

Procès-verbal du comité social d'administration du 13 mars 2023 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 la CGT-SUD.

I. Approbation du PV du CSA du 3 février 2023 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 3 février 2023.

L'UNSA Education souhaite une reformulation en page 3 et demande à remplacer « Elle suggère le développement des formations en distanciel. En effet, cette expérimentation a été fastidieuse mais il pourrait être envisagé de la renouveler dès lors que ce format est davantage maîtrisé aujourd'hui » par « Elle suggère de renouveler l'expérimentation des formations en distanciel, initiées pendant le confinement, maintenant que le format est davantage maîtrisé... »

Sous réserve de cette modification, le procès-verbal du 3 février 2023 est **adopté à l'unanimité**.

II. Présentation du Schéma Directeur du Handicap (SDH) 2023-2025 – pour avis

Le vice-président délégué santé et handicap présente le point, conjointement avec le correspondant handicap des personnels. Il indique que le schéma directeur a été approuvé à l'unanimité par le conseil académique du 14 octobre 2022.

FO ESR remercie pour la présentation et souhaite connaître les objectifs de ce nouveau SDH qui permettraient de se rapprocher du taux réglementaire de 6% et demande si l'établissement vise un taux.

Le correspondant handicap des personnels de la DRH rappelle qu'en 2018 le taux s'élevait à 1,57% et qu'il est passé à 4,15% au 31 décembre 2022.

L'objectif fixé avec la FIPHFP est de se rapprocher des 4,90%, ce qui correspond au taux moyen dans les établissements comparables aux nôtres.

FO ESR prend note de l'axe 1 qui est d'améliorer l'accessibilité numérique, axe piloté par la DirNum, mais demande ce qu'il en est en termes de poste et de moyens.

Le vice-président délégué santé et handicap indique qu'il s'agit d'un axe assez transversal, qui peut inclure d'autres directions, comme la DirCom notamment, il précise que tous les axes peuvent être touchés par l'accessibilité numérique.

L'idée serait d'avoir un référent accessibilité numérique qui pourrait aider l'établissement à construire ce schéma pluriannuel et qui serait en interaction avec les différents services pour pouvoir modifier les pratiques et ainsi permettre une meilleure accessibilité numérique.

FO ESR souligne qu'il est rappelé dans la présentation que des recrutements d'enseignants-chercheurs spécifiques sont prévus dans le SDH et souhaite savoir s'il s'agit d'un contingent supplémentaire par rapport à la campagne d'emplois.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que pour le moment cela se fait sur la base du volontariat dans chacune des composantes.

Le vice-président délégué santé et handicap et le vice-président richesse humaine et patrimoine ont rencontré les directeurs de composantes de taille importante pour leur rappeler les dispositifs existants et pour les sensibiliser. Pour l'instant, c'est en premier lieu AMIDEX qui soutient l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers une carrière académique avec l'action « doctorants handicap ».

Il conviendra d'étudier lors de la prochaine campagne d'emplois si l'établissement met en place des moyens incitatifs pour accélérer l'atteinte de l'objectif comme cela a été fait pour les recrutements au titre de l'article 46.3 notamment.

L'UNSA Education souhaite connaître les moyens mis en œuvre pour le développement du SDH. Le vice-président délégué santé et handicap indique que les moyens se retrouvent à travers les différentes actions. Le budget dédié global à la réalisation du SDH n'a pas été calculé. Toutefois, dans chaque action des coûts sont représentés.

Le correspondant handicap des personnels ajoute que dès la rentrée aura lieu une phase de réécriture de la convention avec le FIPHFP. Ainsi les besoins seront chiffrés à nouveau, et AMU pourra décider quels axes du SDH pourront être englobés dans le budget.

L'UNSA Education constate qu'au sein d'AMU le taux d'emploi des enseignants-chercheurs est faible (moins de 2%) et demande quels sont les taux d'emploi concernant les enseignants-chercheurs dans les autres établissements comparables à AMU et quelle est l'évolution du vivier du nombre de candidats sur les postes d'enseignants-chercheurs.

Le vice-président délégué santé et handicap confirme que le taux est à peu près le même dans les autres universités. Ce faible taux s'explique en partie par le fait que certains enseignants-chercheurs ne se déclarent pas travailleurs handicapés.

Le correspondant handicap des personnels précise que le taux au niveau national est de 1,76%, avec un taux d'emploi en baisse l'an passé dû à de nombreux départs à la retraite. Toutefois AMU se situe dans la moyenne et son taux d'emploi BOE progresse.

L'UNSA Education demande si les contraintes d'AMIDEX sont applicables sur les postes de chaire d'excellence.

Le vice-président délégué santé et handicap confirme qu'une chaire d'excellence est réservée aux agents BOE.

L'UNSA Education souhaite savoir quelles sont les causes des réticences des directeurs de composantes à ce sujet.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que cela peut s'expliquer par un vivier trop faible de doctorants, mais également par des difficultés matérielles pour les laboratoires notamment.

Le Sgen-CFDT remercie pour la présentation très claire et rappelle que la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances reconnaît plusieurs types de handicaps. Il serait souhaitable que ces différents types de handicaps apparaissent dans la présentation.

