

Procès-verbal du comité social d'administration du jeudi 7 septembre à 14H00, sous la présidence de Monsieur Damien VERHAEGHE, Vice-président richesse humaine et patrimoine d'Aix-Marseille Université

En l'absence du Président d'Aix-Marseille Université, la présidence de la séance est assurée par le vice-président richesse humaine et patrimoine. Ce dernier 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 Sgen-CFDT.

I. Approbation du PV du CSA du 11 juillet 2023 - pour avis

Le vice-président richesse humaine et patrimoine soumet à l'approbation le procès-verbal du 11 juillet 2023.

Le Sgen-CFDT souhaite compléter une remarque formulée concernant le point sur les lanceurs d'alerte : « *les lanceurs d'alerte ont subi des représailles **dans leur vie personnelle et professionnelle*** ».

La CGT-SUD souhaite qu'une précision soit ajoutée dans le point relatif au PIA / CIA : « *La CGT-SUD indique que le CNRS n'utilise pas toutes les enveloppes théoriques de parts variables **de manière équitable*** ». Concernant le point relatif aux élections au CMDFP, il est indiqué : « *La CGT-SUD avait proposé le même avis à la formation spécialisée du ministère, avis qui n'a pas été retenu* ». Or, la CGT-SUD précise que cet avis a bien été voté et retenu en formation spécialisée.

Sous réserve de ces modifications, le procès-verbal du 11 juillet 2023 est **adopté à l'unanimité**.

II. Règlement intérieur du Comité Social d'Administration et de sa formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail d'Aix-Marseille Université – pour avis

Le directeur des ressources humaines rappelle que plusieurs réunions avec les représentants du personnel ont été organisées en vue de l'élaboration du règlement intérieur. A la demande des organisations syndicales au CSA du mois de juin, une nouvelle réunion a été organisée, ce qui a permis de finaliser le document. En outre, il précise que les articles 30 et 31 ont été complétés pour répondre aux demandes de l'inspecteur santé sécurité au travail.

Le Sgen-CFDT remercie la gouvernance d'avoir proposé ce travail collectif et précise qu'il donnera un avis favorable. Il souligne que la formation dispensée a permis d'aboutir à un travail de qualité.

La CGT-SUD constate que ce projet est plus favorable que le règlement intérieur-type national. Néanmoins, elle s'abstiendra car plusieurs remarques formulées n'ont pas été intégrées, notamment la non-participation au vote équivalant à une abstention, le délai de transmission des documents ou encore la non féminisation du texte.

La FSU rejoint la position de désaccord de la CGT-SUD concernant la non-participation au vote, qui résulte de directives ministérielles. Elle confirme que ce règlement intérieur est plus favorable que le règlement intérieur du CSA ministériel.

L'UNSA Education remercie la gouvernance pour les échanges mis en place par rapport à ce texte. Elle souhaite savoir si les membres de la formation spécialisée seront informés dans les cas où l'inspecteur santé sécurité au travail s'inviterait à ces visites.

Le directeur général adjoint des services le confirme, dès lors que l'administration aura l'information en amont.

Le Sgen-CFDT indique que, depuis plusieurs années, les représentants du personnel déplorent le fait qu'ils n'aient régulièrement pas accès à l'ensemble des sites de l'établissement. Il rappelle l'importance de donner

l'accès aux bâtiments en dehors des visites de la formation spécialisée et souhaite que la gouvernance s'engage sur l'effectivité de cette mesure.

La directrice générale des services indique que la gestion des accès n'est pas centralisée et qu'il n'est pas possible de paramétrer les cartes pour donner les droits sur tous les sites. Elle confirme que la gouvernance va intervenir en ce sens mais rappelle qu'il pourra y avoir des failles en pratique. En cas de visite, il est nécessaire qu'une personne côté administration assure le relai pour l'entrée.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si les autorisations d'absence pour les agents BIATSS telles que notées dans l'annexe correspondent à un texte.

Le directeur général adjoint des services confirme que cela correspond au nombre de jour prévus par l'arrêté du 15 juin 2022 fixant le contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de la fonction publique de l'Etat.

La FSU comprend qu'il puisse y avoir des failles dans les accès des représentants du personnels aux sites, et suggère que l'établissement adresse une communication auprès de tous les directeurs de structures pour les informer que les membres du CSA et de la formation spécialisée doivent avoir accès à tous les bâtiments.

L'UNSA Education demande à ce que la liste des représentants des deux commissions soit diffusée auprès des directeurs de structure.

Le directeur général adjoint des services le confirme.

Le règlement intérieur du CSA est soumis au vote :

CGT-SUD : 2 abstentions

FO ESR : 1 pour

FSU : 1 abstention

SGEN-CFDT : 2 pour

UNSA EDUCATION : pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

III. Projet de création de la Mission Europe pour la Recherche (MER), service mutualisé avec l'IRD, l'Inserm et le CNRS – pour avis

Le vice-président recherche indique que la création de la MER est le fruit d'une collaboration débutée depuis plusieurs années entre AMU et les différents organismes de recherche (IRD, Inserm et CNRS) visant à mutualiser les actions et créer un guichet unique pour faciliter le dépôt de projets européens. Il aboutira à la mise en place de processus mutualisés ainsi que d'une équipe multi tutelles dédiée, répartie en deux pôles (détection et ingénierie), laquelle s'installerait au 63 Canebière à compter du 1^{er} janvier 2024. La mission vise particulièrement à développer les projets européens, particulièrement collaboratifs, et à associer davantage les sciences humaines et sociales (SHS).

