

**Procès-verbal du comité social d'administration du mercredi 13 décembre 2023 à 9 heures,
sous la présidence de Monsieur Éric BERTON, Président d'Aix-Marseille Université**

Le Président ouvre la séance. Étaient absents ou représentés : Cf. la liste de présence annexée au procès-verbal (Annexe 1).

Le secrétariat est assuré par la Direction des ressources humaines (DRH), le secrétariat adjoint par la CGT-SUD.

FO ESR souhaite faire une déclaration liminaire. Elle souligne que le CSA a été positionné un mercredi matin, jour qui avait été jusqu'alors évité pour une instance aussi importante. Elle rappelle que le CSA de novembre a été supprimé et qu'il est regrettable qu'un autre jour n'ait pas été proposé en décembre pour un CSA aussi important que la campagne d'emplois, qui aurait permis à d'autres collègues de siéger.

I. Approbation du PV du CSA du 17 octobre 2023 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 17 octobre 2023.

La CGT-SUD fait part de plusieurs remarques concernant le point relatif à l'intégration du Centre Norbert Elias à la MMSH :

En page 5 du PV : « Si le Centre Norbert Elias devait intégrer la MMSH, cela aurait lieu **pas avant** le 1er janvier 2024 ».

« L'EHESS n'est pas concernée car elle **ne sera** plus tutelle du Centre Norbert Elias **à partir du 1 janvier**. »

« L'intégration se ferait selon les règles classiques notamment de passage devant les différentes commissions et instances compétentes, **notamment vote en conseil de composante (département) de la MMSH**. »

Sous réserve de ces modifications, le procès-verbal du 17 octobre 2023 est **adopté à l'unanimité**.

II. Campagne d'emplois 2024 - pour avis

Le vice-président richesse humaine et patrimoine présente la campagne d'emplois 2024 et notamment ses objectifs stratégiques :

- Mise en œuvre des engagements de la gouvernance ;
- Application du schéma directeur des ressources humaines ;
- Maintien d'une masse salariale soutenable, en N et N+1 ;
- Soutien à la recherche et à l'innovation ;
- Développement des recrutements et insertion des personnels en situation handicap.

Un effort significatif a été porté sur les concours enseignants et enseignants-chercheurs puisque, pour 65 départs, 100 concours seront ouverts dont 13 concours par la voix du 46-3 et 5 concours de maître de conférences (MCF) par la voix du 26-1-2. S'agissant des BIATSS, un plan de titularisation a été reconduit, avec la création de 20 postes donc l'impact sera pris en charge par le central. De plus, 91 concours seront ouverts (pour 88 départs).

FO ESR s'étonne qu'une présentation du contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) et en particulier sur les impacts en termes de postes et d'emplois n'ait pas été mise à l'ordre du jour de la séance. En effet, cela avait été annoncé lors du CSA du mois d'octobre. Or, ces précisions seraient importantes pour apprécier d'une manière globale la campagne d'emplois notamment s'agissant du projet Essentiel qui inquiète ceux qui en ont pris connaissance.

La directrice générale des services indique que l'ordre du jour de la séance du CSA de décembre était déjà très dense et qu'il a été décidé de reporter cette présentation au CSA du mois de janvier. Le COMP est décorrélé de la campagne d'emplois, laquelle concerne particulièrement les emplois avec recrutement sur concours et sur masse salariale pérenne. Cela a été précisé dans les réponses aux questions diverses.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que les concours sont au cœur de la campagne d'emplois, même si la masse salariale de l'Etat n'est pas utilisée que pour les concours.

La directrice générale des services précise que le Conseil d'Administration a délibéré sur le COMP qui représentent 0,8% de la Subvention pour Charges de Service Public (SCSP) de fonctionnement. Elle rappelle les principaux axes du COMP : « Transition écologique et développement soutenable » (TEDS), métiers d'avenir, en tension ou en évolution, recherche et innovation, gestion et pilotage, bien-être et réussite des étudiants, et la signature de l'établissement (Essentiel).

FO ESR souhaite des précisions sur la terminologie utilisée dans la présentation : « concours », « promotions », « repyramidages ». Or, elle souligne que ce qui est appelé « promotions » correspond en réalité à un recrutement sur l'article 46-3 qui n'est pas, à proprement parler, une promotion mais un concours.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que, quelle que soit la voie utilisée, dès lors que l'agent change de corps, il s'agit bien d'une promotion, d'une évolution.

