

Procès-verbal du comité technique réuni le 11 décembre 2020 à 15 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 la FSU.

I. Approbation du PV du CT du 16 novembre 2020 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal (PV) du 16 novembre 2020.

Le Sgen-CFDT signale que l'intervention sur le SCASC attribuée au SNPTES en page 4 relève du Sgen-CFDT.

Le PV 16 novembre 2020 est adopté à l'unanimité.

II. Présentation d'un diagnostic financier indépendant (Cabinet DELOITTE) de la situation d'AMU sur 3 ans, concernant : l'analyse des charges non financées, des charges de personnel, l'analyse des flux de trésorerie – pour information

Le cabinet DELOITTE présente l'audit réalisé.

La présentation débute par les conclusions clés de l'audit relatifs à la situation financière de l'AMU à date.

Le SNPTES demande des précisions sur l'absence d'outils RH et comptables.

Le cabinet DELOITTE explique qu'il conviendra d'améliorer la consolidation et la coordination des outils existants.

Le cabinet a été dans l'obligation de récupérer plusieurs fichiers et de mettre en relation des données de plusieurs documents différents, cette opération a nécessité beaucoup de temps.

Pour la partie comptable, il est recommandé d'avoir des données de suivi et pas seulement des données macro, il serait également souhaitable d'avoir des données rationalisées comparatives.

Le SNPTES remercie de la présentation et demande si l'établissement connaît la subvention pour charges de service public (SCSP) pour la même période, et s'il est possible d'avoir une idée de l'évolution du flux étudiants qu'AMU a accueilli sur la même période, et ce pour mettre en regard les équivalents temps plein (ETP) supplémentaires. Le SNPTES souhaite savoir si ces derniers sont en relation avec une augmentation du nombre d'étudiants, ce qui correspondrait à une démarche de maintien de qualité des formations dispensées par AMU ou s'il s'agit d'une dérive observée.

Le Président indique qu'il conviendra d'analyser ces données avec la Direction des Etudes et de la Vie Etudiante (DEVE) et la DRH et précise que les postes sont allés dans différentes composantes et services centraux.

Le cabinet DELOITTE confirme que le nombre d'étudiants ainsi que la SCSP ont augmenté significativement.

La CGT-SUD demande pour quelle raison et quand cet audit a été demandé.

Le Président répond que l'audit a été demandé en début de mandat pour connaître l'état financier de l'établissement dans le cadre de la nouvelle gouvernance.

La CGT-SUD observe un décalage entre le budget prévisionnel et le budget rectificatif 1, mais pas avec le budget rectificatif 2, ce décalage peut donc ne pas être significatif. Elle demande si, de ce fait, il pourrait y avoir une mise à jour avec le budget rectificatif 2 et le réalisé lorsqu'il sera disponible.

La CGT-SUD relève qu'a priori l'écart se creuse sur le GVT (Glissement, Vieillesse, Technicité) qui n'est plus financé par l'Etat, le GVT étant plus coûteux sur des catégories A et B que sur des catégories C. Elle craint

qu'il y ait davantage d'embauches de catégories A pour réaliser des audits. La CGT-SUD demande s'il existe une analyse des GVT et quelle est la raison qui fait que le GVT creuse encore le déficit.

Par ailleurs, la CGT-SUD souhaite connaître le coût des personnels de recherche AMIDEX et de recherche d'excellence et souhaite disposer d'une analyse avec uniquement la partie recherche d'excellence.

Le cabinet DELOITTE indique qu'AMIDEX n'entre pas dans la définition des charges non financées. Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique qu'il s'agit de masse salariale sur ressources propres. Par ailleurs, AMIDEX est équilibrée et constitue même des résultats positifs chaque année et n'a de ce fait aucun impact sur la situation financière d'AMU. Le cabinet DELOITTE confirme que toute l'analyse est hors AMIDEX, cette information est précisée dans le support.

La CGT-SUD demande quel est le problème d'être à l'équilibre. Le cabinet DELOITTE indique que ce n'est pas un problème, les budgets sont toujours présentés à l'équilibre.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine explique qu'un budget est constitué en deux parties : d'une part, le fonctionnement, qui regroupe les dépenses de masse salariale et de fonctionnement, et d'autre part, l'investissement, financé par deux origines : des subventions d'investissement reçues directement de l'Etat ou des collectivités, et également par la capacité d'autofinancement qui correspond au « livret de caisse d'épargne » alimenté par l'excédent qui est le résultat annuel. Donc même en étant un service public, il faut être à minima à l'équilibre. Si l'établissement a un résultat négatif il doit présenter un plan de retour à l'équilibre au recteur et il peut par la suite mis sous tutelle pour travailler avec l'inspection générale. L'objectif est donc d'arriver à dégager sur ces moyens récurrents de fonctionnement une marge et d'arriver à l'équilibre pour pouvoir continuer à investir par exemple.

La CGT-SUD craint que cette situation s'empire avec la dévolution du patrimoine. Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine répond que la dévolution du patrimoine n'a aucun impact négatif sur l'équilibre budgétaire ; que l'établissement soit propriétaire ou pas de ses locaux il faut arriver à dégager sur ses ressources de fonctionnement des moyens pour investir dans les équipements scientifiques, notamment.

Le Directeur Général des Services explique la différence qui existe avec une analyse budgétaire du secteur privé. Dans le secteur public, lorsqu'un budget est voté en début d'année, il s'agit d'un acte politique et d'autorisation de dépenses, c'est un objectif très particulier. Les éléments de ce rapport dressent des perspectives et éclairent la gouvernance sur les variantes de la masse salariale qui représente 80% de notre budget et aide ainsi à se projeter en mode pluriannuel. Le rectorat félicite et encourage la gouvernance à poursuivre sur sa projection pluriannuelle de masse salariale grâce ces analyses, à ces études et aux décisions budgétaires.