De plus, en accompagnant les agents, le Sgen-CFDT constate beaucoup de souffrance découlant de la façon dont cette question du handicap est traitée malgré les préconisations claires mais parfois non suivies.

Pour le Sgen-CFDT, les axes définis dans les SDH sont satisfaisants, mais AMU doit s'engager davantage pour éviter cette souffrance.

Le Président confirme et rappelle que l'engagement d'AMU et de l'ensemble des services à ce sujet est total. Cela se traduit entre autres par la montée d'emplois BOE.

Le vice-président délégué santé et handicap souligne que le service rendu est visible et qu'il entraîne une ascension du nombre de déclarations.

Le correspondant handicap des personnels rappelle l'axe 7 du SDH « Disposer d'une culture commune sur le handicap » et indique que les organisations syndicales devraient être associées à cet axe.

Le Sgen-CFDT soulève les problèmes d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite sur le site de Marseille Saint-Charles souhaitant se déplacer entre le bâtiment d'ALLSH et le CROUS.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que dans le cadre de la construction de la nouvelle cité internationale (résidence universitaire) un ascenseur sera mis en place à côté de l'escalier.

La CGT-SUD note qu'une des priorités du SDH est de favoriser l'accès aux carrières académiques pour les enseignants-chercheurs et souhaite savoir pourquoi le pilotage se fait au niveau d'AMIDEX et non par la DRH.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que c'est bien la DRH qui traite de cette question avec des moyens supplémentaires apportés par AMIDEX.

La CGT-SUD note également que le modèle des chaires d'excellences, dispositif limitant et contraignant, pour favoriser l'accès aux carrières académiques ne sera pas suffisant pour atteindre les objectifs.

Le Président répond que le dispositif des chaires d'excellences impose des contraintes mais que ce n'est pas le seul moyen pour recruter des enseignants en situation de handicap.

Le Schéma Directeur du Handicap (SDH) 2023-2025 est soumis au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité.

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

Le vice-président richesse humaine et patrimoine explique que l'UFR ALLSH a obtenu un poste de professeur des universités dans le cadre du GIP Institut Français d'Islamologie au titre de 2023. La prise de poste étant prévue au 1^{er} septembre 2023, un additif à la campagne d'emplois présentée en décembre 2022 est nécessaire pour procéder au recrutement.

La CGT SUD constate que le ministère peut créer des postes quand cela l'arrange, puisqu'il s'agit d'une véritable création issue de la naissance d'un nouvel institut - sous forme de GIP - à la demande du président de la République.

Elle déclare qu'elle votera contre, dans la mesure où ce point s'inscrit dans une campagne globale à laquelle elle est opposée.

Le Sgen-CFDT soutient la création de ce type de chaire qui permet de sortir des représentations fantasmatiques sur l'islam.

FO ESR rappelle que 50% seulement des postes demandés par ALLSH ont été retenus dans la campagne d'emplois. Dès lors, il faudra plus d'un additif à la campagne d'emplois pour parvenir à un encadrement pédagogique et scientifique digne des ambitions de l'UFR et d'AMU. Pour cette raison FO ESR s'abstiendra.

Le Président rappelle que l'ensemble des demandes d'ALLSH ont été accordées dans la campagne d'emplois.

L'additif à la campagne d'emplois 2023 enseignants-chercheurs est soumis 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. Contingent congés pour recherches ou conversions thématiques, année 2023/2024 – pour avis

Le vice-président richesse humaine et patrimoine présente le point. Il indique que, comme l'année précédente, le contingent a été fixé à 29 CRCT pour l'année 2023/2024.

Il précise qu'il est possible que le quota de CRCT augmente compte tenu de l'absence de demande de congé pour projet pédagogique (CPP) et du transfert de l'enveloppe au bénéfice des CRCT.

La CGT-SUD souhaite savoir à quelle date on saura si les quotas augmenteront.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que cette information sera donnée lors des prochaines instances en avril-mai.

La CGT-SUD demande si l'établissement va revenir à 40 CRCT, ce que le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme.

La CGT-SUD souhaite savoir si les 40 CRCT proposés l'an passé ont tous été utilisés.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine répond par l'affirmative mais indique que les enseignants-chercheurs ne sont pas très intéressés par le CRCT : malgré la volonté d'ouvrir plus de possibilités, les demandes sont peu nombreuses. Il y a davantage de demandes concernant le C3 du RIPEC.

Pour l'UNSA Education ce faible nombre de demande peut s'expliquer par le fait que dans certaines composantes les CRCT peuvent mettre en péril la composante car les heures qui ne sont pas réalisées par les enseignants-chercheurs en CRCT sont reportées sur les autres enseignants-chercheurs, et qu'il est compliqué de recruter des ATER.

FO ESR demande un bilan de la répartition des CRCT par section CNU.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que la faisabilité de retranscrire ces données dans le RSU sera étudiée.

Le contingent congés pour recherches ou conversions thématiques, année 2023/2024 est soumis au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité.