Le terme repyramidage peut, effectivement, avoir plusieurs sens : initialement c'est la transformation du poste en descendant ou ascendant (par exemple, MCF vers professeur des universités (PR) – ascendant - ou professeur agrégé - descendant). Plus récemment, ce terme a été utilisé par le ministère pour la nouvelle voie d'accès des MCF au corps de PR.

L'UNSA souhaite savoir si les supports des postes correspondants aux départs 2024 permettront de financer à la fois les supports ouverts aux concours et le GVT (glissement, vieillesse, technicité).

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que, pour proposer une campagne d'emplois telle que celle-ci, il est essentiel d'avoir une dynamique de ressources propres. Cette année, l'établissement doit mobiliser 2,7 millions d'euros de ressources propres pour cette campagne.

Concernant le plan de titularisation, l'UNSA souhaite savoir si la répartition entre les trois volets (composantes / directions centrales / services communs) est conforme à la réalité de répartition des postes au sein de l'établissement.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que les ouvertures de concours sont attribuées plus particulièrement en fonction des demandes et du taux contractuels / titulaires. Les composantes ont formulé moins de demandes que les services communs et directions centrales. Dans le cadre du plan de titularisation, une trajectoire d'accompagnement est mise en œuvre pour s'inscrire dans une démarche de titularisation à moyen terme selon certaines conditions.

L'UNSA souhaite avoir des précisions sur les produits encaissables.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'il s'agit des recettes « réelles », de l'établissement et non « pour ordre » (comme pour les écritures d'amortissement), des subventions (Europe, Etat, collectivités locales...) ou encore les droits d'inscriptions.

L'UNSA souhaite savoir, pour les contractuels enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels, quels sont les axes qui seront privilégiés.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que, comme pour la charte de gestion des contractuels BIATSS, l'établissement va travailler sur les trois volets que sont le recrutement, la progression de carrière et l'indemnitaire. Il précise que parfois des directeurs et directrices de département sont contractuels et qu'il est important de trouver un moyen de leur verser un indemnitaire similaire au C2 pour les titulaires.

Le Sgen-CFDT souhaite avoir des précisions sur les chaires de professeur junior (CPJ) qui n'ont pas été évoquées dans la présentation.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que, pour les trois prochaines années, l'établissement a bénéficié de 12 CPJ, soit 4 CPJ par an.

La CGT-SUD fait remarquer qu'un délai d'une semaine pour analyser la campagne d'emploi dans sa globalité n'est pas tenable. Pour une meilleure information et compréhension des élus, il est demandé à ce que les notes de cadrage envoyées aux composantes et aux services soient communiquées aux membres du CSA. La DGS confirme qu'elles pourront être communiquées.

La campagne d'emploi est basée sur la soutenabilité de la masse salariale avec des enveloppes de masse salariale par structure. La CGT-SUD souhaite savoir comment est calculée la masse salariale par structure.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'elle est calculée sur la base de la masse salariale des sortants définitifs (uniquement les titulaires), sur laquelle un pourcentage de masse salariale, qui dépend de l'effectif de la structure, est calculé. Ce pourcentage peut aller jusqu'à 40%, et à partir de là, la structure disposera d'une masse salariale disponible pour effectuer les prévisions sur 2024. Chaque structure dispose d'une grille tarifaire par corps (coûts moyens), qui correspond aux salaires réels, corps par corps observés sur les années précédentes (N-1).

La CGT-SUD souligne que l'augmentation de la masse salariale évoquée dans la présentation est essentiellement liée à l'augmentation du point d'indice, aux mesures GUERRINI, au GVT, aux repyramidages et aux concours internes et non à la création de postes.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que l'augmentation de la masse salariale est liée, d'une part, à l'ouverture de davantage de concours que de départs, à des mesures endogènes financées par l'établissement ainsi qu'au financement du CIA/PIA, lequel a été maintenu pour l'année 2024. La directrice générale des services précise que cette mesure représente un coût chargé de 2,85 millions d'euros.

La CGT-SUD ne partage pas la vision positive qui a été faite de cette campagne d'emplois et dénonce encore une fois le désengagement de l'Etat vis-à-vis du financement des universités et ne finance même plus ou partiellement les mesures décidées par le gouvernement. Elle regrette encore une fois que cette campagne d'emplois soit guidée par la masse salariale au détriment des besoins réels. Il en résulte un recours massif aux contrats (les contractuels représentent 55% des recrutements), des gels de poste par mesure d'économie et la suppression de quelques postes. De plus, la CGT-SUD déplore la suppression de postes d'enseignants remplacés par le recours aux heures de cours complémentaires. S'agissant du plan de titularisation, il concerne essentiellement les populations BIATSS, une vingtaine de postes, ce qui est largement insuffisant. Surtout que dans le même temps, 43 supports de titulaires sont remplacés par des contrats, ce qui augmente progressivement les viviers de contractuels. La tendance est identique pour les enseignants.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que le recrutement externe d'agents BIATSS prend généralement la forme d'un contrat dans un premier temps et que, dans un second temps, un concours est proposé pour offrir à ces agents la possibilité d'être pérennisés. Il s'agit d'une souplesse dans la gestion. Il rappelle que beaucoup de sources de financements ne sont pas pérennes (ANR, France 2030, Europe...), et ne permettent pas de recruter des agents titulaires.