Pour la FSU, il paraît logique et intéressant pour une nouvelle gouvernance de faire un audit financier afin d'avoir une vision de ce qu'est l'état du système. En revanche, la FSU ressent un malaise personnel par rapport à une analyse purement financière réalisée par un cabinet qui travaille principalement avec les entreprises du secteur privé : l'université n'est pas une entreprise privée. Le rapport donne une vision purement financière, il manque donc les actions opérationnelles : quelle a été l'évolution de l'enseignement et de la recherche, des formations, des diplômes, du nombre d'étudiants accueillis, de l'activité de recherche ? Les problèmes de trésorerie soulevés dans le rapport peuvent s'expliquer par une augmentation du nombre d'étudiants par exemple.

La FSU demande de clarifier les éléments en page 8 de la présentation où il est question du bilan avec un actif immobilisé et des dettes financières.

Une associée du cabinet DELOITTE répond sur la qualité du cabinet et de son habilitation. Le cabinet travaille avec des entreprises privées mais également avec de nombreux établissements publics, nationaux et régionaux. Elle précise travailler plus particulièrement en tant que commissaires aux comptes d'établissements publics de santé, notamment l'APHM, et connaît donc parfaitement les contraintes et le fonctionnement des établissements publics.

Concernant les remarques sur l'aspect financier par rapport à l'analyse qualitative de l'établissement, en effet, c'est un point qui n'a pas forcément été regardé, mais l'objectif était de savoir si AMU avait suffisamment de moyens pour pouvoir assurer cet aspect qualitatif des choses.

L'augmentation des charges de personnels non financées est, pour le cabinet, un point de vigilance très important sur les comptes d'AMU, qu'il convient de garder en mémoire.
Concernant la recherche, les dépenses étant intégralement financées, elles n'ont donc pas fait l'objet des travaux.

La CGT-SUD remercie le cabinet pour la présentation très claire.

La CGT-SUD a été surprise à la réception de ce diagnostic : la précédente gouvernance vantait une excellente gestion, alors aujourd'hui certains chiffres interrogent.

Par ailleurs, à un moment où les organisations syndicales sont mobilisées depuis de longs mois contre une loi, qui était au départ pluriannuelle, du financement de la recherche et qui est annoncée comme un niveau de financement inédit pour l'enseignement et la recherche, le fait que le GVT ne soit pas compensé inquiète. Le contexte politique est déplorable.

La CGT-SUD demande si la hausse de la masse salariale constatée est liée principalement à l'augmentation des ETP.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que cette hausse est effectivement due en partie à l'augmentation des ETP. C'est un des facteurs de l'augmentation de la masse salariale, mais ce n'est pas le seul. Il existe des facteurs exogènes qui ne dépendent pas de l'établissement comme le GVT, et des facteurs endogènes, tels que la politique indemnitaire par exemple.

Par ailleurs, les campagnes d'emplois créent plus d'emplois et plus de masse salariale en valeur que la masse salariale libérée et l'effet BMS (Bonus Masse salariale), qui profite normalement à l'établissement, a participé également à la croissance de la masse salariale.

La CGT-SUD demande le coût d'une étude comme celle-ci, et souhaite savoir si elle ne pourrait pas être une mission de la Direction de l'amélioration continue.

Le Président répond que cette étude pourrait être une mission de la Direction de l'Amélioration Continue (DAC).

Pour le Président, beaucoup de choses restent encore à améliorer, mais il ne veut pas inquiéter sur la santé financière d'AMU. L'établissement n'est pas dans une situation financière préoccupante : il convient de maîtriser l'évolution de la masse salariale, et c'est le but de la campagne d'emplois 2021. Une fois les coûts de la masse salariale maîtrisés, AMU continuera à améliorer la recherche et la formation.

Le Sgen-CFDT est favorable à l'audit lors de l'arrivée d'une nouvelle gouvernance.

Le Sgen-CFDT rejoint la position de la FSU et du SNPTES sur le fait que ce document ne fait que présenter des charges ce qui est réducteur.

Enfin, au sujet du surcoût des campagnes d'emplois des années précédentes, le Sgen-CFDT déplore que la nouvelle gouvernance qui ne faisait pas partie de l'opposition du Président Berland critique aujourd'hui ce qui a été fait par la précédente gouvernance.

Le SNPTES demande si le GVT peut encore être en partie financé par l'Etat.

Le Président et le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indiquent que les réformes ne tournent pas autour du GVT, et que ce n'est pas un sujet abordé par le recteur ESRI à travers le dialogue stratégique de gestion.

III. Campagne d'emplois 2021 - pour avis

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine présente la campagne d'emplois 2021.

Le SNPTES le remercie pour cette présentation.

Le SNPTES remarque qu'il est mentionné, sur une présentation affichée sur le site DRH, un rééquilibrage entre BIATSS et enseignants en faveur du nombre de BIATSS et également un équilibre BIATSS-soutien / BIATSS-support ce qui correspond à un repyramidage des emplois BIATSS. Dès lors, le SNPTES demande comment retrouver les deux équilibres à travers la présentation de la campagne d'emplois faite aujourd'hui. Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que ces éléments figurent dans le Schéma Directeur des Ressources Humaines (SDRH), et qu'en effet, ces deux éléments ne sont pas respectés dans cette campagne qui a été compliquée à établir et finaliser pour les composantes et les structures. La gouvernance conserve ces deux éléments à l'esprit qui seront beaucoup mieux respectés lors de la prochaine campagne d'emplois.

Le Sgen-CFDT le remercie également pour la présentation et souhaite connaître les modalités de calcul du taux de remplacement de 7/10.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine explique que lorsque la gouvernance a travaillé avec les services et la direction générale sur le budget rectificatif 1 (BR1), les services l'ont alerté rapidement sur la difficulté à finaliser ce BR1. Des mesures d'économie en direction des laboratoires et composantes avaient alors été mises en œuvre.