V. Contingent aménagements de service des enseignants du second degré, année 2023/2024 – pour avis

Le vice-président richesse humaine et patrimoine présente le point. Comme les années précédentes, il est proposé de maintenir le contingent à 5 aménagements de service pour l'année universitaire 2023-2024. Ce chiffre n'a pas évolué en raison du faible nombre de demandes.

Le Sgen-CFDT relève que deux publics peuvent se voir attribuer ce dispositif : soit les doctorants, soit les personnes déjà titulaires d'un doctorat.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que la décharge est accordée soit pour préparer le doctorat, soit pour préparer un concours d'accès à un corps d'enseignant-chercheur ou de chercheur, soit pour poursuivre des travaux de recherche antérieurement engagés.

Le Sgen-CFDT s'étonne du faible nombre de demandes et estime que l'établissement devrait valoriser les profils bénéficiaires du dispositif.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine répond que c'est ce que fait l'établissement avec les quotas d'aménagements de service et par le biais du concours spécifique de MCF (Article 26-I-2°).

Le Président indique qu'il conviendrait de communiquer davantage sur ce dispositif. Toutefois, le fait d'avoir créé le repyramidage « PRAG-PRCE vers MCF » va avoir une influence sur ce type de dispositif.

Pour FO ESR ce faible nombre de demandes peut découler du fait que pour les titulaires d'un doctorat, la durée maximum de l'aménagement de service est d'une année seulement.

L'UNSA Education souhaite connaître le nombre de demande sur les 5 possibilités offertes.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine ne dispose pas des chiffres précis mais il confirme qu'il y a peu de demandes.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si la composante bénéficie d'une compensation en termes d'heures complémentaires quand un aménagement de service est accordé.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine répond par la négative, cela étant déjà inclus dans l'enveloppe globale d'heures complémentaires.

Le contingent aménagements de service des enseignants du second degré, année 2023/2024 est soumis au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité.

VI. Révision des dispositions applicables aux volets C2 (indemnité fonctionnelle) et C3 (prime individuelle) du RIPEC et des principes généraux – pour avis

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que les évolutions réglementaires successives relatives au RIPEC ont amené l'établissement à réviser les délibérations précédentes.

En effet, l'évolution du cadrage réglementaire du RIPEC a notamment eu pour effet d'ouvrir aux agents bénéficiaires de la part fonctionnelle (volet C2) la possibilité de convertir, pour tout ou partie, cette part en décharge de service d'enseignement. Il supprime également le délai de carence ainsi que les dispositions de conversions de primes individuelles et prévoit un passage CNU au préalable de l'avis du CACR afin d'améliorer l'efficacité de la procédure d'attribution pour le volet C3.

L'UNSA Education demande s'il s'agit d'une simple mise à jour suite à la parution du décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, ce que le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme : il s'agit de mises à jour techniques et non politiques.

Il ajoute que cette possibilité de conversion en décharge était très attendue.

FO ESR explique qu'elle votera contre, compte tenu de la position du syndicat qui est contre le RIPEC, s'agissant de mesures au détriment de l'augmentation indiciaire. La campagne RIPEC montre des inégalités et les latitudes laissées aux établissements qui vont à l'encontre des avis du CNU.

Le Président rappelle qu'AMU a doublé le nombre de primes C3 et valorisé de 10% le volet C2.

La CGT-SUD souhaite savoir pourquoi il est proposé de supprimer sur les principes généraux la possibilité de convertir la prime C3 en CRCT ou CPP tous les 5 ans.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine explique que cette possibilité a disparu dans le décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022.

La révision des dispositions applicables aux volets C2 (indemnité fonctionnelle) et C3 (prime individuelle) du RIPEC et des principes généraux est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

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

Le vice-président richesse humaine et patrimoine explique qu'il est proposé d'assouplir les règles actuelles de composition des comités de sélection.

L'UNSA Education souligne une probable erreur de formulation sur la page 2 : « un représentant de la composante ou son représentant ».

Le Président confirme que la formulation sera modifiée.

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

La proposition est adoptée à l'unanimité.

VIII. Modalités de repyramidage dans le corps de PR – pour avis

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

Il rappelle que la procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramidage » a été fixée par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.

La gouvernance a travaillé une proposition de répartition des 36 possibilités de promotion entre les sections CNU à partir de la liste des sections priorisées par le ministère qui avaient un vivier de MCF HDR supérieur à 5 (10 sections sur les 31 n'ont donc pas été retenues). AMU a ajouté aux priorités ministérielles 6 sections pour lesquelles le vivier des MCF HDR était important et/ou le taux de féminisation chez les PR était faible.

Il précise que le doyen de la FDSP a alerté la gouvernance sur la position de la section CNU 01 qui a annoncé qu'elle ne participerait pas, cette année, à la campagne de repyramidage.

Le Sgen-CFDT demande si les 31 sections pré-notifiées par le ministère est une mesure nationale ce que le Président confirme.

Le Sgen-CFDT souhaite que le rapport social unique (RSU) fasse apparaître le nombre de MCF HDR pour chaque section CNU.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que les données concernant les HDR ne sont pas toujours fiables, compte tenu du fait que certains enseignants-chercheurs qui passent leur HDR dans d'autres établissements ne remontent pas l'information à la DRH.