La directrice générale des services ajoute qu'il est parfois difficile de recruter des fonctionnaires.

La CGT-SUD remarque qu'au sein de la composante ALLSH, beaucoup de postes de PR sont transformés en MCF et souhaite s'avoir s'il s'agit d'une volonté politique.

Le Président indique que l'établissement a construit la campagne d'emplois sur la base du dialogue avec les structures et des demandes formulées dans ce cadre. En ce qui concerne ALLSH, il s'agit de l'une des composantes dont l'intégralité des souhaits a pu être prise en compte. Il rappelle qu'il existe des conseils au sein d'ALLSH.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que le central ne pilote pas les structures mais fixe des principes généraux de cadrage. Il peut y avoir des incitations sur des champs sur lesquels l'établissement souhaite donner une priorité (par exemple, le recrutement des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)). Il précise qu'ALLSH est également la seule structure qui s'est projetée en pluriannuel (4-5 ans).

L'UNSA souhaite savoir si, à l'avenir, stratégiquement, l'établissement devra rechercher d'autres sources de financement pour répondre aux besoins en masse salariale.

Le Président le confirme, dans le contexte actuel et celui qui a été annoncé par le Président de la République début décembre. Il convient qu'un financement global avec des moyens conséquents serait préférable.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que, pour l'instant, le ratio est à environ 30% sur ressources propres et 70% de financement par l'Etat. Le transfert de charges de l'Etat vers l'établissement public s'est fortement accéléré ces dernières années à un point où l'établissement a été contraint de mobiliser le fonds de roulement pour faire face.

Le Président rappelle que le choix de reconduire les dispositifs CIA/PIA est une volonté de l'établissement pour réduire la précarité mais que cette dépense n'est pas financée par l'Etat.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme qu'il aurait été plus opportun d'utiliser le fonds de roulement pour d'autres dépenses, comme par exemple les travaux d'économie d'énergie, plutôt que de financer la masse salariale.

L'UNSA souhaite savoir si, en cas d'ouvertures de concours sur le plan de titularisation, la DRH prend en compte les demandes de certains personnels qui sont prioritaires sur les postes vacants alors qu'on ne va pas proposer de poste.

La directrice générale des services indique qu'il s'agit de suivi des cas individuels, travail qui se fait au fil de l'eau entre la DRH et d'autres acteurs. Sur la question du plan de titularisation, il s'agit d'un travail distinct par rapport aux remontées des structures.

La CGT-SUD note que l'utilisation du fonds de roulement par l'établissement montre que les ressources sont de plus en plus difficiles à trouver et espère que le fonctionnement évoluera. S'agissant des CPJ, elle souhaite savoir comment les postes seront attribués.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que la réflexion est menée conjointement par les vice-présidents recherche et formation. Il précise que les postes ne sont pas fléchés et que chaque poste concerne plusieurs laboratoires.

FO ESR constate que des postes de PR sont publiés en 2^e classe ou en classe exceptionnelle et souhaite savoir si cette publication est réglementaire, dès lors que, quand un poste est publié, il ne doit pas préjuger du grade du candidat. Cette mention semble inutilement restrictive car elle empêche des collègues de se présenter à la mutation, ce qui est regrettable.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme qu'il s'agit d'une possibilité offerte par le statut qui permet d'être plus attractif dans les recrutements, notamment de PR de 1^e classe ou PR de classe exceptionnelle. Il rappelle qu'il existe une dizaine de voies d'accès au corps de PR notamment des voies réservées. Il s'agit donc d'un choix de l'établissement qui permet de cibler les recrutements.

FO ESR indique qu'elle votera contre cette campagne d'emplois. En premier lieu, elle considère qu'il existe un seuil d'alerte auquel l'établissement est confronté pour les besoins et les conditions de travail, atteint aussi bien pour les enseignants que pour les BIATSS. Elle prend l'exemple d'ALLSH : ce qui a été donné correspond à la demande de la structure qui n'est pourtant pas à la hauteur des besoins. Des recrutements en scolarité seraient également nécessaires.