Il est ressorti que le budget initial 2021 allait rencontrer la même difficulté. L'audit a été fait pour objectiver tous ces éléments ce qui a conduit la gouvernance à déterminer un taux de remplacement de 7/10 suite à une réflexion menée avec les services pour essayer de trouver la bonne mesure pour maintenir l'activité en formation, en recherche ou l'accueil des étudiants tout en ayant un budget un peu plus qu'à l'équilibre. En parallèle, ce taux de remplacement devrait permettre de dégager un résultat positif pour alimenter l'investissement.

Le Président précise que ce taux ne s'appliquera que pour cette année et non pour les années suivantes.

La CGT-SUD lit la déclaration commune de la CGT-SUD et de FO ESR annexée au présent PV.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine confirme que le taux de remplacement est plus important pour les enseignants / enseignants-chercheurs que pour les BIATSS.

Les composantes ont eu une grande autonomie et beaucoup de marge de manœuvre puisqu'elles ont travaillé dans le cadre d'enveloppes budgétaires qui leur ont été fixées et non pas en nombre de postes comme c'était fait auparavant. Elles ont pu faire des choix entre les différentes filières ou les modalités de recrutement que ce soit par concours, mobilités ou contrats.

L'UNSA regrette de constater de nouveau certaines transformations de postes AENES en ITRF dans le cadre de recrutements ou de rehaussements de postes. Elle souligne que le MESRI indique dans sa dernière note de service qu'il convient de conserver l'équilibre entre les emplois administratifs de la filière ITRF et AENES.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique qu'il faudra avoir cette recommandation à l'esprit lors des futures campagnes d'emplois et confirme qu'il n'y a aucune volonté de diminuer la filière AENES.

La FSU le remercie également pour la présentation. Elle rejoint la déclaration de la CGT-SUD et de FO ESR et s'indigne de la baisse des financements récurrents nationaux qui poussent à faire de telles campagnes d'emplois.

Sur le repyramidage de personnels BIATSS-soutien / BIATSS-support, la FSU en tant que syndicat représentant les enseignants-chercheurs indique avoir besoin de beaucoup de soutien pour les enseignements.

La FSU note une augmentation de postes de professeurs via l'article 46.3 en promotion interne et félicite l'établissement sur ce point.

La FSU votera cependant contre cette campagne d'emplois.

Le Sgen-CFDT rejoint l'avis des autres organisations syndicales : les postes de BIATSS sont en difficulté alors que certains services ont des besoins importants.

Le Sgen-CFDT remarque également l'augmentation du nombre de contractuels.

Pour toutes ces raisons, le Sgen-CFDT votera contre cette campagne d'emplois.

La campagne d'emplois est soumise au vote :

CGT-SUD : 2 contre

FO : 1 contre

FSU : 1 contre

SGEN-CFDT : 2 contre

SNPTES : 3 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

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

IV. Point d'étape sur le renouvellement de la convention FIPHFP 2021-2023 – volet personnels – pour information

Le Directeur Général des Services Adjoint et le correspondant handicap des personnels du pôle développement ressources humaines de la DRH présentent le point d'étape sur le renouvellement de la convention FIPHFP 2021-2023 – volet personnels.

Le Sgen-CFDT se réjouit du maintien de ce partenariat avec le FIPHFP mais indique que, sur le terrain, la politique est plus dure à mettre en œuvre notamment concernant les reclassements et les reconversions des agents déclarés inaptés.

Les agents en situation de handicap ne doivent pas être perçus que comme des recrutements et le Sgen-CFDT sera très attentif à suivre les reclassements.

Il existe aussi des axes d'amélioration comme le management des personnes en situation de handicap, domaines difficiles en mettre en œuvre. Le Sgen-CFDT souligne ce suivi et continuera à se positionner dans les groupes de travail et tout au long de cette mise en œuvre.

Le Directeur Général des Services Adjoint confirme que ce message a déjà été porté par le Sgen-CFDT et qu'il a déjà eu un impact puisque dans le tableau présenté l'axe 2 « Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptés » a déjà été budgétairement revalorisé.

Le Directeur Général des Services Adjoint précise qu'il s'agit d'un schéma budgétaire sur lequel AMU s'engage notamment en termes de résultats mais il est possible, chaque année, sur la base de l'évaluation du bilan, de rééquilibrer certaines lignes entre elles.

La copie qui sera proposée au vote dans le cadre du renouvellement de la convention FIPHFP pourra varier suite à chaque évaluation annuelle.

La FSU remercie tous ceux qui travaillent au sein de la cellule handicap et les félicite pour le travail fait.

V. Programme de prévention des risques professionnels 2020-2021 – pour information

La Directrice de la Direction Hygiène, Sécurité et Environnement (DHSE) présente le programme de prévention des risques professionnels 2020-2021.

FO ESR demande en quoi consiste le « GT brigade de remplacement ».

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine précise qu'il s'agit d'un des éléments du programme PAIR. L'idée est de créer une brigade volante ; les travaux de ce groupe de travail (GT) vont débiter par la BAP J ou G, cette brigade permettra de disposer d'agents capables de répondre à des besoins de remplacement dans une scolarité, à la DAF ou en tant que gestionnaires de paie. Ce dispositif permettra également d'affecter des agents revenant après une longue période d'absence (retour de disponibilité par exemple) sur des postes intéressants à exercer jusqu'en septembre date à laquelle ils pourraient exercer une mobilité interne.

L'objectif sera de constituer une équipe de quelques ETP, ce qui demandera de dégager des moyens pour pouvoir occuper ces personnes à temps complet et pouvoir faire des remplacements parfois de courte durée qui ne sont parfois pas remplacés.

FO ESR demande qui va faire partie de cette équipe et s'il s'agira de recrutements externes ou de personnels d'AMU.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique qu'il pourra s'agir d'agents contractuels ou titulaires de retour de disponibilité et prend l'exemple des TZR dans les écoles (titulaires de zone de remplacement). Il ajoute que tout sera envisageable et ouvert.

