l'Etat et l'Université fassent des économies sur le dos de nos collègues déjà précaires et faiblement rémunérés en les rémunérant en dessous du SMIC. Quelle solution est envisagée à AMU pour régler cette situation ? La CGT – SUD demande une augmentation du salaire de base des ATER, des enseignant·es CDD à mi-temps et un rattrapage pour la période de non versement de l'indemnité différentielle du SMIC.
(CGT-SUD)

Réponse : L'indemnité différentielle a été supprimée par la DRFIP le 1^{er} janvier 2023 car elle ne concernait pas les personnels ATER et PAST/MAST à mi-temps.

Les **ATER** relèvent du décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur dont la rémunération est fixée par l'arrêté du 7 mai 1988. L'arrêté prévoit que :

- les ATER sont rémunérés par référence à l'indice brut 513 pour un temps plein.
- « **La rémunération** des ATER exerçant leurs fonctions à temps partiel est calculée, au prorata du temps de service effectué, sur la base de l'indice brut de référence fixé à l'alinéa précédent, sans que le montant de cette rémunération puisse être inférieur à la rémunération correspondant à l'indice brut 327 » - soit **l'INM 315**.

Les **PAST/MAST** relèvent du décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités, leur rémunération étant fixée par le décret n° 2007-772 du 10 mai 2007 et par l'arrêté du 10 mai 2007. Seuls les MAST à mi-temps sont concernés par la problématique de l'indemnité différentielle étant donné leur indice de rémunération, fixé par référence à l'un des indices bruts afférents à la classe normale des maîtres de conférences. En effet, leur rémunération est fixée par référence à l'indice brut 253 – soit **l'INM 309**.

L'établissement ne peut pas déroger aux indices de rémunération prévus par la réglementation.

I.4 Question : Concernant les personnels sollicités le week-end ou en soirée, dans le cadre de missions ponctuelles hors temps de travail habituel et hors de son lieu de travail habituel (salons, colloques, accompagnement de groupe, mission hors de l'établissement, etc), le temps de trajet afin de rejoindre le lieu de la mission, doit-être bonifié au même titre que le temps consacré à l'exécution de la mission elle-même. Est-ce bien le cas à l'Université ?
(CGT-SUD)

Réponse : En effet, le temps de trajet dans le cadre d'une intervention soir, weekend et/ou jour férié est bien considéré comme du temps de travail effectif. En ce qui concerne le suivi, il est réalisé au niveau de chaque structure, avec l'appui de la Direction des Ressources Humaines. Ainsi, les services centraux interviennent en cas de besoin afin de rappeler la réglementation.

I.5 Question : Qu'en est-il du paiement mensuel des heures de vacances (enseignant.es) et des contrats étudiants ?
(CGT-SUD)

Réponse : Depuis le mois de septembre 2022, la DRH a mis en place la mensualisation des vacataires d'enseignement. Il a été convenu que les composantes établissent les notices de rémunérations de manière mensuelle à deux conditions :

- Un nombre de 20 heures minimum,
- Un temps d'enseignement de minimum 2 mois.

A ce jour, environ 1000 notices de rémunération ont été mises en paiement pour les vacataires d'enseignement ayant pris leurs fonctions au 1^{er} septembre 2022 (contre 620 notices l'année dernière à la même période) - Observation sur les paies de septembre 2022 à janvier 2023.

De même, pour les contrats étudiants, la mise en place d'un calendrier précis entre la DRH et les composantes sur les dates de transmission des états de services a permis le paiement de plus de 2100 notices de rémunération pour environ 460 étudiants en contrat depuis début septembre 2022 – Observation sur les paies de septembre 2022 à janvier 2023.

II. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

II.1 Question : Recrutement: Est-ce qu'il y a un conflit d'intérêt quand un responsable recrute sous son autorité un membre de sa famille ?

(FO ESR)

Réponse : Il n'est pas d'usage à AMU de recruter un membre de sa famille directement sous sa responsabilité. Cependant, s'agissant des contrats étudiants (emplois de courte durée) ouverts à tous les étudiants d'AMU, les enfants des personnels sont susceptibles de postuler et d'être recrutés. En tout état de cause, l'établissement veille à l'absence de lien hiérarchique direct entre les membres d'une même famille.

II.2 Question : Pouvez- vous nous indiquer la période où sera soumise au CSA la prochaine campagne d'emploi?