Par ailleurs, les grandes priorités qui ont animé les choix de l'établissement ne relèvent pas toutes de la campagne d'emplois (attributions de nouvelles primes d'engagement pédagogique, augmentation des CRCT...), dès lors que ces mesures ont un impact sur la masse salariale mais pas sur le plafond d'emplois. Le système des enveloppes fermées contraint en amont les besoins.

Au final, les tableaux Excel montrent que peu de recrutements de titulaires sont prévus. Il s'agit des conséquences de l'autonomie, raison pour laquelle FO ESR se prononce à nouveau contre l'autonomie et son « acte 2 » annoncé par le ministère. Elle souligne que le budget du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation est à nouveau en baisse et déplore le jeu de dupes du transfert de charges.

L'UNSA remercie la gouvernance pour cette campagne d'emplois qui va dans le sens du dialogue social qui s'est déroulé au cours de l'année. Elle souhaite savoir si cette stratégie de pérennisation des emplois des contractuels a vocation à perdurer. S'agissant du pourcentage de recrutement des BOE, elle note que les structures font des efforts et suggère qu'ils puissent être valorisés comme un indicateur dans le calcul du bonus appliqué aux structures.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que l'établissement souhaite s'appuyer sur un modèle simple. Il rappelle que la gouvernance peut inciter les structures sur le recrutement de BOE, notamment en finançant un emploi de MCF.

La FSU indique qu'elle votera contre la campagne d'emplois pour les mêmes motifs que ceux évoqués par FO ESR.

La campagne d'emplois 2024 est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

III. Bilan formation 2023 et plan de développement des compétences 2024 - pour avis

La directrice du pôle développement RH et la cheffe de service formation et recrutement de la direction des ressources humaines (DRH) présentent conjointement le point.

S'agissant du bilan formation 2023, elle souligne que le premier bilan du compte personnel de formation (CPF) est encourageant puisque, depuis 1 an et demi, 49 CPF ont été financés. Par ailleurs, la campagne de recrutement des formateurs a été plus active. Le nombre de stagiaires a évolué de manière significative puisqu'il s'élève à près de 50% par rapport à 2022. En parallèle, les dépenses de formation sont en hausse de 6%, ce qui implique que le taux de remplissage des sessions a largement augmenté par le biais d'une optimisation des sessions de formation.

La stratégie 2024 repose sur les principaux axes suivants :

- Attractivité internationale d'AMU
- Accompagner par le développement professionnel
- Consolider la fonction et les postures managériales
- Accompagner la formation des enseignants et enseignants-chercheurs

Elle présente les nouvelles perspectives de formations sur 2024 que sont l'attractivité internationale, la pédagogie de l'offre (création d'une communauté de formateurs internes), le volet management – qui évolue du fait de l'accord cadre national signé pour les formations managériales –, le développement durable et, enfin, les formations sur le respect, l'égalité et la diversité.

Le budget 2024 pour la formation s'élève à plus d'1 million d'euros (tout opérateur confondu), et le plan de développement des compétences de la DRH est établi en fonction du recueil des besoins remontés par les structures, qui transite désormais par les RRH de campus de proximité.

S'agissant du SCD, les formations ont été principalement à destination des formateurs des usagers dans les bibliothèques universitaires. En termes de besoin, la cheffe de service formation évoque la montée en puissance de la thématique de l'intelligence artificielle.

Les formations 2024 résultent principalement d'un nouveau projet de service qui génère une évolution organisationnelle, qui nécessitera des ajustements de compétences des personnels et un accompagnement aux changements.

S'agissant des actions à destination des doctorants, le responsable administratif de la direction de la formation doctorale (DFD) précise qu'en 2023, 2.000 doctorants ont suivi au moins une formation (sur 3.000 inscrits), pour un total de 754 heures de formation dispensées par la DFD.

Pour 2024, les formations sont axées sur le parcours développement durable, le management, la responsabilité sociétale ou encore la poursuite de carrière.

Le chef de service du centre d'innovation pédagogique et évaluation (CIPE) indique qu'une trentaine de modules axés sur les nouvelles techniques en pédagogie sont reconduits chaque année à destination d'enseignants-chercheurs, de vacataires et de doctorants contractuels.

De nouveaux modules sont intégrés sur 2024 concernant l'hybridation des enseignements. De plus, il a été décidé de fusionner deux diplômes pour en renforcer l'attractivité.

L'UNSA constate une forte dichotomie entre les femmes et les hommes.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine considère que cela s'explique par le fait que ce sont principalement les personnels administratifs qui se forment. Or, cette population est composée majoritairement de femmes.