Le Sgen-CFDT remercie la Directrice de la DHSE pour cette présentation très complète et revient sur certains points déjà signalés lors de la réunion du CHSCT notamment sur la nécessité d'un renfort en psychologues du travail.

Pour le Sgen-CFDT, ces brigades seront compliquées à mettre en œuvre.

La DHSE a créé un GT sur le personnel d'entretien, et ce GT n'avance pas, il est difficile à réunir.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que ce dernier point a été abordé lors de la présentation de l'agenda social 2021 et que ce GT doit être réactivé.

La FSU insiste sur la nécessité de s'attacher à la prévention primaire des risques psycho-sociaux (RPS).

La FSU demande si la formation des encadrants au management bienveillant est également prévue pour les enseignants-chercheurs qui ont en responsabilité des agents.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine répond par l'affirmative, cette formation est prévue pour tous ceux qui vont prendre des responsabilités managériales, autant pour les enseignants-chercheurs que pour les BIATSS.

La FSU demande s'il existe un risque radon à l'université.

La Directrice de la DHSE indique que certaines zones à Marseille et Aix font partie des zones radon 1 (les plus faibles) qui nécessitent de faire une mesure de ce risque potentiel.

La CGT-SUD regrette que l'avis n°1 proposé lors du CHSCT n'ait pas été adopté.

Le CHSCT a demandé à ce que la prévention primaire des RPS soit une priorité de l'établissement. L'approche via une politique de « qualité de vie au travail » n'est pas adaptée à la prévention des atteintes à la santé mentale des agents, ce point est par ailleurs clairement mentionné dans les orientations stratégiques ministérielles. Le CHSCT a préconisé que le préambule à toute démarche QVT soit un plan de réduction des facteurs de RPS.

Sur les formations au management bienveillant, la CGT-SUD espère qu'il n'y a pas de formation au « management malveillant ».

Pour la CGT-SUD il n'existe pas de pas de raison que le management ne soit pas bienveillant.

Les problèmes de management découlent d'un manque de moyens qui entraînent des conflits. Il faut donc insister sur la prévention des risques.

La CGT-SUD souligne également un problème au sujet des assistants de prévention : l'assistant de prévention de la DOSI Marseille Saint Charles a été informé d'un problème d'amiante par un élu du comité technique CGT-SUD. Même s'il existe des assistants de prévention, il faudrait former un réseau actif d'échanges et d'informations pour tous les agents.

VI. Projet d'évolution de l'organisation de la Direction des Relations Internationales – pour information

La Directrice de la Direction des Relations Internationales (DRI) présente le projet d'évolution de l'organisation de la DRI, lequel a été co-constitué avec les équipes pour répondre à leur demande en ce sens.

FO ESR indique que la DRI a démontré que le management bienveillant existe en intégrant les équipes à cette réorganisation.

La FSU remercie et félicite tout le monde pour cette méthodologie de réorganisation qui semble en tous points remarquable.

La CGT-SUD n'a eu pas les mêmes retours des agents de la DRI.

Elle indique que l'équipe de direction de la DRI, qui est nouvelle, a passé l'année 2020 sur la réorganisation et n'a associé les agents qu'en fin d'année seulement. La consultation des agents n'a pas eu lieu. Les agents n'ont pas participé à cette réorganisation.

La CGT-SUD demande que le CHSCT s'empare de cette question de réorganisation.

Le Président soutient la démarche présentée et confirme les propos de la Directrice de la DRI selon lesquels les équipes ont été pleinement associées.

La Directrice de la DRI rappelle que le contexte particulier de l'année 2020 a perturbé les travaux engagés : d'une part, l'arrivée d'une nouvelle équipe de gouvernance, d'autre part la survenance de la crise sanitaire, de ce fait la DRI a travaillé davantage sur le rapatriement des étudiants étrangers que sur la réorganisation. En outre, elle souligne que l'équipe de direction de la DRI est nouvelle. Il était donc important que l'équipe de direction s'approprie ce projet de réorganisation dans un premier temps avant d'y associer les équipes.

Sans remettre en cause les propos de la Directrice de la DRI, la CGT-SUD souligne que les agents n'ont pas eu l'impression d'être associés en amont de la réorganisation.

Les chefs de pôles arrivés récemment ne connaissent pas forcément le travail des agents qu'ils encadrent.

La Directrice de la DRI indique que dans les différentes assemblées générales plénières qui ont été conduites à la DRI depuis plusieurs années, notamment en 2019 avec l'ancienne direction, ces sujets ont été abordés à plusieurs reprises. Les agents savent qu'ils peuvent rencontrer leur hiérarchie afin d'être accompagnés.

Le Directeur Général des Services Adjoint complète les propos de la CGT-SUD en indiquant que la démarche qui est engagée est réellement une approche par compétences. Chaque personne du collectif de travail va pouvoir s'exprimer et valoriser son métier, son expérience et sa compétence pour l'intégrer dans le projet. Il s'agit aujourd'hui d'une présentation de la démarche qui va se poursuivre avec tous les personnels jusqu'au printemps prochain.

La CGT-SUD demande à nouveau que le CHSCT soit associé. Cette demande fait partie des prérogatives du comité technique.

Le Sgen-CFDT apprécie la présentation et apprécie l'information avant la consultation mais précise qu'il ne va pas se satisfaire d'un simple affichage et souhaite un vrai espace de dialogue et non de simples réunions à l'initiative des responsables.

Le Sgen-CFDT demande ce que deviendront les locaux libérés par la DRI au bâtiment PORTE.

La Directrice de la DRI ne pense pas que l'espace va être libéré, toutefois la mise en place du télétravail va peut-être amener à réfléchir à une répartition différente des locaux et la réorganisation va entraîner des mouvements de personnels au sein des différents pôles.

Il conviendra de réétudier ces questions une fois que l'organisation cible sera définie.

VII. Modification des critères de composition des comités de sélection – pour avis

Le Vice-président Recherche présente la modification des critères de composition des comités de sélection (CDS), explique les raisons amenant à opérer cette modification et expose les modifications envisagées.