(FO ESR)

Réponse : Il est prévu de soumettre à l'avis des instances la campagne d'emplois 2024 au mois de décembre 2023 comme à l'accoutumée. Les dates précises seront communiquées ultérieurement aux organisations syndicales dans le cadre du calendrier des instances.

II.3 Question : poste EC Pr.: Nous souhaitons attirer l'attention sur un problème règlementaire concernant la publication d'un certain nombre de postes de Professeurs dans la campagne d'emploi d'AMU 2023. En effet, les postes de Pr ouverts au concours par la voie du 46-1 comportent la mention « Pr 2ème classe », ce qui semble restreindre les candidatures à des collègues qui n'auraient pas dépassé ce grade. Or, comme ces postes relèvent bien de l'article 46-1, ils sont de fait ouverts à la mutation, au détachement et au recrutement de candidats susceptibles d'être reclassés ultérieurement dans un grade supérieur. La formulation choisie par AMU prête à confusion et risque d'exclure les candidatures de tout collègue dont le profil correspond aux attendus pédagogiques et scientifiques de ces postes.

(FO ESR)

Réponse : Les postes sont ouverts conformément aux instructions des composantes et vote de la campagne d'emploi 2023.

II.4 Question : distanciel : est-ce que l'université pourrait rappeler fermement que le distanciel est interdit lors des jours de grève ? Certaines composantes ont imposé ce mode d'enseignement hors de tout cadre règlementaire et au dernier moment.

(FO ESR)

Réponse : Les jours de grève, les modalités initialement prévues pour un cours s'appliquent à l'instar des autres jours durant lesquels il n'y a pas de mobilisation. Ainsi, un cours initialement prévu en présentiel devrait avoir lieu sous cette forme. De même, un cours prévu dès le départ à distance peut avoir lieu de cette façon. L'université rappelle son attachement au cours en présentiel qu'elle a toujours affirmé, notamment durant la crise sanitaire.

II.5 Question : Comment sont coordonnées les actions de soutien et/ou d'accompagnement entre les différents acteurs d'AMU pour les agents qui rencontrent des difficultés relationnelles, des conflits ou qui sont victimes d'actes de malveillance ? (assistante sociale, SCASC, cellule d'écoute, SPRE, SUMPP, DRH campus, pôle de gestion DRH (retenue sur salaire, trop perçu...), affaires juridiques DRH, arbitrages gouvernance...)

(SNPTES UNSA)

Réponse : La DRH organise, tous les trimestres, une réunion de coordination avec la DHSE, le SUMPP, le SPRE, la cellule santé du Pôle de gestion des personnels, la cellule handicap, le bureau des affaires

juridiques et la cellule d'accompagnement des personnels pour évoquer les situations individuelles d'agents rencontrant des difficultés et suivre l'état d'avancement du traitement de leurs situations.

Au sein du pôle développement RH, la cellule d'accompagnement des personnels, en lien avec les RRH de campus, coordonne au quotidien les actions des différents intervenants pour s'assurer de l'avancée des dossiers et contribuer à trouver des solutions. Les DRH de campus sont directement saisies en proximité par les agents et les structures.

Par ailleurs le Directeur général adjoint des services RSE a pour mission d'accompagner et de faciliter les interactions entre les directions et structures pour les sujets transverses relevant de son pôle.

III. GESTION DU PERSONNEL

III.1 Question : Tous les agent.es de l'université ont le droit à 12 jours de congés pour formation syndicale. Afin de favoriser et faciliter leur utilisation et leur décompte, ces 12 jours pourraient-ils être rajoutés dans une application dématérialisée ? Chronos est-il ou peut-il paramétré pour les demandes de congés pour formation syndicale ?

(CGT-SUD)

Réponse : Le cadre juridique des absences pour raison syndicale est distinct de celui d'un congé classique et leur gestion est centralisée par la DRH, après validation par la hiérarchie, via le formulaire dédié accessible sur le guide des procédures (https://procedures.univ-amu.fr/system/files/procedures/drh/absences-raisons-syndicales/annexes/fo-drh-425-demande_d039autorisation_d039absence_pour_raison_syndicale.docx)

Ainsi, il n'est pas prévu de dématérialiser la gestion de ces absences via Chronos compte-tenu de la spécificité de ce type d'absence : l'application ne permet pas de recueillir l'avis de trois entités successives (en l'espèce, structure d'affectation – DRH – Président).