L'UNSA demande à quoi correspond la ligne « *formation à la QVT* ».

La cheffe de service formation indique qu'il s'agit de la formation télétravail. Pour les prochaines années, il est prévu d'ajouter d'autres formations dans cette rubrique, comme par exemple des formations en ergonomie ou aux gestes et postures. De plus, certaines formations relatives à la QVT se retrouvent dans d'autres domaines afin que les agents les retrouvent plus facilement.

L'UNSA rappelle que cette discussion autour des formations QVT avait déjà eu lieu l'an passé et souhaiterait que cette rubrique se développe.

La cheffe de service formation confirme que les thèmes ont été identifiés mais n'ont pas encore été inscrits au catalogue.

L'UNSA souhaiterait connaître la position de l'école des talents par rapport à ce plan de développement des compétences et demande si l'école des talents possède un budget supplémentaire.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que l'école des talents dispose d'un financement important via « France 2030 ». Il précise qu'elle travaille en étroite collaboration avec le service formation de la DRH. Il propose que l'école des talents vienne présenter leurs actions l'année prochaine.

L'UNSA regrette une trop faible part des managers formés et demande comment l'établissement entend inciter ces publics à se former davantage. Elle espère que les enseignants-chercheurs se formeront également davantage au management.

La cheffe de service formation indique qu'un mail est adressé tous les deux mois aux managers pour les inciter à se former et à former leurs agents.

La FSU souhaite connaître les critères permettant aux enseignants-chercheurs d'être éligibles aux formations à destination des managers.

La cheffe de service formation explique qu'à partir du moment où l'enseignant-chercheur est encadrant, il peut suivre toutes les formations à destination des managers.

La cheffe de service formation indique que l'établissement étudiera les impacts et canaux pour que la communication concernant la formation des enseignants-chercheurs soit plus impactante pour ces publics.

L'UNSA accueille très favorablement le système d'alerte mis en place dans Geforp et souligne l'effort de formation en langue anglaise qui facilitera notamment la relation avec les collègues étrangers accueillis en laboratoires. Elle demande si la DRH a un regard particulier sur les demandes de formations formulées lors des entretiens professionnels et souhaite savoir si celles-ci servent à élaborer le plan de développement des compétences.

La cheffe de service formation confirme que l'établissement est attentif aux demandes de formations qui sont formulées lors des entretiens professionnels. Une fois validées par le responsable hiérarchique, l'agent doit se tourner vers sa DRH de campus pour demander les formations et pour que le service formation puisse y donner suite.

FO ESR estime qu'un directeur de thèse n'est pas un manager et qu'il faut distinguer le fait de diriger une équipe et diriger une recherche. Elle demande sur quel temps de travail interviennent les formations des enseignants-chercheurs et si les formations pourraient être converties en équivalences de services (EQS), ce qui les inciterait à se former davantage. Elle estime que la formation en langue étrangères est restrictive car elle se borne aux formations en anglais alors même que l'établissement a un rayonnement international et notamment méditerranéen.

La cheffe de service formation indique que l'anglais est l'un des axes d'attractivité en tant que première langue au monde. Elle souligne que le renforcement de l'attractivité passe également par l'accueil de qualité. Il existe également le volet interculturel, axe de développement pour l'année 2024.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que les formations sont suivies sur le temps de recherche des enseignants-chercheurs. Dès lors, il n'est pas possible de les décharger de leur service d'enseignement pour suivre des formations.

FO ESR souhaite connaître la différence entre « *approche pédagogique hybride* » et « *hybridation* ».

La cheffe de service formation indique que le terme « *hybridation* » vise la détermination d'un projet de formation : les objectifs, la durée ou encore le format (présentiel et/ou distanciel).

FO ESR souhaite avoir des précisions sur la formation Green Belt Lean Six Sigma et sur la formation individuelle à l'HDR.

La directrice du pôle développement RH indique que le Green Belt Lean Six Sigma est une formation certifiante. Concernant la formation individuelle à l'HDR, il s'agit d'une formation externe ayant pour objet de financer l'HDR pour les personnels AMU.

La CGT-SUD constate que le nombre d'agents formés est en progression et félicite l'établissement d'avoir augmenté le budget formation pour 2024. Elle suggère de travailler sur l'offre de formation, sur les modalités, ou encore sur la communication. Il faut valoriser le suivi de formation dans les fiches de promotion et favoriser la participation des enseignants, constatant qu'il n'existe pas d'équivalence de service pour les formations et ce temps est pris sur le temps de recherche. En outre, la CGT-SUD regrette le recours aux prestataires externes de formation.