Toutefois, avec le mécanisme du 46.3 les enseignants-chercheurs vont probablement déclarer plus facilement leur HDR.

La CGT SUD rappelle son opposition de principe au RIPEC qui individualise les rémunérations et aggrave les inégalités.

Elle explique qu'elle votera contre cette proposition, car elle est depuis le départ opposée à la loi pour la programmation de la recherche (LPR), et que cette mesure découle de cette loi.

En effet, pour la CGT-SUD, ces modalités de promotions ne résolvent pas le problème récurrent : ces promotions se font par l'octroi d'un ajustement de masse salariale. Elle souligne également le problème des jeunes docteurs sans poste.

Le Président rappelle que ces mesures sont surtout en faveur des enseignants-chercheurs qui ont des responsabilités au sein de l'établissement et / ou qui enseignent depuis longtemps, collègues bloqués à la hors classe de MCF depuis un moment, mais il confirme qu'ils sont repyramidés sur leur propre support.

FO ESR demande si le calcul sur la base d'un vivier de MCF HDR supérieur à 5 était le même l'an passé, ce que le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme.

FO ESR comprend ce choix mais estime qu'il convient également de regarder dans les sections moins riches en HDR la situation des collègues (l'ancienneté et les responsabilités) : ces modalités de repyramidage ont apporté beaucoup d'espoir chez certains enseignants-chercheurs mais les choix qui ont été arrêtés ne prennent pas en compte tous ceux qui mériteraient d'être promus.

Pour FO ESR, la politique ministérielle concernant le repyramidage semble insuffisante et inégalitaire dans certains cas, c'est pourquoi elle s'abstiendra.

L'UNSA Education demande si le fait d'introduire des sections non priorisées par le ministère ne peut pas être écarté par le ministère.

Le Président indique qu'en vertu de la loi dite LRU consacrant l'autonomie des universités, ces propositions doivent pouvoir s'appliquer, dès lors, l'établissement fera en sorte que les sections proposées soient acceptées par le ministère.

FO ESR demande quels sont les changements concernant le comité de promotion.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que le nom a changé et que ce comité n'est plus obligatoirement présidé par le Président.

Ce comité est toujours composé de deux professeurs de la discipline, il comprend au minimum quatre membres et la place des membres extérieurs est plus importante qu'auparavant.

Les modalités de repyramidage dans le corps de PR sont soumises au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IX. Modification de la délibération relative à la mise en œuvre du forfait mobilité durable au sein d'Aix-Marseille Université – pour avis

Le chargé de projet développement durable et la responsable du bureau coordination paye de la DRH présentent conjointement le point.

Il est précisé que la modification de la délibération relative au forfait mobilité durable (FMD) fait suite à une évolution réglementaire modifiant le nombre de jours pour bénéficier du dispositif et le montant associé à compter du 1^{er} janvier 2022, élargissant les bénéficiaires et introduisant la possibilité de cumuler le FMD avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun à compter du 1^{er} septembre 2022.

Compte-tenu de ces évolutions, une mise à jour du logiciel FIDES a été rendue nécessaire, ce qui n'a pas permis d'ouvrir la campagne de déclarations à ce jour. Aussi, afin de pouvoir mettre en paiement les FMD de 2022 au plus tôt (juillet 2023), il est proposé que les agents saisissent leurs demandes du 1^{er} au 30 avril 2023. Une large campagne de communication sera réalisée afin de favoriser la sensibilisation de chacun.

L'UNSA Education souhaite connaître comment le dispositif s'applique aux agents en congés maladie longs dans l'année.

Le chargé de projet développement durable rappelle qu'il est demandé aux agents de renseigner de façon honnête le nombre de jours, où, de façon effective, ils étaient en situation de se rendre physiquement sur leur lieu de travail. Ce dispositif étant basé sur la confiance, il s'agit d'une simple déclaration sur l'honneur. Selon les textes, l'administration peut procéder à des contrôles, mais dans les faits ces contrôles s'avèrent difficilement réalisables.

Le vice-président en charge de la vie des campus, de qualité de vie et de la sécurité au travail demande si l'établissement a un regard sur la croissance des demandes.

Le chargé de projet développement durable indique que 171 demandes de FMD ont été faites en 2021, ce qui correspond à un coût d'environ 25 000 euros.

Il est probable qu'il y ait une augmentation mécanique des demandes compte tenu qu'il est désormais possible de cumuler le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun et le FMD. En outre, une communication plus appuyée va être faite car il a été remarqué que certains collègues ne connaissent pas le dispositif.

L'UNSA Education souhaite savoir s'il convient de réaliser, et donc de déclarer, une distance minimum entre le domicile et la gare pour pouvoir cumuler le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun et le FMD.

Le chargé de projet développement durable répond par la négative.

Le Sgen-CFDT trouve que le dispositif va dans le bon sens, compte tenu qu'AMU est un établissement multisites. Il se dit très satisfait de la possibilité de cumuler le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun et le FMD.

Il suggère d'éviter les sigles FMD et PCTA (prise en charge des titres d'abonnement) qui ne sont assez abstraits pour de nombreux agents.

Le chargé de projet développement durable indique que dans FIDES ils seront clairement définis, il en sera de même dans la campagne de communication et dans les supports destinés aux agents.