L'UNSA Education remercie la gouvernance pour la présentation. Elle souhaite que le projet BOOSTER soit davantage explicité pour mieux comprendre l'organigramme cible et notamment le statut des personnels en cours de recrutement.

Le vice-président recherche confirme que le modèle économique actuel impose le recrutement de CDD de projet dans un premier temps. Le financement est assuré par l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) pour trois ans à temps complet, et sera dégressif par la suite.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine ajoute que, actuellement, le financeur ne nous autorise pas à recruter sur emplois permanents. En revanche, le modèle économique prévoit la diversification, à terme, des ressources, ce qui permettra de dégager de la masse salariale sur fonctions pérennes.

L'UNSA Education demande des précisions sur la notion de « site ». Elle souhaite savoir si toutes les unités d'AMU pourraient être amenées à travailler sur projet européen.

Le vice-président recherche précise que la notion de site renvoie à toutes les unités hébergées par AMU. Il rappelle les deux objectifs spécifiques de la mise en place de la MER : le développement de projets collaboratifs d'une part et, d'autre part, le développement de projets en sciences humaines et sociales (SHS).

Le vice-président richesse humaine et patrimoine ajoute que l'enjeu est d'inciter davantage d'unités à déposer des projets européens. Il s'agit d'une problématique nationale : un faible nombre de projets sont déposés mais le taux de réussite des projets est élevé. De même, statistiquement, les projets déposés sont individuels, peu d'entre eux sont collaboratifs.

La CGT-SUD indique qu'une attention particulière doit être apportée notamment sur les modes de recrutements des agents et leur nécessaire pérennisation. Elle regrette que l'établissement doive s'autofinancer en permanence, particulièrement sur des besoins qui deviennent structurels.

La CGT-SUD comprend la logique de dissocier l'autorité hiérarchique et fonctionnelle de ces agents, ce qui aboutit à un service multi tutelles qui implique une vigilance pour les conditions de travail des agents. Elle souhaite savoir si les recrutements BOOSTER auront tous la même tutelle.

La CGT-SUD sollicite une évaluation à un an en CSA sur la situation des agents et sur l'atteinte des objectifs.

Le vice-président recherche précise que les recrutements représentent, pour AMU, trois ingénieurs de recherche sur partie ingénierie et deux ingénieurs d'études sur partie transverse. De plus, chacun des partenaires recrutera un ingénieur d'études sur le pôle promotion détection.

Il indique que les personnels étaient en demande de la création de cette mission commune depuis cinq ans et ont travaillé ensemble sur ce projet.

S'agissant du bilan sur l'atteinte des objectifs, un suivi avec des reportings sera réalisé chaque année et il pourra donc être présenté en CSA.

La CGT-SUD indique qu'elle s'abstiendra de voter sur le projet. Elle craint que le pourcentage d'unités qui n'obtiennent pas de projet ne diminue pas malgré l'aide apportée par la MER car toutes les unités de recherche ne sont pas dans les mêmes conditions. Le faible taux de dépôt de certaines unités est lié à un manque de personnels sur les postes d'enseignants titulaires pour faire le travail quotidien.

Le vice-président recherche précise que l'apport de la MER est de faciliter le montage des projets, via des décharges mais, surtout, via une aide à la gestion financière. Un « project manager » sera systématiquement mis à disposition du porteur pour que ce dernier puisse se concentrer sur sa recherche sans perdre de temps sur les aspects administratifs.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine ajoute qu'un sondage a été réalisé auprès de centaines de directeurs d'unités dans diverses universités pour connaître les raisons qui expliquaient le faible taux de dépôt. Les critères sont multifactoriels mais ont notamment été identifiés des facteurs tels que la complexité administrative ou encore l'absence de service soutien.

Le Sgen-CFDT remercie la gouvernance pour la présentation. S'agissant des projets déposés, il comprend que beaucoup de projets sont individuels et que l'objectif est de viser davantage de projets collaboratifs. Il rejoint la CGT-SUD concernant les points de vigilance sur les autorités hiérarchiques et fonctionnelles et souhaite savoir à quelle fréquence sera réalisé le bilan.

Le vice-président recherche précise que le bilan sera annuel, en lien avec AMIDEX. Il indique que la recherche de partenaires européens est plus complexe sur des projets collaboratifs, ce pourquoi la MER a vocation à intervenir en appui.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si les unités de recherche seront contraintes de s'investir dans cette dynamique européenne et notamment s'il y aura des incitations ou des sanctions. Il souhaite également connaître l'avis rendu par les instances des autres tutelles. Le Sgen-CFDT constate que la fixation du montant des rémunérations est parfois inégalitaire entre les agents d'une même catégorie, souvent lié à la négociation individuelle. Aussi, il souhaite savoir comment sont évalués les coûts de masse salariale par corps.

Le vice-président recherche indique que le budget demandé à l'ANR est relativement élevé dans la mesure où le profil des futures recrues n'est pas précisément connu. Il précise qu'il n'y aura ni obligation ni sanction : il s'agit d'une action individuelle d'un chercheur qui porte son projet. Il rappelle toutefois que l'implication dans des projets européens fait partie des critères d'évaluation des enseignants-chercheurs.