La cheffe de service formation indique qu'il est nécessaire pour certains sujets. L'établissement fait néanmoins en sorte de réinternaliser les thématiques lorsque c'est possible pour valoriser les ressources internes à l'établissement.

La CGT-SUD demande s'il existe une réflexion sur des indicateurs de réussite (hormis sur les CPF).

La cheffe de service formation rappelle qu'une évaluation est réalisée à l'issue des formations par les stagiaires. Les retours sont plus concrets qu'auparavant et les échanges entre pairs sont très constructifs. S'agissant des formations managériales, il n'existe pas encore de retours par rapport à l'ensemble des formations, l'établissement va prochainement entamer une réflexion en ce sens.

Le plan de développement des compétences 2024 est soumis au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IV. Modification des principes généraux de répartition des obligations de service et référentiel d'équivalences horaires d'AMU – pour avis

Le vice-président richesse humaine et patrimoine et la vice-présidente formation initiale présentent la création d'une EQS « *formation des enseignants-chercheurs au développement durable* ». Pour atteindre l'objectif fixé par le Ministère, il est indispensable de renforcer la formation des enseignants-chercheurs aux enjeux de la transition écologique pour un développement soutenable (TEDS). À ce jour, deux modules de formation ont été proposés en 2021 et 2022, élaborés par la Direction du Développement durable en partenariat avec l'école de développement des talents, le collège doctoral et le CIPE.

Aix-Marseille Université souhaite amplifier son offre et proposer en 2024 des modules de formation aux enseignants-chercheurs sur les enjeux de la TEDS, d'une durée totale de 20 heures. Afin de lutter contre les freins existants aujourd'hui à la formation des enseignants-chercheurs, l'établissement a proposé et obtenu, dans le cadre du COMP, la prise en charge via des EQS de 50 % du temps de formation pour un total de 100 enseignants. Concrètement, un enseignant-chercheur suivant cette formation de 20 heures bénéficierait de 10 HETD au titre de cette EQS. Le budget obtenu dans le cadre du COMP servira, en compensation, au financement d'heures de cours complémentaires pour les composantes.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine présente la création d'une EQS « *mission pédagogique exercée à l'international dans le cadre de l'Institut WUT AMU* » qui serait une déclinaison de l'EQS existante intitulée « *responsabilité pédagogique particulière validée par le CA* ». Il serait ainsi possible d'attribuer 40 HETD au titre de cette EQS. Ce dispositif permettrait de proposer une valorisation globale de l'enseignement et du déplacement à hauteur de 3.000€ (30 HETD, auxquelles s'ajoutent 40 HETD au titre des EQS pour un total de 70 HETD). Toutes ces dépenses sont couvertes par une convention financière signée les deux établissements.

La modification des principes généraux de répartition des obligations de service et référentiel d'équivalences horaires d'AMU est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

V. Projet d'évolution de l'organisation de la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV) – pour avis

La directrice de la valorisation et de la recherche rappelle que l'organisation actuelle de la DRV date de 2014 (ORIGAMU) et que le transfert de certaines compétences liées à la formation doctorale à la DFD a entraîné le transfert d'un poste à la DFD en 2021 et réduit le champ d'activités de l'un des pôles de la DRV (pôle contrat d'établissement).

En outre, cette réorganisation résulte d'un besoin d'augmenter les interactions entre les missions du pôle administration de la recherche – dont la directrice de pôle a quitté ses fonctions dans le cadre d'une mobilité externe en juillet dernier – et du pôle contrat d'établissement. Il est donc envisagé de fusionner ces deux pôles sous une même direction. Cette évolution favorisera la lisibilité des missions de la DRV, qui sera recentrée sur ses deux missions principales que sont, d'une part, la mise en œuvre de la politique scientifique et le pilotage administratif des structures de recherche et, d'autre part, l'accompagnement des structures de recherche (subventions, contrats, valorisation, label plateformes...). La mise en place de cette nouvelle organisation n'aura aucun impact sur les activités des agents des pôles concernés. Elle précise que les agents ont été associés à ce projet collectif d'évolution et qu'ils en sont satisfaits.

La CGT-SUD indique qu'elle s'abstiendra de voter car il n'est pas possible de connaître à l'avance les effets positifs ou négatifs de toute réorganisation. Par ailleurs, elle comprend difficilement les enjeux et motivations de cette évolution qui apparaît comme s'il y avait une séparation entre les pôles administration de la recherche et contrat d'établissement.