Le Sgen-CFDT note que les agents bénéficiaires sont les « agents contractuels » et demande si, à ce titre, les doctorants contractuels peuvent bénéficier du dispositif, ce que confirme le chargé de projet développement durable, les doctorants ayant des contrats de travail. Il précise que les étudiants stagiaires ne peuvent pas être bénéficiaires de ce dispositif car ils n'ont pas de contrat de travail, mais seulement une convention de stage.

FO ESR rappelle que le dispositif de remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun est ouvert aux vacataires et souhaite savoir si le dispositif FMD peut également s'appliquer aux vacataires.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que ce point sera vérifié.

Pour la CGT-SUD ces évolutions législatives vont dans le bon sens, notamment en répondant en partie à nos demandes comme la possibilité de cumul du forfait mobilité et de prise en charge partielle de l'abonnement de transport en commun.

La CGT-SUD rappelle que le projet de loi de finances rectificatif prévoit d'élargir le seuil des remboursements partiels d'un abonnement de transport en commun à 75%, contre 50% actuellement, et souhaite savoir si l'université mène une réflexion à ce sujet. De même, dans le contexte d'urgence climatique et sachant que 60% des trajets domicile-travail de moins de 5 KM se font en voiture, elle souhaiterait savoir si AMU réfléchit à une éventuelle prise en charge des agents se rendant sur leur lieu de travail à pieds dans le FMD.

Le Président déclare que cette réflexion pourrait être menée dans le cadre d'un plan global, mais qu'il convient d'en étudier l'impact financier.

La modification de la délibération relative à la mise en œuvre du forfait mobilité durable au sein d'Aix-Marseille Université est soumise au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité.

X. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : Quelle est la somme globale allouée aux primes C3 RIPEC qui ont été octroyées cette année par AMU ? Et combien en ont été attribuées ?

Quelle est la cartographie de la répartition de ces primes par sections CNU, au moins pour les (grosses) sections pour lesquelles l'anonymat propre aux instances reste garanti ?

Le Sgen-CFDT précise à cette occasion qu'il souhaite que ces données fassent partie des indicateurs du prochain RSU. AMU peut-elle s'y engager ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : La somme globale versée est de 372 042,64 €.

Le nombre d'attribution de primes C3 a déjà fait l'objet d'une réponse lors du CSA du 17 janvier 2023, soit 207 (recherche : 108, formation : 86, intérêt général : 13).

La répartition de ces primes par sections CNU et par composante a également été communiquée lors du CSA du 17 janvier dernier.

Figurent actuellement dans le rapport social unique (RSU) des données relatives aux PRP, PCA et PEDR et PEP.

Il s'agit de données générées par corps avec le nombre de bénéficiaires et les montants, mais pas par section CNU.

La DRH va analyser la faisabilité de cette demande au niveau du cadre des indicateurs figurant dans le RSU mais ne peut pas s'y engager pour l'heure eu égard au risque de lever d'anonymat en allant trop près dans la granulométrie des indicateurs.

II. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

II.1 Question : AMU peut-elle faire un point sur la mise en œuvre du logiciel (application) CHRONOS au sein des services et des laboratoires ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Chronos a été déployé sur l'ensemble des composantes, services centraux, services communs et fondations en octobre 2022 avec effet rétroactif au 01/09/22. Dans le cas du SCD, le déploiement se fait à titre expérimental sur une minorité de personnels, compte tenu des régimes horaires et modalités d'organisation du temps de travail propres à la structure.

En octobre 2023, les structures de recherche rejoindront Chronos avec effet rétroactif au 01/09/23.

Fin 2023, la campagne CET sera ouverte dans l'application pour les agents affectés en composantes, services centraux, services communs et fondations.

Fin 2024, la campagne CET se fera via l'application pour l'ensemble des personnels BIATSS de l'établissement.

III. DEVELOPPEMENT RH

III.1 Question : Quels sont les critères qui président au choix d'AMU de (non-)recrutement d'EC ou de remplacement de postes d'EC dans ses différentes structures ? Etablissement et composantes demandent à renforcer le lien formation/recherche dans les maquettes d'enseignement : AMU a-t-elle une vision et une ambition globales en matière de recherche et de recrutement d'EC et si tel est le cas, comment expliquer les décisions prises par plusieurs structures qui vont à l'encontre de ces ambitions ? Nous reviennent en effet de nombreux cas (confirmés par la campagne d'emplois) où des postes d'EC dans telle ou telle structure ont été remplacés par des postes de PRAG/PRCE, voire par des contractuels. Quels sont, en définitive, les critères qui président à ces décisions ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : L'examen des données du rapport social unique (RSU) 2021 montre au contraire une certaine stabilité du nombre d'emplois d'enseignants ou enseignants-chercheurs titulaires.

La population des PRAG-PRCE est passée de 362 à 358 entre 2019 et 2021.

La population des enseignants-chercheurs est passée de 2071 à 2061 entre 2019 et 2021 (soit - 0,04 %).

La population des enseignants contractuels a même diminué entre 2019 et 2021 passant de 1741 à 1720 (avec une légère augmentation du nombre d'ATER + 46).