IV. DEVELOPPEMENT RH

IV.1 Question : Mobilité: Pourquoi certains postes sont bloqués en recrutement ANT alors que certains agents titulaires souhaitent candidater ?

Il est regrettable de ne pas favoriser nos agents en interne qui ont l'expérience, les compétences et les connaissances du fonctionnement de notre établissement.

(FO ESR)

Réponse : Le principe c'est que tous les postes ouverts à la mobilité interne sont éligibles aux fonctionnaires comme aux contractuels comme le stipule la charte : « II. Règles de la mobilité interne. Les agents éligibles à la mobilité peuvent candidater à un poste (une fonction) quelle que soit la nature du support budgétaire d'accueil. » Toutefois il peut arriver que des recrutements soient limités dans le temps et dans ce cas, le positionnement des fonctionnaires s'avère peu approprié.

IV.2 Question : Dans le cadre du Grenelle de l'Éducation, le Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse a engagé un chantier de transformation en profondeur de sa gestion des ressources humaines. Le Rectorat a publié dans le dernier bulletin académique du 3 avril 2023 le plan de requalification d'évolution des missions et des métiers pour les personnels administratifs exerçant en dans les EPLE et dans les services académiques.

Ce plan pluriannuel 2021-2026 et de repyramidage s'accompagne de mesures visant à augmenter les recrutements d'attachés et de promotions en catégorie A B et C par liste d'aptitude.

Qu'en est-il des personnels administratifs de l'AENES affectés dans les établissements d'enseignement supérieur, un plan de requalification est-il prévu ?

(SNPTES UNSA)

Réponse : Le plan de requalification concerne uniquement les EPLE et les services académiques. L'université n'est pas concernée par ce plan pluriannuel et repyramidage.

IV.3 Question : Au sein des composantes, quels moyens, notamment financiers, pour les EPI : équipements de protection individuelle ? Existe-t-il une enveloppe définie, au niveau de l'université, en fonction des métiers ou est-ce chaque composante, laboratoire, service, qui définit une enveloppe ?

(CGT-SUD)

Réponse : Les EPI nécessaires à la prévention des risques (blouse, masque, chaussure, gants, ...) sont pris en charge par les services concernés sur leur budget propre, à savoir :

- Les laboratoires de recherches,
- les UFR pour ce qui concerne leurs services techniques et/ou logistiques

- les UFR et/ou départements pour ce qui concernent les activités d'enseignements,
- les directions (DEPIL, DirNum, DHSE, ...).

IV.4 Question : Lors du vote du CIA et du PIA, vous nous aviez indiqué que de nombreux agents ne bénéficiaient pas d'un entretien professionnel individuel. Êtes-vous en mesure à ce jour de nous indiquer la part des agents n'ayant pas eu d'EPI en 2022 (pour 2021-2022), et comment vous pensez faire en sorte que la totalité d'entre elles et eux en ait cette année, notamment dans la mesure où cela conditionne l'obtention de primes ?
(CGT-SUD)

Réponse : Les EPI n'étant pas encore dématérialisés, il est difficile d'identifier les agents n'ayant pas réalisé leur entretien professionnel individuel.
Le lien entre EPI et CIA/PIA ne sera effectif qu'en 2024, lorsque le projet de digitalisation de l'EPI sera finalisé et disponible pour toute la population de l'université. Dans l'attente, la DRH mettra en place des actions de formation à l'outil EMC² et continuera de dispenser les formations à l'EPI à destination des managers et des agents pour favoriser l'effectivité de cet entretien.

V. DIVERS

V.1 Question : Protection fonctionnelle: Pouvez- vous nous indiquer la procédure pour faire cette demande ? Quand un agent sollicite ce droit quel est le délai de réponse? Et s'il y a réponse négative est-elle communiquée à l'agent, si oui est ce que les raisons sont indiquées ?
(FO ESR)

Réponse : L'agent doit formaliser sa demande de protection fonctionnelle par un courrier adressé au Président sous couvert de sa hiérarchie. Cette demande doit être motivée et apporter toutes précisions utiles sur les faits ou les poursuites pour éclairer l'administration dans sa prise de décision.

Si aucune disposition législative ou réglementaire n'impose aux intéressés un délai précis pour demander la protection, il est préférable que l'agent formule sa demande soit à la survenance de l'évènement, soit avant d'intenter un procès contre l'auteur des attaques ou dès qu'il a connaissance du déclenchement de l'action civile ou pénale intentée contre lui.