Le directeur des ressources humaines ajoute que l'établissement se base sur une grille avec un coût moyen permettant de faire des prévisions de masse salariale chargée. La fixation du salaire est très cadrée pour permettre d'objectiver le traitement.

Le vice-président recherche indique ne pas avoir l'information précise concernant les avis émis par les autres instances. Il précise qu'AMU est la première université en France à mettre en place un service mutualisé pour les projets Europe.

Le Sgen-CFDT évoque les indicateurs de réussite assortis d'une échéance à trois ans et souhaite connaître le détail de ces indicateurs, notamment si la diversité des unités de recherche ayant déposé des projets en fait partie. En effet, ce sont souvent les mêmes qui déposent des projets européens.

Le vice-président recherche répond que les indicateurs sont très factuels : nombre de projets / projets collaboratifs. Il n'est pas certain qu'il y ait un indicateur sur le nombre de nouvelles unités de recherche impliquées.

La FSU remercie la gouvernance pour cette présentation. Elle estime que toute structure permettant de centraliser les problématiques et aider à la constitution et à la participation des projets européens ou internationaux paraît être utile.

FO ESR s'interroge sur l'orientation générale de la recherche qui émerge de cette organisation de la MER qui n'est pas satisfaisante et correspond à la logique de l'ANR : elle aboutit notamment à une stratégie d'accélération du développement, à la diminution des financements pérennes au profit de levées de fonds venues notamment de fondations privées. Elle souligne que les contraintes qui pèsent sur la recherche s'accroissent, à savoir atteindre une masse critique ou disparaître.

De plus, les projets européens ne concernent pas tous les domaines de recherche. FO ESR déplore également le statut des futurs recrutés en CDD de projet.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine considère que ces fonctions seront très probablement pérennisées au bout de trois ans, ceci étant lié à la réussite du projet. Il rappelle que les CDD de projet sont imposés par le règlement financier actuel.

L'UNSA Education demande comment se traduira la mise en place de la MER pour les collègues chercheurs.

Le vice-président recherche indique qu'ils recevront la communication de l'adresse générique du « guichet unique ».

La directrice de la recherche et de la valorisation précise qu'il existera une logique de portefeuille d'unités de recherche pour que les chercheurs aient des interlocuteurs métiers, avec une approche par discipline et compétences.

Le projet de création de la Mission Europe pour la Recherche est soumis au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IV. Prime de responsabilité pédagogique (PRP) : Actualisation des fonctions éligibles et suppression des graduations pour les responsabilités de formation – pour avis

Le vice-président formation expose que les PRP étaient initialement organisées par gradation de 6 heures mais que cette gestion était complexe pour certaines structures. Il est donc proposé de la supprimer, sans modifier les montants. Il précise également que le montant de la prime de responsable de licence professionnelle a été alignée sur la licence lorsque la durée de la formation est de trois ans.

La FSU souhaite connaître les critères appliqués entre 14 et 50 HETD.

Le vice-président formation indique qu'il s'agira d'une décision de la composante : chacune s'appuie sur son conseil et sur ses grilles spécifiques. Les composantes apprécient la marge de manœuvre entre 14 et 50 HETD.

La FSU rappelle sa position de principe, fondamentalement opposée aux primes mais en faveur des augmentations de salaire statutaire. Toutefois, considérant qu'AMU fait un effort, elle ne s'opposera pas à cette proposition.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que les primes ont été revalorisées à hauteur de 20% en 2 ans (10% l'année passée et un projet d'augmentation de 10% est annoncé cette année).

La CGT-SUD rappelle son opposition de principe aux primes et indique qu'elle s'abstiendra.

L'actualisation de la PRP - fonctions éligibles et suppression des graduations pour les responsabilités de formation - est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

V. RIPEC C2 Formation : Actualisation de la liste des fonctions éligibles, suppression des graduations pour les responsabilités de formation et revalorisation au taux HCC en vigueur à compter du 01/07/2023 - pour avis

Le vice-président formation explique que l'établissement a procédé à la même modification que pour les PRP pour équilibrer les primes entre les enseignants et les enseignants-chercheurs.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine ajoute que la prime a été revalorisée en fonction du point d'indice à compter du 1^{er} juillet 2023.

L'actualisation du RIPEC C2 formation - fonctions éligibles, suppression des graduations pour les responsabilités de formation et revalorisation au taux HCC en vigueur à compter du 01/07/2023 - est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

VI. Projet de révision de la délibération du Conseil d'Administration d'Aix-Marseille Université n° 2023/03/16-23 en date du 16 mars 2023 relative aux principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires d'Aix-Marseille Université – Gestion pluriannuelle des services d'enseignement – pour avis

Le vice-président formation explique qu'une réflexion a été menée sur la mise à jour des référentiels de service et que, dans ce cadre, un point est remonté de façon saillante : la prise en compte des heures hors enseignement, actuellement intégrées dans le service sous la forme d'EQS et donc limitées à 128 HETD. Ce système provoque une iniquité de calcul des services d'une composante à l'autre et retarde la mise en paiement des HCC. Ce projet de modification affiche une priorité de l'établissement en faveur de l'enseignement.

FO ESR considère que ce dispositif pose problème puisqu'il implique que les heures d'enseignement soient positionnées en premier lieu dans la composante principale puis les activités autres et, enfin, les enseignements hors composante. Cette règle équivaut à contraindre l'enseignant de compléter son service dans sa composante principale, avant de dispenser des enseignements dans une autre composante.