La CGT-SUD s'abstiendra car elle est critique sur la mise en place des CDS et ce depuis le début : ces comités n'ont pas réglé les problèmes de localisme et de népotisme.

La CGT-SUD comprend que ce changement a pour but de faciliter la composition des CDS mais demande si cette modification n'entraînera pas une surreprésentation des personnalités extérieures.

Il existe des difficultés sur la composition des CDS : un directeur de laboratoire qui veut constituer son CDS et qui choisirait une majorité de membres externes pourrait aboutir à une mise à l'écart de l'équipe.

La CGT-SUD demande si un CDS pourrait être constitué par un personnel interne seulement et par sept personnalités externes par exemple.

Le Vice-président Recherche confirme qu'une telle composition est possible.

Il rappelle toutefois que les fiches et la composition des CDS doivent être validées et signées par le directeur de composante et par le directeur du laboratoire. Par ailleurs, les CDS sont validés par le conseil académique restreint. Il existe donc des garanties.

Il s'agit d'une démarche positive pour permettre la transparence des recrutements.

Pour le Sgen-CFDT il s'agit d'une mise en légalité, donc on ne peut que s'incliner. Mais il faut rappeler que ces modifications s'inscrivent dans le contexte de la loi pour la programmation de la recherche qui met en danger les activités de qualification nationale des enseignants-chercheurs par le CNU.

Les dangers du localisme doivent être appréciés dans ce contexte.

La FSU souscrit à la réserve faite par le Sgen-CFDT et la CGT-SUD et indique que les inquiétudes persistent. Le CNU est mis en cause par la loi pour la programmation de la recherche.

La FSU va toutefois soutenir la modification pour faciliter les compositions des CDS.

La modification des critères de composition des comités de sélection est soumise au vote :

CGT-SUD : 1 abstention

FO : 1 abstention

FSU : 1 pour

SGEN-CFDT : 2 pour

SNPTES : 3 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

VIII. Modification des modalités d'examen des dossiers d'avancement local des Enseignants-Chercheurs –pour avis

Le Vice-président Formation présente la modification des modalités d'examen des dossiers d'avancement local des Enseignants-Chercheurs, concernant le volet fiche individuelle d'évaluation.

L'idée est de rendre cette fiche plus lisible et plus facile à compléter.

Le Sgen-CFDT confirme que le formulaire est très complexe et est donc favorable aux modifications présentées. Le Sgen-CFDT suggère l'idée de fournir des annexes avec des exemples de pédagogies innovantes pour donner à cette case une coloration plus concrète.

Le Vice-président Formation pense que l'idée de fournir des exemples est bonne et qu'un lien URL renvoyant à un certain nombre d'exemples pourrait être fourni.

La Modification des modalités d'examen des dossiers d'avancement local des Enseignants-Chercheurs est soumise au vote :

CGT-SUD : 1 abstention

FO : 1 abstention

FSU : 1 abstention

SGEN-CFDT : 2 pour

SNPTES : 3 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IX. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : Prime COVID : Est-ce possible d'avoir la répartition de la prime covid par direction et par catégorie (A, B, C) contractuel ou titulaire ? Nous souhaitons également avoir leurs critères d'attribution pour chaque direction.

Il semble comme à son habitude que la majorité des cadres sont éligibles à cette prime mais que les agents de catégorie C qui se sont mobilisés aussi voir plus lors de cette période de 1^{er} confinement ne le sont pas... Pouvez-vous nous communiquer la démarche de recours ? Nous avons eu beaucoup de remontée des agents sur le manque de transparence, sur l'attribution de cette prime. Est-ce que les bénévoles qui ont soutenu SIUMPS ou autres sont éligibles à cette prime surtout que pour certains ils ont cumulé leur mission en plus de ce geste de solidarité, qui s'en occupe ?
(FO ESR)

Réponse : Des éléments d'informations d'ordre statistique concernant les attributions seront proposés ultérieurement. Les agents bénéficiaires vont recevoir une notification par courrier électronique.

La prime vient reconnaître un engagement pendant la période de confinement excédant en intensité et en quantité la charge habituelle de travail, en présentiel ou en travail à distance. 3 critères ont été établis par la gouvernance en application du Décret du 21 novembre 2020.

-Les agents ayant contribué à l'effort de recherche dans la lutte contre le Covid-19 ou les agents ayant fait preuve d'un engagement d'exception pour l'établissement dans le cadre du Plan de continuité d'activité.

-Les agents directement impactés par le Plan de continuité d'activité, engagés dans des fonctions dont la crise a rendu l'accomplissement de la tâche plus complexe, telle que l'entretien des bâtiments, la paie, le maintien des infrastructures informatiques, gestion des rapatriements d'étudiants, etc.).

- Les agents ayant eu un surcroît de travail dûment justifié.

L'université a reçu une dotation de 221 000 euros

Comme cela a été annoncé, l'établissement a décidé de plus que doubler cette somme, pour la porter à plus de 500 000 euros, sur ses ressources, afin de pouvoir rémunérer un plus grand nombre d'agents, particulièrement mobilisés durant cette période pour permettre de maintenir nos activités essentielles.

Par ailleurs, et afin d'assurer le traitement le plus équitable qui soit, la gouvernance d'Aix-Marseille Université a choisi de verser cette prime à l'ensemble des personnels proposés par leurs structures d'affectation au regard de leur engagement.

I.2 Question : Dans l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 (Modifié par Décret n°2019-1108 du 30 octobre 2019 - art. 2) fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs, il est indiqué :

Lorsque les enseignants-chercheurs accomplissent des enseignements complémentaires au-delà de leur temps de travail (durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance), ils perçoivent une rémunération complémentaire.

Au département de Chimie de l'université Aix-Marseille, comme il est explicitement énoncé dans le compte-rendu de la réunion du conseil du 12-11-2020, le paiement d'heures complémentaires n'intervient que lorsqu'une limite de 10 h ETD est dépassée.