Les composantes, qui constituent les briques de base de l'université, sont les mieux placées pour définir leurs propres besoins entre les différentes catégories de personnels (BIATSS/enseignants/enseignants-chercheurs ou enseignants/enseignants-chercheurs, titulaires/contractuels) à l'occasion de la campagne d'emplois annuelle et ce dans une enveloppe de masse salariale attribuée par la gouvernance.

Même si des efforts ont pu être demandés notamment lors des campagnes d'emplois 2021 et 2022, il y a eu globalement plus de postes au concours que de départs pour la population « enseignants » au sens

large (2021 : 64 départs pour 76 concours / 2022 : 91 départs pour 115 concours / 2023 : 79 départs pour 107 concours).

Le rôle de la gouvernance n'est pas de s'immiscer dans la gestion interne d'une composante mais bien de proposer des incitations sur des axes qu'elle considère comme important. Cela a été le cas depuis 2020 avec la mise en place d'une politique concernant les enseignants-chercheurs, orientée vers la qualité de vie au travail et l'épanouissement des personnels autour des axes suivants :

- Utilisation au maximum de la voie du 46-3 pour continuer de manière significative à proposer des promotions de PR pour les MCF d'AMU, à savoir 12 créations en 2023 dont le différentiel de coût a été pris en charge par le central.
- Promotions des agents PRAG/PRCE en MCF (7 possibilités en 2023) avec compensation par le central vers la composante en heures de cours complémentaires.
- Augmentation du nombre de CRCT.
- Augmentation du recrutement des personnels en situation de handicap et ainsi poursuivre la trajectoire fixée dans notre schéma directeur handicap.

IV. DIVERS

IV.1 Question : Lors du CSA du 17 janvier 2023, à la question posée par le SGEN-CFDT sur l'implantation des bornes de recharge pour véhicule électrique, il a été indiqué « qu'un plan de déploiement 2021-2023 » avait été « validé en réunion de conférence élargie et conférence des doyens début 2021 » et qu'il prévoyait l'installation de 36 bornes (dont 23 déjà installées et en attente de mise en service).

Pourrions-nous avoir des chiffres plus précis sur i) le nombre de bornes par campus ; ii) sur ce nombre de bornes, combien réellement mises à la disposition des personnels et des usagers (vs celles réservées à « la flotte AMU ») et iii) sur la puissance délivrée par ces bornes de recharge ?

D'autre part, le SGEN-CFDT s'interroge sur le fait que l'université, lors de son CA du 24 janvier 2023, ait fait le choix d'une tarification des Infrastructures de Recharge de Véhicule Électrique (IRVE) au temps passé (8,60€/heure) et non à la quantité d'énergie délivrée (kWh). Ce choix pénalise les détenteurs de véhicules à batteries de faible capacité (véhicules moins coûteux que les autres véhicules possédant des batteries de plus forte capacité).

Pouvez-vous justifier ce choix de tarification ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Le plan IRVE prévoit l'installation de 36 bornes (dont 23 déjà installées et en attente de mise en service).

1) Le nombre de bornes par campus :

- Plan IRVE Campus Aix : 8 bornes et 14 points de charge
- Plan IRVE Campus Etoile : 8 bornes et 16 points de charge
- Plan IRVE Campus Timone : 6 bornes et 10 points de charge
- Plan IRVE Campus Luminy : 5 bornes et 10 points de charge
- Plan IRVE Siège Pharo : 4 bornes et 5 points de charge
- Plan IRVE Sites distants : 5 bornes et 10 points de charge

2) Sur ce nombre de bornes, combien réellement mises à la disposition des personnels et des usagers (vs celles réservées à « la flotte AMU ») :

Sur l'ensemble des bornes IRVE du plan triennal, toutes sont destinées à l'usage public des personnels et des usagers sauf celles présentes sur le Pharo avec une utilisation de recharge pour les véhicules de service (Directions Centrales et Composantes lors des diverses réunions)

3) Sur la puissance délivrée par ces bornes de recharge :

Toutes les bornes installées dans le cadre du plan IRVE sont en 22KW/h sauf celles de PUYRICARD qui est en 7 KW/h.

Justifications du choix en CA du 24 janvier 2023, sur une tarification des Infrastructures de Recharge de Véhicule Électrique (IRVE) au temps passé (8,60€/heure) et non à la quantité d'énergie délivrée (kWh) :

Ce choix répond à la nécessité de lutter contre l'usage abusif des IRVE par des véhicules qui stationneraient sur l'emplacement de recharge alors même que leur batterie serait pleinement chargée. Ce mode de tarification incite à un meilleur partage plus équitable entre les usagers sur les sites.

Néanmoins, l'esprit du projet plan IRVE AMU répond à la volonté de la Gouvernance d'offrir un service de recharge complémentaire et ne dispense nullement les propriétaires de véhicules électriques de procéder à une recharge domestique.

Les IRVE sont présentes en charge de secours sur les sites d'AMU.