La directrice de la valorisation et de la recherche indique que, au moment de la fusion, trois pôles avaient été mis en place. Néanmoins, dans les faits, il existait de nombreuses interactions entre ces deux pôles, ce qui a conduit à la réflexion de les rassembler sous une même direction et ce notamment pour favoriser la circulation de l'information.

L'UNSA estime, après avoir interrogé les collègues de la DRV, que la nouvelle réorganisation semble plus simple et plus fluide. Elle demande s'il est envisagé de créer un poste d'adjoint à la directrice du pôle fusionné.

La directrice de la valorisation et de la recherche indique que c'est ce qui va vraisemblablement se profiler, notamment en cas de départs à la retraite.

Suite au discours du Président de la République sur la levée des freins administratifs sur la recherche, la FSU demande si l'établissement a des pistes.

La directrice générale des services indique qu'Aix-Marseille Université fait partie de sites expérimentateurs des démarches de simplification avec les organismes, ce qui devrait initier un travail de réflexion avec les organismes. L'établissement sera accompagné de trois inspecteurs ESR dans ces démarches et devra identifier les voix de simplification sur le volet réglementaire. En parallèle, France Université souhaite être associée et met en place des réunions pour que les sites expérimentateurs restituent ce qu'ils sont en train de faire.

Le projet d'évolution de l'organisation de la DRV est soumis au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

VI. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : Contratuel.les étudiant.es

Alors que la précarité étudiant.es ne fait qu'augmenter, alors que plusieurs présidents d'université signent une tribune dans le Monde pour lutter contre cette précarité dont le Président d'Aix Marseille Université. Pourquoi dans le même temps l'université d'Aix Marseille refuse de traiter dignement ses étudiant.es salarié.es (retard de paiement, non-participation aux frais de transport, pas de droit aux congés maladie, etc.) ? Qu'ils soient appelés moniteurs en bibliothèque, tuteurs ou autrement, les étudiant.es sont recruté.es en vertu des articles D8111-1 à D8111-2 elles ou ils sont donc contractuel.les droit public et ne peuvent pas être considéré.es comme des vacataires.

La CGT – SUD, demande que soit appliqué un statut de contractuel de droit public aux contractuel.les étudiant.es de l'université avec les droits qui s'y rattachent. Notamment que l'employeur participe à la prise en charge des frais de transport, qu'une réflexion soit entamée sur la mensualisation de rémunération et le paiement régulier dès la fin du premier mois de travail.

(CGT-SUD)

Réponse : Concernant les frais de transport, le Ministère a apporté une réponse sur le sujet :

1) *la circulaire du 22 mars 2011 portant application du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail énumère les personnels concernés par le décret susmentionné, parmi lesquels les agents non titulaires de l'État recrutés par contrat de droit public.*

2) *Les étudiants bénéficiaires de contrats étudiants sont recrutés par des contrats de droit public sur le fondement de l'article D 811-1 du code de l'éducation en application des dispositions de l'article L 811-2 du même code, qui encadre les modalités de leur recrutement et leur emploi.*

*L'article D 811-9 du code de l'éducation précise que certaines dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, pris pour l'application de l'article 7 de la loi du 11 janvier 1984, sont applicables aux étudiants recrutés en application de l'article L. 811-2 du code de l'éducation, **sous réserve des dispositions prévues par la présente section [section 1 : Recrutement et emploi d'étudiants - articles 1er-1, 2, 3, 4, 10, 26, les titres X, XI, et XII dudit décret].***

A cet égard, il n'est fait mention à aucun alinéa de ces articles et dispositions de la section 1 relative au recrutement et à l'emploi d'étudiants du code de l'éducation et à celles du décret du 17 janvier susmentionné, de la possibilité d'une prise en charge de frais occasionnés par le déplacement des étudiants contractuels.

En conséquence et à défaut d'une telle mention explicite dans les contrats d'étudiants, il n'y a pas lieu de prendre en charge ces frais, d'autant moins que leur déplacement n'engendre aucune dépense supplémentaire, leurs activités contractuelles étant régies selon un rythme alliant études et travail.

La réglementation relative à la prise en charge partielle des frais de déplacement des agents publics ne saurait donc leur être applicable.

Concernant la rémunération, le paiement des étudiants est effectué après service fait. Le 1^{er} paiement intervient au minimum 2 mois après les heures effectuées, sous réserve d'avoir reçu l'attestation de service fait dans les délais et d'avoir un dossier complet (contrat signé et pièces justificatives). L'étudiant est informé par la composante lors de la signature du contrat en signant une attestation sur l'honneur indiquant la modalités de prise en charge. Par exemple, les heures effectuées en septembre font l'objet de l'état de service début octobre pour un 1^{er} paiement fin novembre. Le calendrier de transmission des services faits est établi par la DRH chaque année au regard du calendrier de l'établissement qui se cale sur celui de la Direction Régionale des Finances Publiques. Pour la rentrée 2023, le calendrier a été transmis à toutes les composantes.