Comment le département de chimie d'AMU et par conséquent l'UFR sciences et l'université Aix-Marseille peuvent-ils ne pas appliquer le décret ministériel ?

(Sgen CFDT)

Dans le département de chimie les heures complémentaires ne sont payées que si leur nombre est supérieur à 10 heures, comme ceci a été rappelé lors du dernier conseil de département. Sur quelle base juridique s'appuie une telle décision ? Cet usage est-il en cours dans d'autres UFR ou départements à AMU ? (CGT SUD)

Réponse : Le conseil d'administration restreint du 16 juillet 2019 prévoit la répartition des services entre les différentes fonctions des enseignants-chercheurs. Il fixe également les équivalences de services horaires applicables à chacune des activités correspondant à ces fonctions ainsi que les modalités pratiques de gestion.

La prise en compte d'heures complémentaires au-delà d'un seuil de 10 heures correspond à une proposition validée en Conseil d'UFR invitant les enseignants en faible dépassement de service à ne pas solliciter de rémunération accessoire. C'est une pratique ancienne qui n'avait jusqu'alors pas suscité de contestation. Toutefois, il ne s'agit que d'une suggestion ; tout enseignant chercheur ou enseignant demandant le règlement des heures complémentaires dès la première heure excédant le service dû sera rémunéré. L'UFR Sciences a indiqué être prête à payer ces heures à la demande des enseignants si cela est souhaité.

I.3 Question : Dans l'article 6 du décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche il est indiqué :

"Les bénéficiaires d'une prime d'encadrement doctoral et de recherche peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service d'enseignement, par décision du président ou du directeur de l'établissement, selon les modalités définies par le conseil d'administration"

Cet article a d'ailleurs été rappelé dans la décision du CA d'AMU sur la PEDR du 24 avril 2018.

Un bénéficiaire de la prime doit donc manifester sa volonté pour bénéficier de cette décharge de service d'enseignement.

Or dans le compte-rendu de la réunion de la direction de l'UFR Sciences du 18 novembre 2020, il est demandé aux directeurs de département de réaliser automatiquement les conversions de prime (PRP, PCA et PEDR). Cette pratique qui n'est pas nouvelle à l'UFR sciences ne respecte pas le décret ministériel.

Encore une fois, comment les départements de l'UFR sciences et par conséquent l'UFR sciences et l'université Aix-Marseille peuvent-ils ne pas appliquer le décret ministériel ?

(Sgen CFDT)

Réponse : La délibération du CA du 24/04/2018 prévoit que lorsque l'enseignant souhaite convertir la PEDR en décharge de service, il doit présenter une demande lors de l'établissement de son état prévisionnel de service en début d'année. La conversion en décharge est accordée par le président après avis du directeur de composante. La décharge ne pourra plus être accordée dès lors que le premier versement trimestriel de la PEDR aura été effectué.

Les déclarations des services sont en cours auprès de l'UFR Sciences. Certains enseignants souhaitent faire moins d'heures en compensant leur service par des décharges, mais celles-ci doivent être validées par les responsables et par les intéressés pour finaliser les déclarations de services. C'est le sens de la demande adressée par l'UFR Sciences auprès des enseignants.

I.4 Question : La loi de programmation de la recherche (LPR) est porteuse de revalorisations salariales, en particulier, celle de régimes indemnitaires. Le SNPTES souhaite donc savoir si les notifications (ou pré-notifications) budgétaires de la SCSP de 2021 confirment le financement pour AMU de l'ensemble des revalorisations actées par le protocole d'accord associé à la LPR et dont le SNPTES est signataire ?

Si oui, et pour le cas des personnels concernés dont les primes ne sont pas mensualisées (par exemple : PRES des enseignants-chercheurs, PES des PRAG et PRCE), est-ce qu'un calendrier des versements est déjà arrêté ?

(SNPTES)

Réponse : L'établissement a reçu une pré-notification en novembre 2020 faisant figurer des crédits supplémentaires dans le cadre de la loi LPR au titre de l'année 2021. Ces crédits sont à ce jour fléchés sur la refonte indemnitaire des agents BIATSS, enseignants-chercheurs et enseignants du second degré. Des crédits sont aussi prévus pour le repyramidage de la filière ITRF. Le calendrier de mise en œuvre de ces mesures n'est pas encore arrêté. L'établissement est dans l'attente des textes d'application qui feront suite aux négociations prévues au niveau ministériel et de la confirmation de ces montants transmis à titre prévisionnel.

II. DEVELOPPEMENT RH

II. 1 Question : Télétravail : À la suite de la mise en place du télétravail à AMU, beaucoup d'agent ont candidaté, ce qui est une bonne nouvelle pour l'amélioration de la qualité de vie au travail. Pouvez-vous nous indiquer, qu'elles sont les recours en cas d'avis non favorable, là encore l'avantage est donné au cadre de catégorie A, au détriment des agents de catégorie C, alors que ceux-ci effectuent depuis le 1ER confinement leurs missions en travail à distance.
(FO ESR)

Réponse : Conformément aux dispositions de l'article 7 de la charte de déploiement du télétravail au sein d'Aix-Marseille Université, tout refus doit être motivé et précédé d'un entretien. En cas de désaccord, l'agent bénéficie de plusieurs voies de recours successives :

- En premier lieu, l'agent a la possibilité de solliciter son N+2 ;
- En cas de désaccord persistant, le comité de suivi et d'accompagnement peut être saisi pour un entretien de médiation ;
- Si l'entretien de médiation n'aboutit pas, l'agent peut saisir la Commission Paritaire dont il relève (CPE ou CCP ANT) afin de contester la décision de refus ;
- Enfin, selon le retour de la commission paritaire, l'agent aura la possibilité d'effectuer un recours contentieux devant le tribunal administratif.