Le vice-président formation confirme que l'établissement s'est interrogé sur la question complexe des services multi composantes. Dans le cas présent, considérant que les budgets pour la gestion des HCC sont attribués par composante, il est apparu plus simple de regarder ce qui se faisait dans la composante principale et, ensuite, de compléter le service si besoin dans une composante secondaire. Ainsi, chaque composante peut maîtriser son enveloppe de masse salariale.

FO ESR relève qu'il existe une certaine pression pour que les enseignants-chercheurs réalisent des activités hors enseignement dans leur composante principale avant d'enseigner dans des composantes secondaires.

Or, ce n'est pas satisfaisant à l'heure où les projets pédagogiques invitent, au contraire, à sortir de la composante.

Le vice-président formation indique que le problème résulte des taux d'encadrement qui sont très disparates entre les composantes.

Le Sgen-CFDT considère que, pour les EQS, la proposition relève du bon sens mais il rejoint la remarque de FO ESR car certains enseignants se sentent frustrés du fait que la problématique budgétaire prévale sur une logique pédagogique.

Le Sgen-CFDT suggère que le raisonnement se fasse par secteurs et non plus par composantes en termes de masse salariale. Cela libèrerait le système et permettrait d'avoir une réflexion sur le secteur.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme qu'une telle logique pourrait fonctionner avec des ressources financières centralisées mais ce n'est pas le cas. De plus, cette démarche aboutirait à casser la logique d'équipe pédagogique et porterait préjudice à la richesse de la discussion sur la distribution des cours au niveau local.

La FSU entend les remarques de FO ESR et du Sgen-CFDT mais, en qualité de membre d'un conseil de composante avec ressources propres, comprend la proposition faite.

Le vice-président formation présente le reste des modifications apportées par le document : il a été complété sur la partie heures complémentaires et notamment sur la notion d'autorisation de cumul d'activités car il est fréquemment constaté que les collègues assurent des heures d'enseignement à l'extérieur alors qu'il y a des besoins non couverts en interne. En outre, il précise qu'une vigilance accrue doit être apportée aux demandes de cumuls auprès d'établissement privés délivrant des enseignements en concurrence directe avec les nôtres. Il souligne, enfin, que si un collègue réalise des heures complémentaires ou autres activités hors enseignement, il lui incombe malgré tout de participer aux réunions pédagogiques.

Il précise également l'ajout de la possibilité d'une gestion pluri annuelle des services d'enseignement, dispositif issu d'une demande de certains collègues.

FO ESR indique être totalement opposée à cette proposition. Les situations de sous service sont de la responsabilité des composantes et il n'est pas acceptable que les collègues en pâtissent. Elle souhaite savoir si le service minoré privera le collègue de la prime C1 du RIPEC.

Le vice-président formation précise qu'en cas de sous service des heures hors enseignement peuvent être proposées et ainsi permettre aux collègues d'avoir des activités qui les intéressent. Il indique que ce dispositif n'est pas obligatoire et que l'accord des collègues est requis. Il indique enfin que la prime C1 du RIPEC sera maintenu dans un cas de gestion pluri annuelle du service.

La FSU s'oppose fondamentalement à cette proposition qui implique de compléter les services avec des activités hors enseignement. Les enseignants-chercheurs n'ont pas à chercher des heures d'enseignement, c'est à l'établissement de leur proposer un service complet.

Le vice-président formation rappelle que le décret statutaire des enseignants-chercheurs prévoit que les 192 HETD de l'activité pédagogique implique les activités hors enseignement depuis la création des EQS. Il rappelle qu'il ne s'agira pas d'une obligation.

Le Sgen-CFDT relève que ce dispositif apporte de la souplesse au système et peut répondre à certaines situations sans remettre en cause le statut. Il souligne que l'établissement doit garantir 192 HETD de service d'enseignement.

La CGT-SUD indique que les collègues interrogés sont globalement favorables à cette proposition sous réserve qu'elle reste limitée.

Le vice-président formation confirme que la possibilité est limitée à 10 HETD et sur une période de deux ans maximum.

La CGT-SUD demande si les enseignants second degré sont également concernés par cette gestion pluriannuelle.

Le vice-président formation le confirme. Il pourrait être envisagé de préciser, dans le texte, que les enseignants ayant un service de 384 HETD puissent porter le report d'heures à 20 HETD.

La FSU souligne que le document présenté prévoit des éléments très intéressants mais que, dans la mesure où d'autres ne conviennent pas, elle s'abstiendra. Elle s'interroge sur l'absence de mention de la VAP dans le tableau des équivalences, dès lors que ce dispositif est similaire à la VAE. L'équivalence horaire pour « étude de dossier de faisabilité et rédaction de l'avis pédagogique » pourrait donc être appliquée.

Le vice-président formation indique que la VAE nécessite davantage d'investissement qu'une VAP. Il précise toutefois que la question sera étudiée en lien avec le SFPC.

Le projet de révision de la délibération n° 2023/03/16-23 relative aux principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires d'Aix-Marseille Université – Gestion pluriannuelle des services d'enseignement – est soumis au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

VII. Evolution de l'organisation du Service Formation Professionnelle Continue (SFPC) - pour avis

La directrice du SFPC et le vice-président délégué à la formation continue et alternance présentent conjointement le point. L'évolution du service résulte de plusieurs facteurs que sont notamment les règles de financement de la formation professionnelle, la réforme de la VAE ou encore la forte augmentation des formations en apprentissage. Il a été nécessaire de réorganiser le service autour de ses missions principales et de garantir davantage de transversalité. Ils précisent que l'évolution de l'organigramme s'accompagnera d'un changement de nom « *Service For'PRO* » dont les statuts seront prochainement examinés par le conseil d'administration.