IV.2 Question : Le SGEN-CDFT s'interroge sur l'existence d'un plan pluriannuel d'entretien de son patrimoine (dont immobilier) au sein d'AMU. En effet si le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière semble s'intéresser plus particulièrement à la « programmation et le pilotage des grands projets », et si le Plan pluriannuel d'investissement semble se préoccuper des « opérations relatives aux gros entretiens et réparation », il ne semble pas exister de vision prospective d'entretien et de maintenance des espaces et des bâtiments, si ce n'est celle dédiée à la sécurité. Ceci concerne notamment les aspects chauffage des bâtiments (réparé au « coup-par-coup » faute d'entretien régulier, induisant des coûts plus élevés), nettoyage des espaces communs externes et entretien des espaces verts, enlèvement des mauvaises herbes (contribuant à une limitation de la prolifération des rats), nettoyage des vitres des locaux (d'enseignement et de recherche), entretien des huisseries des portes, balayage des espaces extérieurs ... Si les grands investissements sont bien sûr nécessaires, les « petits » investissements permettant de faire perdurer l'existant et le futur sont essentiels.

A quand des plans pluriannuels d'entretien et de maintenance (mensuels, semestriels, annuels) des campus qui permettront aux usagers et aux personnels d'avoir une meilleure qualité de vie au travail ?

(Sgen-CDFT)

Réponse : L'université met en œuvre annuellement un budget à hauteur de 7.2M€ sur le volet entretien et nettoyage des locaux et des espaces vert et gris. En parallèle, 7.75M€ par an sont fléchés sur la thématique maintenance, soit un montant global annuel de 15 M€.

Ces actions sont portées par l'ensemble des structures en charge du patrimoine d'AMU soit les composantes et la DEPIL. L'université va lancer cette année une étude sur ces différents sujets afin de partager et préciser les actions à mener aux bénéfices des usagers des différents sites d'AMU en étudiant finement les résultats des années précédentes et en formalisant pour les années à venir un pilotage partagé de ses actions. Ces sujets font partie du SPSI de l'université qui précise effectivement qu'AMU va poursuivre les actions de maintenance et d'entretien de son parc dans l'objectif d'apporter aux usagers des espaces entretenus et maintenus de manière homogène, qualitative et soutenable budgétairement.

Par ailleurs, les projets d'intervention plus lourds sur le patrimoine (GER, PPI, Grands Projets) sont priorisés en fonction de l'état de santé du parc immobilier, et à ce titre l'université a pu bénéficier de budgets spécifiques pour intervenir plus lourdement sur des périmètres bâtis précis avec notamment les travaux de remplacement de chaufferies sur plusieurs sites.

IV.3 Question : Le SGEN-CDFT s'interroge sur la politique de recyclage et/ou de tri des déchets (verre, papier) menée sur les différents campus. Les anciens marchés publics semblent n'avoir jamais été renouvelés. A l'inverse, s'il existe bien un marché pour le recyclage des déchets électroniques, une benne n'est mise à disposition qu'à partir de 500 kg, poids trop important pour déclencher l'arrivée d'une benne. Sur la majorité des campus, des places sont pourtant disponibles pour placer des containers pour trier ces différents matériaux et leur accorder une « seconde vie ».

A quand la mise en œuvre d'une véritable politique du tri ?

(Sgen-CDFT)

Réponse : Les typologies suivantes de déchets font actuellement l'objet d'un marché ou d'une convention pour leur collecte/valorisation :

- Collecte des déchets papier :

Ce marché est bien actif. Il a été renouvelé en 2020 pour 4 ans et se répartit en 4 lots :

- Lot n° 1 : déchets papiers de bureau et des salles de lecture de BU
- Lot n°2 : déchets papiers du Pôle des Systèmes d'Impression
- Lot n°3 : déchets papiers issus de l'élimination réglementée des archives publiques
- Lot n°4 : déchets papiers issus des ouvrages de BU (lors qu'ils ne sont pas repris par la société AMAREA) à l'occasion des opérations de « désherbage » (élimination et renouvellement des collections).

- Collecte du mobilier de bureau :

AMU est conventionné avec l'éco-organisme VALDELIA pour assurer la collecte et la valorisation des mobiliers de ses services, composantes, UMR. Collecte et transport par VALDELIA pour un volume à partir de 20 m3 (ou 2,4 tonnes).

Ce procédé permet non seulement d'assurer la valorisation matière des mobiliers les plus abîmés mais également de faire profiter des mobiliers en meilleur état aux ressourceries du territoire, dans une démarche d'économie sociale et solidaire (service gratuit)

Plus d'information : <https://www.univ-amu.fr/fr/public/collecte-des-mobiliers-de-bureau>

- Collecte des cartouches et toners :

Cette typologie de déchets fait l'objet d'une collecte par les services de l'éco-organisme CONIBI, un prestataire de l'UGAP auquel peut faire appel toute structure AMU selon ses besoins propres (service gratuit)

- Collecte des Déchets et des Equipements Electriques et Electroniques (DEEE) :

Ce marché est bien actif. Il a été renouvelé en 2022 pour une période de 4 ans, en introduisant les opérations « AMU Récup'Elec » au sein de l'accord-cadre.

Les opérations « AMU Récup'Elec » consistent en un « collecte événementielle » qui associe, sur une même journée et un même site, un service de dépôt « drive » des DEEE par leurs détenteurs avec une action de sensibilisation de la part de la DDD et du prestataire de marché.