A ce jour et compte tenu du caractère récent de la mise en place du dispositif, l'ensemble des demandes de télétravail n'a pas encore été traité, ce qui ne permet pas d'identifier si une catégorie est avantagée. En tout état de cause, un bilan annuel sera réalisé conformément aux dispositions de la charte.

II. 2 Question : Par rapport à l'application du Télétravail, si un agent en accord avec son manager avait opté pour des jours fixes pour le télétravail, est ce que son manager en évoquant des raisons de service et de façon ponctuelle peut imposer à l'agent d'effectuer du présentiel et reporter le jour télétravaillé ?
(SNPTES)

Réponse : Cette demande du responsable sera justifiée par une nécessité de service. Dans ce cas, le jour de télétravail n'est pas reporté de droit conformément à la charte du déploiement du télétravail (cadre général du télétravail), mais cela peut être évoqué entre l'agent et le responsable, notamment lorsque l'organisation prévoit des jours de télétravail glissant.

III. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

III.1 Question : Le Président accorde à tous les agents 2H pour faire du sport ? Quelle est la procédure vis-à-vis du responsable hiérarchique ? Quelles sont les modalités (2h y compris les déplacements ? 2 h sans les déplacements ? matin, après-midi...).
(FO ESR)

Réponse : Le régime des horaires de travail et congés n'a pas été modifié. La prise en compte d'une activité sportive de santé dans le temps de travail est un avant-projet qui, s'il figure bien dans le programme de la gouvernance, doit être inscrit dans le calendrier des réformes.

III.2 Question : Depuis plusieurs semaines nous n'avons plus de DRH, que va-t-il se passer ? futur recrutement ? qui assure l'intérim ?
(FO ESR)

Réponse : L'absence momentanée de DRH est liée à une enquête administrative en cours dont il convient pour l'instant d'attendre les conclusions. Pour pallier cette absence, le Président a confié l'intérim au DGSA. Celui-ci assure cette mission en binôme avec la DRH-A et avec l'appui quotidien et continu des directrices de pôles, responsables de DRH campus et plus généralement l'ensemble des personnels de la DRH.

IV. DIVERS

IV.1 Question : Procédure de rupture conventionnelle : vous deviez mettre en place un GT paritaire pour définir un cadre additionnel d'établissement. Où en est la mise en place de ce GT ?
(Sgen CFDT)

Réponse : Suite à la réunion du 7 décembre 2020 relative à l'élaboration de l'agenda social en concertation avec l'ensemble des organisations syndicales, la réunion du groupe de travail sur la rupture conventionnelle a été fixée le 18 décembre 2020 matin.

IV.2 Question : Bilan social 2019 : pourquoi n'est-il pas présenté à ce CT ? Quand sera-t-il présenté ?
(Sgen CFDT)

Réponse : Au regard de l'importance des ordres du jour des instances de décembre 2020, il a été jugé plus raisonnable de présenter le bilan social et le rapport de situation comparée 2019 aux instances de janvier 2021.

IV.3 Question : Nous avons pris connaissance du communiqué d'Udice relatif à la possibilité d'expérimentation pour le recrutement d'enseignants-chercheurs. Pouvez-vous nous préciser la position d'Aix-Marseille Université sur ce sujet et la manière dont vous mettrez en œuvre ce dispositif si loi LPR est votée et promulguée ?
(Sgen CFDT)

Réponse : AMU est un opérateur de l'Etat et se doit donc de respecter la loi même si par l'intermédiaire de son Président l'établissement a pris une position différente au sein d'Udice.
Pour autant, le choix de mettre en œuvre certains dispositifs ouverts par la future LPR fera l'objet d'un débat au sein des instances représentatives des personnels notamment celle plus particulièrement impliquée dans la gestion des EC/E (Cac restreint).

IV.4 Question : compte tenu de la charge de travail actuelle et à venir, ne pourrait-on pas envisager de renforcer l'équipe du SUMPP et en particulier d'embaucher une autre ou un autre psychologue du travail ?
(Sgen CFDT)

Réponse : Compte tenu des efforts demandés lors de la campagne d'emplois 2021, cela n'a pas été envisagé. C'est une demande qu'il faudra évaluer avec la direction du service et peut-être alors à intégrer dans la prochaine campagne 2022.

IV.5 Question : Pouvez-vous nous donner la règle des congés et des décharges syndicales. Exemple : je suis en décharge syndicale le mercredi, si je pose le lundi, mardi, jeudi et vendredi, ma décharge est-elle prise en compte ou doit-elle basculer en jour de congés ?
(Sgen CFDT)

Réponse : Si l'agent bénéficiaire d'une décharge syndicale souhaite continuer à exercer ses fonctions syndicales, la décharge est maintenue et il ne devra poser que 4 jours de congé.
Si l'agent souhaite être en congé toute la semaine et ne plus exercer ses missions syndicales, il devra poser 5 jours de congés.

IV.6 Question : Peut-on avoir le calendrier des élections au conseil de gestion du SCASC ?
(Sgen CFDT)

Réponse : En accord avec le prestataire Voxaly, et pour des raisons techniques, il a été envisagé de décaler le calendrier des élections du SCASC à début février.

IV.7 Question : Est-ce qu'il serait possible d'avoir un bilan de l'activité de la section disciplinaire de l'université sur plusieurs années ? Nombre de cas, nombre de sanctions prononcées, combien font l'objet d'un appel au CNESER et sont confirmés ou cassés par l'instance nationale ?
(FO ESR)

Réponse : A ce jour, cette question ne relève pas du champ de compétence du comité technique.
En revanche et en application de l'article 1, 10° du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, ces données seront disponibles dans la base de données sociales mise en place au plus tard le 31 décembre 2022.