L'UNSA Education constate que, dans l'organigramme cible, les architectes de parcours sont au nombre de sept agents contractuels. Elle souhaite savoir si l'université aura une attention particulière pour pérenniser ces emplois.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise qu'il s'agit d'un modèle économique imposé par l'Etat, par le biais d'une injection de crédits. Il appartiendra au service de développer par la suite des ressources supplémentaires. Il rappelle que la formation continue doit être en partie financée par les recettes de la formation continue.

La directrice du SFPC précise que les architectes de parcours, qui ont vocation à rechercher des possibilités de parcours professionnels, ne pourront être pérennisés que si la structure peut s'autofinancer. Elle confirme que des concours ont été ouverts au SFPC ces dernières années. Auparavant, les agents dispensaient des conseils insertion-orientation, missions orientées VAE. Désormais, ces architectes de parcours vont élaborer le parcours professionnel des apprenants.

FO ESR souhaite savoir comment a été pensée l'évolution de carrière des agents dans le service et comment ces derniers se projettent dans le nouvel organigramme.

La directrice du SFPC indique qu'au moment de l'identification de ces compétences et nouvelles fonctions et répartition, cet organigramme a été co-écrit avec les agents. La possibilité a été donnée à tous de se positionner, y compris sur un nouveau métier. Chacun pouvait formuler trois vœux et tous les premiers vœux ont pu être satisfaits. De plus, les agents ont bénéficié d'un accompagnement par la formation.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir combien de personnes bénéficient du service, pour avoir une idée du volume d'activité. Il demande des précisions sur le terme « assembler » utilisé dans la présentation.

La directrice du SFPC indique que ce terme renvoie à la notion d'« assembler les dispositifs ». La vocation du service est d'identifier le rythme, ou encore les modalités financières du bénéficiaire pour travailler sur son parcours de projet professionnel. Il est important de repenser cet accompagnement de façon plus globale en utilisant tous les dispositifs de formation adéquats, constatant que la formation professionnelle est de moins en moins financée.

Le vice-président à la formation continue précise que toute la partie apprentissage est également payée par les OPCO. Le modèle économique actuel est financé pour une bonne partie par la région. Un modèle économique futur est en train de se définir et sera alimenté par un prélèvement sur les ressources de formation continue de l'établissement. Le service travaille avec 12 000 apprenants (plus de 4000 apprentis et 8000 stagiaires de la formation continue).

Le Sgen-CFDT relève que l'augmentation du nombre d'apprentis est très positive et souhaite savoir si les montants ont été alloués aux travailleurs. La question financière est d'autant plus importante quand on sait que les financements notamment de la région vont aller en diminuant, cela donnerait donc de la visibilité à long terme. Le vice-président formation avait répondu qu'une réflexion était en cours. Il souhaite connaître la date d'échéance de cette réflexion.

Le vice-président formation indique que la question est très complexe et ne permet pas de se prononcer à ce jour. En effet, jusqu'en 2018, le modèle économique était basé sur une subvention d'équilibre. Désormais, le modèle prévoit que les nouvelles ressources propres générées sont récupérées. Quelle qu'elle soit, la logique adoptée devra être juste et de solidarité. Il confirme qu'un taux de prélèvement sera appliqué mais il est nécessaire de déterminer comment il sera établi entre 0 et 100. La résolution de cette question nécessite des échanges entre les services et l'analyse croisées des données.

La FSU souhaite connaître l'effectif du service.

La directrice du SFPC indique qu'il est composé de 34 personnes, correspondant à 31 ETP.

La FSU estime qu'une étude d'impact aurait pu être faite avant cette réorganisation de service car la présentation semble montrer qu'elle implique des changements de lieux de travail.

La directrice du SFPC précise qu'il y a une différence de présentation des organigrammes avant / après mais que l'évolution n'implique aucun changement de lieux de travail. Le service reste basé à Aix avec une antenne sur Saint-Charles et une personne à Gap.

L'UNSA Education souhaite savoir si le projet d'un apprenant est susceptible d'évoluer sur les conseils du service. La directrice du SFPC le confirme.

L'évolution de l'organisation du SFPC est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à l'unanimité.

VIII. Rapport d'exécution du plan d'action égalité femmes-hommes – pour information

La chargée de projet de la direction des ressources humaines et la vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations présentent conjointement le point. La vice-présidente remercie les services de la direction des ressources humaines pour l'importance du travail réalisé.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si l'alternance entre les femmes et les hommes des présidences de jury inclue également comités de sélection.

La vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations le confirme. Elle indique que, chaque année, il est rappelé l'importance de favoriser la présidence des femmes. Elle précise que malgré cette sensibilisation, l'alternance reste problématique car, dans certaines disciplines, les femmes sont sous représentées. De plus, il s'agit d'une responsabilité très chronophage qui n'attire pas nécessairement les collègues. Elle précise qu'il s'agira d'un enjeu pour le futur plan d'action.

Le Sgen-CFDT note que le SpRE a fait l'objet de 220 saisines. Il serait intéressant d'avoir une cartographie des thématiques qui donnent lieu à la saisine, notamment connaître les pourcentages de situations réglées par le service ou encore déportées vers d'autres organes. Il a noté qu'il était prévu une hausse des effectifs et souhaite savoir comment elle sera financée.

La vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations indique que des données plus détaillées seront présentées dans le futur rapport social unique (RSU). Elle tient à remercier la gouvernance qui a accepté de renforcer le service provisoire en recrutant un personnel administratif qui a

vocation à soulager le service de ses contraintes de gestion administrative. Le service fait état de ses besoins régulièrement et, jusqu'à présent, les besoins remontés ont fait l'objet d'une écoute attentive et de la faisabilité des demandes budgétaires. S'agissant du financement, l'établissement participe à des appels à projets et continue à le faire. A titre d'exemple, actuellement, un appel à projet est en cours pour un prix Européen sur un plan d'égalité (100.000€).

La directrice générale des services ajoute que le SpRE est une véritable structure créée par délibération du conseil d'administration au sein de laquelle trois postes pérennes ont été créés. Elle précise que le renforcement évoqué vise à faire face à la croissance d'activité.

La CGT-SUD remarque que la présentation inclue un volet sur la proposition systématique de la formation aux biais de genre. Elle souhaite savoir combien d'encadrants ont été formés.

La vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations indique que plus d'une centaine d'agents ont été formés. Les personnes formées sont celles qui sont déjà le plus sensibilisées et qui ont de l'appétence sur ce sujet, ce qui sera un enjeu du futur plan d'action. Elle précise qu'une unité de recherche a rendu cette formation obligatoire.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail précise que le contrat quinquennal 2024/2028 devrait prévoir que les étudiants de licence suivent des formations, parmi lesquelles des capsules sur l'égalité femmes-hommes, ou encore sur la lutte contre le harcèlement.

La CGT-SUD relève que la grande majorité des personnes formées sur ces thématiques est féminine.

La vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations indique que les statistiques sont faites sur de petits effectifs, principalement sur les formations de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et contre le harcèlement. A l'époque où ce chiffre a été communiqué, les formations sur les stéréotypes et biais implicites n'étaient pas encore inscrites dans GEFORP.

La CGT-SUD estime que la manière dont la question des référents égalité femmes-hommes est traitée n'est pas conforme avec les attendus. Cela pose question sur les différents niveaux d'actions possibles.

La vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations confirme que le nombre de référent est insuffisant à ce jour et que cette question sera fondamentale dans le cadre du prochain plan. L'une des conséquences est l'absence de partage d'actions. Dès lors, un travail doit être mené afin d'harmoniser, valoriser et renforcer la visibilité des missions des référents. Pour créer cette dynamique, il sera nécessaire de rencontrer l'ensemble des référents.

La vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations précise que l'établissement a ajouté des indicateurs au RSU bien plus parlants sur l'égalité femmes-hommes. Ce travail a été facilité par l'outil de la DGAFP qui a pu être amélioré suite aux retours faits par la DRH d'AMU auprès du ministère. Ils permettront de réaliser un diagnostic fin de la situation et de faire des propositions d'actions d'amélioration.

La FSU ne comprend pas qu'une université de l'ampleur d'AMU ait des difficultés à récupérer des données. Elle suggère de récupérer ces données avec l'aide de la DIRNUM pour améliorer la transition sur des bases de données communes.

La directrice générale des services indique qu'il s'agit de croiser des données sous des formes différentes, dans des applications différentes et qui, bien souvent, ne permettent pas d'analyser à un degré de finesse que l'on recherche. Cela suppose un important travail de retraitement.

IX. Information sur l'expérimentation « organisation de la semaine de travail » au sein de structures pilotes d'Aix-Marseille Université – pour information

Le vice-président richesse humaine et patrimoine et le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail présentent conjointement le point. Dès la rentrée 2023, une expérimentation sera déployée auprès des structures pilotes : d'une part, une organisation de la semaine de travail sur 4 jours ou 4,5 jours et, d'autre part, l'ouverture du télétravail le mercredi.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail indique qu'un groupe de travail paritaire se réunira le 18 septembre prochain. L'objectif sera d'affiner le cadrage de cette expérimentation.

Le directeur des ressources humaines précise que la DRH est en ordre de marche pour déployer un ensemble de dispositifs d'accompagnement : sur le volet réglementaire et SIRH (CHRONOS), et sur le volet télétravail. De même, le bureau formation de la DRH a pris attache auprès d'enseignants de l'UFR ALLSH afin de construire une formation à la sensibilisation des managers.

Il précise que les structures ont été identifiées et ont confirmé leur volonté d'expérimenter ces dispositifs.

L'UNSA Education considère que, dans la mesure où ces dispositifs sont déployés uniquement sur la base du volontariat, il y aura nécessairement du cas par cas. Elle souligne également que l'outil CHRONOS n'est pas utilisé par toutes les structures d'AMU à ce jour.

Le directeur des ressources humaines le confirme et précise que CHRONOS sera déployé début octobre dans les unités de recherche. Au sein des laboratoires, il y aura une coexistence de régimes entre les différentes tutelles, l'accompagnement sera donc essentiel. Si les agents ne sont pas volontaires pour l'expérimentation, l'établissement proposera des structures complémentaires.

La CGT-SUD rejoint le fait que l'expérimentation est liée au déploiement de CHRONOS et nécessite un suivi informatisé. Elle souhaite savoir si l'expérimentation a débuté.