Ces opérations permettent de mutualiser la collecte des DEEE sur un site et de dépasser le seuil de 500 kg, permettant d'obtenir enlèvement gratuit. Ces opérations viennent en complément des enlèvements « au fil de l'eau » pratiqués de façon régulière sur un certain nombre de sites.

Pour rappel, les DEEE ne sont pas collectés en bennes mais en caisses grillagées.

À noter : chaque année, une opération de cession de PC aux personnels AMU sur critère de ressources est coordonnée par le SCASC et la DIRNUM. De même, la DIRNUM pratique depuis de nombreuses années le don de matériels informatiques au profit des associations et/ou écoles du territoire.

- Mégots de cigarettes :

Depuis 2022, AMU s'est rattaché à un marché de l'UGAP exécuté par la société Cy-clope et qui porte sur la collecte/valorisation des mégots de cigarettes selon les besoins et les moyens financiers dont disposent les structures qui en font la demande.

- Marché ordures ménagères (OMR) /Bennes :

Ce marché est bien actif. Il a fait l'objet d'un accord cadre depuis 2021, pour une période de 4 ans, réunissant plusieurs acteurs au sein d'un groupement de commande (AMU, CROUS, CNRS, Ecole Centrale de Marseille), Ce marché est composé de 2 lots :

Lot 1 : location-maintenance de contenants et enlèvement des ordures ménagères (OMR)

Lot 2 : location, pose et enlèvement de bennes pour tout autre déchet

Tout site ou structure peut solliciter la mise à disposition d'une benne permettant le tri sélectif sur les typologies suivantes : encombrants/tout venant, déchets verts, bois, gravats propres, ferraille et autres déchets métalliques, verre, polystyrène. Cette mise à disposition est prise en charge par la structure demandeuse.

- Projets :

La DDD prépare actuellement le lancement d'un appel d'offres pour la collecte des déchets carton sur 5 sites tests d'AMU : Jas de Bouffan, Schuman, Saint-Jérôme, Saint-Charles et Timone, en visant un déploiement d'ici la fin du 1er semestre 2023. Cette expérimentation est prévue pour une période de deux ans permettant en cas de succès d'étendre le dispositif aussi largement que possible au sein d'AMU.


Enfin, le tri sélectif des « corps creux d'emballages issus de la restauration hors foyer » (canettes, petits cartons, etc.) fait l'objet de plusieurs expérimentations sur des périmètres restreints. Ces expérimentations visent à mesurer la faisabilité et le coût d'une telle collecte à l'échelle de l'établissement. »

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 10h45.

Le Président
Éric BERTON



Le secrétaire de séance
Pour la DRH

D. Bousissoux


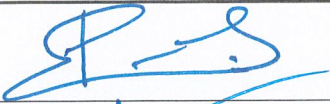
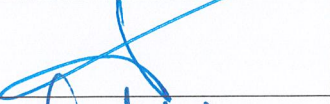
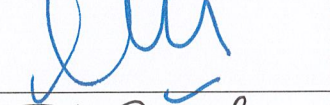
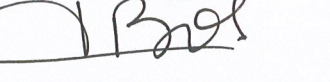

Le secrétaire adjoint de séance
Pour la CGT-SUD

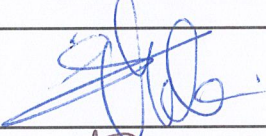
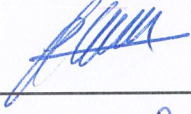
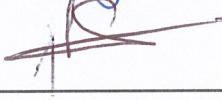


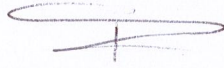
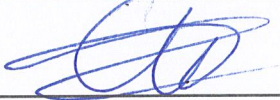
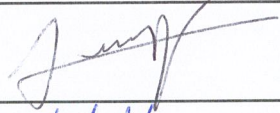
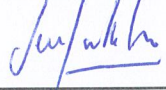

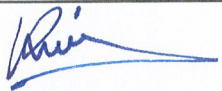
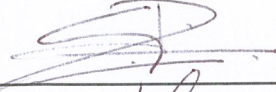


Lieu : Salle du Conseil - Pharo

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 Richesse 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	Absent excusé	Guylaine MOLINA FSU		
Carole SIRET UNSA Education		Georges RELJIC UNSA Education		
Jean-Laurent GARDAREIN UNSA Education		Patricia COUMBARAS UNSA Education		
Michèle RIERA UNSA Education	Absente excusée	Laurence BALY UNSA Education		
Amandine RENAULT CGT-SUD	Absente excusée	Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD		X
Christophe DEMARQUE CGT-SUD		Delphine CAVALLO CGT-SUD		
Linda DJOUABLI FO-ESR		Hélène AURIGNY FO-ESR		
TIR Fathia SGEN-CFDT	Absente excusée	Jean-Luc BOUDENNE SGEN-CFDT		
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT		Jalila CHIKHAOUI SGEN-CFDT		
Taoues KANES SGEN-CFDT		Gilles PEYTARD SGEN-CFDT		

Jacques Moro
Marc Souville