IV.8 Question : Sur l'ENT - rubrique DRH - les personnels n'ont plus la possibilité de consulter leurs dossiers personnels dans laquelle se trouvait notamment leurs avancements de carrière et leurs numéros NUMEN. C'était un outil très pratique et utile. Peut-on remettre cet accès ? (SNPTES)

Réponse : Rappel des questions réponses du comité technique du 14 septembre 2020

Question : L'affichage des infos DRH n'est plus disponible sur l'ENT (carrière, numen, contrat...). Est-il prévu de le remettre en ligne prochainement ?

Réponse : Les informations individuelles de chaque agent ne sont plus accessibles depuis l'ENT. En effet, l'onglet « ma carrière » n'est plus mis à jour depuis la mise en production de SIHAM, nouvel outil RH, en février dernier. Néanmoins, SIHAM propose un module permettant à chaque agent de consulter ses données personnelles saisies dans le SIRH. Ce module a fait l'objet d'une nouvelle version majeure cet été. Les services de la DOSI et de la DRH en étudient les modalités de déploiement. Ce module permettra de consulter les coordonnées personnelles et les données administratives en vigueur à la date du jour de consultation.

Ce module est appelé à se développer et à offrir des services élargis aux usagers, il permettra à terme la dématérialisation des entretiens professionnels ou la possibilité de soumettre une demande de modification de ses coordonnées personnelles directement auprès des services de gestion.

Dans l'attente de sa mise en service, les services de la DRH (DRH campus et pôle gestion des personnels) sont à la disposition des personnels pour les renseigner sur leur carrière ou leur contrat.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h15.

Le Président



Eric BERTON

Le secrétaire adjoint de séance



Alain FERRARINI pour la FSU

Lieu : Visioconférence

Le Président de l'Instance : Eric BERTON

Quorum : 10 (minimum 5)

Représentants de l'administration			
Eric BERTON Président de l'Université	X	Maryline CRIVELLO VP du CA	Absente excusée
Laurent BARBIERI Directeur Général des Services	X	Lionel NICOD VP Formation	X
Damien VERHAEGHE VP Richesse Humaine et Patrimoine	X	Philippe DELAPORTE VP Recherche	X
Jean-Philippe POTIER DGS Adjoint	X		

Représentants du personnel (titulaires)		Représentants du personnel (suppléants)		
NOM - PRENOM Organisation syndicale		NOM - PRENOM Organisation syndicale		Avec ou sans voix délibérative
Jérôme GIORDANO SNPTES	x	Christophe DUBOIS SNPTES	x	
Joëlle NELSON SNPTES	x	Céline GRANCHI SNPTES	x	
Georges RELJIC SNPTES	x	Claude MORAN SNPTES	x	
Brigitte FAYE SGEN-CFDT	x	Ines GHARBI SGEN-CFDT	x	
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT	x	Patrick FIGON SGEN-CFDT	x	
Laure DENOIX CGT-SUD	x	Christophe DEMARQUE CGT-SUD	x	X
Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD	Excusé	Delphine CAVALLO CGT-SUD	Excusée	
Cécile MERLE UNSA Education	x	Michèle RIERA UNSA Education	X	
Ghislaine GALLENGA FSU	Absente	Alain FERRARINI FSU	x	X
Léon BOUBLI SNPREES-FO	x	Linda DJOUABLI SNPREES-FO	X	

Contact : drh-affaires-juridiques@univ-amu.fr

De: DEMARQUE Christophe
Envoyé: vendredi 11 décembre 2020 16:33
À: BOUSSIOUX Dominique
Objet: Déclaration Campagne d'emplois 2021 CGT-SUD et FO

Madame Boussioux,

Voilà la déclaration lue ce jour en CT.

Bien cordialement,
Christophe Demarque

Pour nos organisations syndicales (CGT-SUD et FO) la campagne d'emploi 2021 ne répond en rien aux défis auxquels notre université est confrontée et va conduire à une nouvelle détérioration de la vie des personnels, alors que le nombre d'étudiants augmente chaque année dans notre établissement. En effet la campagne d'emploi présentée au Comité Technique du 11 décembre et au Conseil d' Administration du 15 décembre prévoit le non remplacement de 30% des postes vacants (en moyenne) et voit encore augmenter le nombre de recrutement d'agents non titulaires qui représente déjà 35% des effectifs selon le bilan social 2019 de l'université.

Les conditions de travail et d'étude, déjà profondément touchées par le sous-financement chronique des universités, ont été profondément dégradées du fait de la crise sanitaire. Alors que cette dernière a mis plus que jamais en lumière nos besoins humains et financiers, les non-renouvellements de postes prévus vont faire peser une charge de travail insupportable sur les agents, administratifs et techniques, gestionnaires de scolarité, enseignantEs, au détriment de l'accueil et de l'enseignement des étudiant-es. Quel paradoxe au moment où la Ministre Frédérique Vidal annonce une loi de financement prétendument inédite pour l'ESR ! Quel paradoxe alors que la gouvernance précédente n'a cessé de vanter sa bonne gestion de l'établissement et de s'enorgueillir d'être retenue comme une initiative d'excellence !

Cette politique d'emplois est une nouvelle conséquence des lois LRU et du passage aux RCE réclamés par les présidents d'université et combattus par nos organisations syndicales. Elle illustre que le désengagement de l'Etat est néfaste pour le système universitaire et que la mise en compétition des établissements au travers du PIA qui serait soi-disant profitable à AMU est une illusion. La CGT-SUD et FO refusent donc le vote de la campagne d'emplois qui va conduire notre université à une situation de plus en plus précaire et dégradée, tant pour le personnel que pour les étudiant-es.

Avec l'explosion désormais permise des frais d'inscription pour les étudiant-es étranger-es et les masters à 5 000 € l'année, premières étapes d'une généralisation de la marchandisation du savoir, elle participe à une transformation de notre enseignement supérieur vers le modèle anglo-saxon, profondément inégalitaire.



Christophe Demarque
Directeur du Département de Psychologie Sociale
Maître de conférences en Psychologie Sociale et du Travail

UFR ALLSH - LPS UR 849

29 avenue Robert Schuman - 13621 Aix-en-Provence Cedex 1