Le directeur des ressources humaines précise que des échanges ont eu lieu avec les responsables de structures à la rentrée et que la DRH rencontrera très prochainement chacune des structures pilotes. La DRH travaille également sur les documents afférents au déploiement du dispositif.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail considère que le groupe de travail doit se réunir avant le début de l'expérimentation.

La CGT-SUD remercie la gouvernance d'ouvrir la possibilité de télétravailler le mercredi. Elle précise être dans l'attente de l'évaluation à six mois pour apprécier le dispositif, notamment sur l'évaluation du temps de travail quotidien et connaître la dynamique au sein des équipes.

Le directeur général adjoint des services confirme que l'établissement restera vigilant sur les retours des managers.

FO ESR est surpris par les horaires sur 4 jours qui impliquent de grosses journées de travail, avoisinant les 10 heures, alors que certains agents assument des charges familiales. Elle rejoint le fait que la coexistence de régimes dans les unités de recherche sera complexe à gérer. Elle souhaite savoir à quel moment le CSA votera sur ce dispositif.

Le directeur général adjoint des services indique que, dans un premier temps, le dispositif est expérimenté. Les instances seront consultées en cas de pérennisation de l'un ou l'autre des dispositifs. Après l'évaluation à six mois, le dispositif ne pourrait être déployé que sur la prochaine année universitaire notamment pour des raisons de calcul des jours de congés qui ne peut évoluer en cours d'année.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si le vendredi est figé ou si le groupe de travail aurait la possibilité de proposer un autre jour.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail indique que cette thématique rejoint le plan de sobriété énergétique. Le choix d'un jour unique permettrait de fermer une partie des salles d'un bâtiment pour diminuer les flux.

Le directeur général adjoint des services ajoute que, sur l'aspect managérial, il serait complexe d'organiser un service avec des choix multiples.

La CGT-SUD souhaite que le rôle des enseignants soit précisé, cette expérimentation concernant les BIATSS.

Le directeur des ressources humaines confirme que les enseignants ne sont pas concernés mais que, dans le cadre de l'accompagnement des managers, un échange de pratiques est envisagé. L'idée est d'engager une démarche de réflexion sur ce dispositif novateur et étudier les retours d'expériences, y compris à l'international.

X. Elections des représentants des personnels au conseil médical départemental en formation plénière – Liste des enseignants-chercheurs

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

Il est procédé à l'élection des représentants des personnels – Liste des enseignants-chercheurs - au sein du CMDFP. Les membres du CSA enseignants-chercheurs élus en qualité de titulaire et de suppléant prennent part aux votes.

Décompte des voix :

5 voix : Hélène AURIGNY – Pierre-Yves DUFEU – Xavier LEONCINI

4 voix : Vincent BONNIOL – Guylaine MOLINA – Marie-Christine RECORD

2 voix : Rim BARBOUCHE - Béatrice CHARLET-MESDJIAN - Ghislaine GALLENGA - Josette PERRIER

1 voix : Aitor GONZALEZ – Olivier MARTY – Sylvie THIRION

Pas de voix : Sylvain LEDUC – Sandra REVOLON

Compte tenu que plusieurs candidats ont recueilli le même nombre de voix, il est procédé à une suspension de séance au cours de laquelle les élus sont invités à départager les candidats ex aequo.

Après la suspension de séance, la liste des représentants du personnel au sein du CMDFP – Liste enseignants-chercheurs – est établie de la façon suivante :

Classement	Civilité – Prénom - NOM
1	Monsieur Pierre-Yves DUFEU
2	Madame Hélène AURIGNY
3	Monsieur Xavier LEONCINI
4	Madame Guylaine MOLINA
5	Madame Marie-Christine RECORD
6	Monsieur Vincent BONNIOL
7	Madame Béatrice CHARLET-MESDJIAN
8	Madame Ghislaine GALLENGA
9	Madame Josette PERRIER
10	Madame Rim BARBOUCHE
11	Monsieur Aitor GONZALEZ
12	Monsieur Olivier MARTY
13	Madame Sylvie THIRION
14	Monsieur Sylvain LEDUC
15	Madame Sandra REVOLON

IX. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question :

Pourriez-vous nous préciser le calendrier de la mise en paiement dans AMU de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle fonction publique (décret 2023-702) ?
(Sgen-CFDT)

Le décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 crée une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics éligible. Le montant de la prime est compris entre 300 et 800 euros. Le texte prévoit les catégories de bénéficiaires, les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle. Comment et quand AMU va l'appliquer ?
(FO-ESR)

Un décret publié au journal officiel du 1er août précise qu'une prime forfaitaire exceptionnelle de 800 euros maximum sera versé en seule fois durant l'automne aux agents de la fonction publique.
Pourrait-on savoir sur quel mois sera versé cette prime aux agents d'AMU ?
(SNPTES-UNSA)

Réponse : La mise en paiement de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle est programmée pour la paye du mois de décembre, qui est clôturée pour l'établissement début novembre. La mise en place de cette prime nécessite un travail de requêtes et de contrôles conséquents liés aux conditions d'octroi. Cela nécessite un surcroît d'activité pour la DRH en cette fin d'année pour laquelle de nombreux autres dispositifs indemnitaires sont mis en paiement.