En fonction de la complexité des faits, de l'urgence de la situation et des preuves apportées, les délais de réponse varient. En tout état de cause, dans un souci de bonne administration et dans l'intérêt de l'agent, il est statué dans les meilleurs délais sur la demande de ce dernier, afin de lui faire connaître le plus rapidement possible l'accord donné à la prise en charge de ladite protection, ou au contraire le refus de cette prise en charge. Il arrive que les demandes manquent de précisions pour permettre un traitement. Dans ce cas, la DAI sollicite des compléments auprès de l'auteur de la demande.

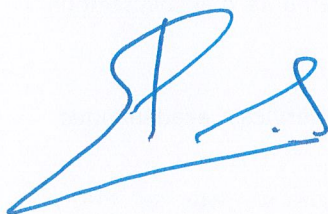
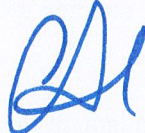
La réponse négative éventuelle est communiquée à l'agent avec les motifs ainsi que les voies et délais de recours. En l'absence de réponse expresse, il convient de rappeler que le silence vaut refus dans un délai de deux mois.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 13 heures.

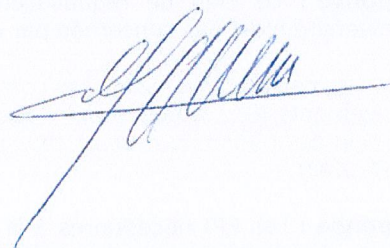
Le Président
Éric BERTON

Le secrétaire de séance
Pour la DRH

Le secrétaire adjoint de séance
Pour le SNPTES-UNSA

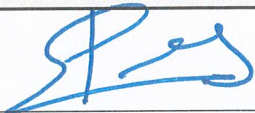

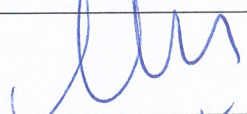
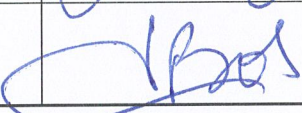
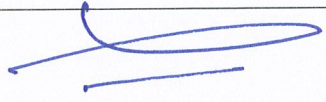
Georges RELJIC

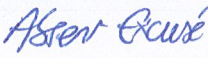
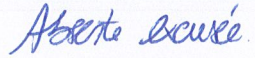
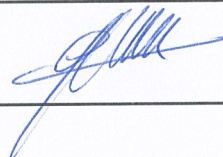
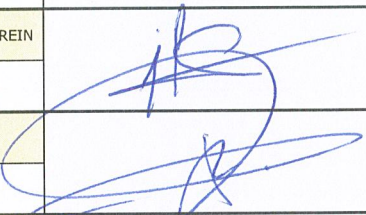

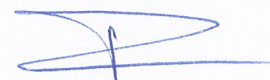

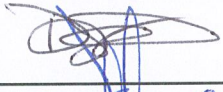
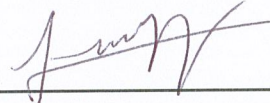

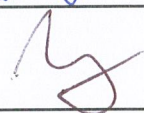
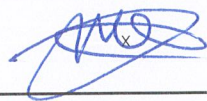



Lieu : Salle du Conseil - Pharo

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 Richeesse Humaine et Patrimoine		Lionel NICOD VP Formation		
Laurence CORVELLEC DGS		Philippe DELAPORTE VP Recherche		
Pierre BOS DGAS		Guillaume PIANEZZE DRH		

Représentants du personnel (titulaires)		Représentants du personnel (suppléants)		
NOM - PRENOM Organisation syndicale		NOM - PRENOM Organisation syndicale		Avec ou sans voix délibérative
Alain FERRARINI FSU		Guylaine MOLINA FSU		
Carole SIRET UNSA Education		Georges RELJIC UNSA Education		X
Jean-Laurent GARDAREIN UNSA Education		Patricia COUMBARAS UNSA Education		
Michèle RIERA UNSA Education		Laurence BALLY UNSA Education		
Amandine RENAULT CGT-SUD		Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD		X
Christophe DEMARQUE CGT-SUD		Delphine CAVALLO CGT-SUD		X
Linda DJOUABLI FO-ESR		Hélène AURIGNY FO-ESR		
TIR Fathia SGEN-CFDT		Jean-Luc BOUDENNE SGEN-CFDT		
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT		Jalila CHIKHAOUI SGEN-CFDT		
Taoues KANES SGEN-CFDT		Gilles PEYTARD SGEN-CFDT	