I.2 Question : Un décret du 23 août annonce la prise en charge des frais d'abonnement de transport en commun à 75% au 1er septembre :
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047986718>
Quels sont les personnels concernés ? Quelles sont les démarches à faire ?
(FO-ESR)

Réponse : Les bénéficiaires restent les mêmes qu'antérieurement, à savoir les agents publics de l'état qui remplissent les conditions d'octroi de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement transport.

La mise en place de cette augmentation nécessite la mise à jour de l'outil de gestion FIDES, en cours de traitement à ce jour. Le mois de régularisation interviendra au plus tôt en novembre avec effet rétroactif à compter du 01/09/2023.

I.3 Question : Dans le cadre du plan pluriannuel du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports en date du 10 septembre 2021 (échéance 2026) de revalorisation de la filière administrative. Il est prévu en 2023 une revalorisation forfaitaire de l'IFSE d'un montant annuel brut de 675 EUR pour les ADJENES.

Est-ce que cette mesure concerne les ADJENES de l'université, si oui est ce que cette mesure a été appliqué à l'université ? Nous rappelons que cette mesure de revalorisation est rétroactive au 1^{er} janvier 2023.
(FO-ESR)

Réponse : La politique suivie par AMU est de procéder à des revalorisations indemnitaires régulières au bénéfice de toutes les filières (ITRF, AENES, BU) et de tous les corps et catégories (A,B et C). Cela a été le cas au 01/09/2013 avec une revalorisation de 7% pour l'ensemble des primes BIATSS titulaires et contractuels, puis au 01/09/2018 avec une revalorisation de 5% pour les agents de certains corps de catégorie A et 6% pour les ASI, B et C titulaires et contractuels et enfin au 01/04/2020 avec une revalorisation de 10% pour l'ensemble des primes contractuels et entre 5% et 8% pour les titulaires.

AMU ne souhaite pas procéder au « décrochage » d'un corps particulier au détriment des autres, ce qui serait le résultat de l'application de la décision du ministère.

II. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

II.1 Question : Lors de la fête des personnels AMU, le Président a évoqué la mise en place d'une expérimentation de la semaine de travail sur 4 jours, soit un temps plein concentré sur 4 jours. Quels seraient le calendrier, le périmètre (en termes de structures, de personnels...) et les modalités de cette expérimentation ? Comment pourra-t-on manifester son intérêt à participer? Des personnels actuellement à 80% souhaitant participer, pourront-ils basculer à 100% sur 4 jours ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : Les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation « organisation de la semaine de travail » font l'objet d'une présentation au CSA du 7 septembre 2023.

II.2 Question : L'administration pourrait-elle communiquer sur la liste des référents SPRE dans chacune des structures d'AMU ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Il n'y a pas, à proprement parler, de référents du SpRE dans chacune des structures d'AMU. Le SpRE travaille en étroite collaboration avec certaines structures en fonction des sujets (DRH, DAJI, SUMPP, etc.). Le déploiement du service pour le respect et l'égalité a fait l'objet d'une grande communication dès sa mise en place (site internet, inauguration, flyers, présentation du service devant les instances, en réunions de gouvernance, DGS, bilan...), et cette communication se poursuit par de nouvelles campagnes. Il appartient également à chaque structure de communiquer sur l'existence du SpRE, ce qui est déjà fait notamment via leurs sites respectifs. En outre, le SpRE se déplace au sein des différentes structures pour se présenter et expliquer son travail.

Pour rappel, le SpRE peut être saisi par le biais des coordonnées génériques indiquées sur le site du service (<https://www.univ-amu.fr/fr/public/respect-egalite>) : Téléphone: 04 13 550 550 / Mail: respect-egalite@univ-amu.fr

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18H30.

Le vice-président
Richesse humaine et patrimoine

Damien VERHAEGHE




Le secrétaire de séance

Pour la DRH



Le secrétaire adjoint de séance

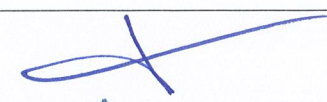
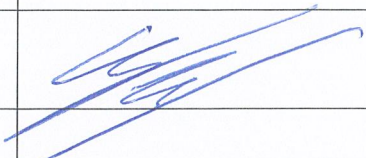
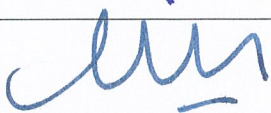
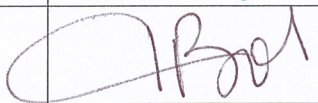
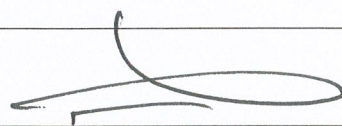
Pour le Sgen-CFDT

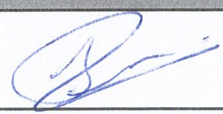
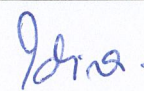
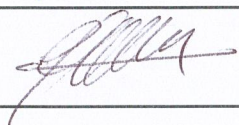
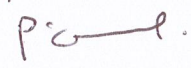
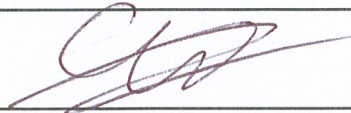
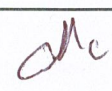
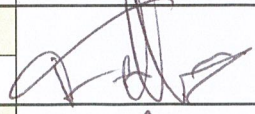
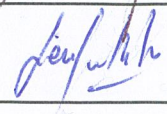
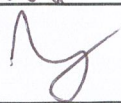


Lieu : Salle du Conseil - Pharo

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

J Louis Moro