Un calendrier de transmission des services faits est établi par la DRH chaque année et selon le calendrier de paie défini pour l'établissement. Ce calendrier est transmis aux composantes en début d'année afin d'assurer un paiement régulier des étudiants. Pour la campagne de recrutement rentrée 2023, une réunion a été organisée par la DRH le 09/05/2023 et le calendrier de paie de septembre à décembre a été transmis à cette même date. Pour l'année 2024, le calendrier de paie et des dates de remise des certificats a été transmis le 07/12/2023 à l'ensemble des composantes.

I.2 Question : Après avoir échangé avec les agents, une question se pose: est-il possible de verser le CIA/PIA fin novembre au lieu de décembre? En effet avec l'inflation, les achats pour les fêtes s'effectuent avant le versement en fin d'année.

(FO ESR)

Réponse : Le décret n° 2014-513 prévoit que le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Au sein d'AMU, le traitement de cette campagne est instruit à l'issue de l'année universitaire. La paie de novembre est clôturée fin septembre. Les délais d'instructions nécessitent plusieurs mois de préparation. Un versement fin novembre suppose une clôture de campagne avant les vacances d'été. Le versement du CIA/PIA étant en lien avec la campagne EPI pour l'année 2024, cela supposerait que la campagne EPI soit clôturée avant les congés d'été.

I.3 Question : Les heures supplémentaires sont-elles incluses dans les parts variables du CIA/ PIA
Si oui, quel moyen permet à l'Établissement de s'assurer du respect de la durée légale de travail et de repos journalier (10 h de travail / 11 h de repos) et de ne pas dépasser les 48 h hebdomadaires ?
(UNSA)

Réponse : Le CIA/PIA est un complément indemnitaire qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, évalués lors d'un entretien professionnel annuel mené par le supérieur hiérarchique direct.

S'agissant des horaires, chaque agent élabore son emploi du temps en début d'année avec sa hiérarchie. Il appartient ensuite au responsable hiérarchique de veiller au respect des horaires. Il est par ailleurs rappelé qu'il n'y a pas d'heures supplémentaires versées aux agents au sein d'AMU en l'absence de pointeuse.

I.4 Question : Contrats ATER

Plusieurs collègues ATER se sont aperçus qu'ils ont fait ou que leur service prévoit trop d'heures par rapport à leur contrat (dépassement des 192h, non ajustement du service à la date tardive de recrutement...) : que propose AMU pour dédommager ces collègues?

Versement de la prime précarité aux ATER: une attention particulière peut-elle être portée au respect des délais de versement (un mois) de cette prime à de jeunes collègues qui se retrouvent dans des situations de grande précarité?

Quelles sont les modalités de versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour les ATER 2022-2023?

(FO ESR)

Réponse : Pour ce qui concerne les activités d'enseignement, elles sont interdites par l'article 10 du décret du 7 mai 1988. Aucune charge d'enseignement complémentaire dans le même établissement ou dans un autre ne peut être confiée à un ATER. La nature de l'établissement dans lequel cette charge complémentaire d'enseignement serait confiée est indifférente.

De façon plus spécifique encore, un ATER ne saurait être employé sur deux postes à mi-temps dans deux établissements distincts.

La prime de précarité a été versée à 5 ATER en octobre, 31 en novembre 2023, 7 en décembre et 9 en janvier 2024. Pour rappel, la prime de précarité n'est pas versée de façon automatique. Elle est due sous certaines conditions notamment éligibilité du type contrat, durée du contrat qui doit être de moins de 12 mois renouvellement inclus et la vérification que l'agent n'est pas recruté ni par concours, ni par contrat dans une autre administration. La mise en paiement est effectuée dès que la DRH a contrôlé l'éligibilité.

Les modalités de versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle sont identiques pour l'ensemble des personnels éligibles d'AMU, à savoir les fonctionnaires (stagiaires inclus), les agents contractuels ou encore les contractuels étudiants.

I.5 Question : Suite à de nombreux dysfonctionnements des services RH concernant le paiement des salaires des ATER, la communication de l'établissement a pointé, suite à notre interpellation, des dossiers incomplets pour justifier ces retards. Or, dans la très grande majorité des cas d'impayés, les personnels avaient bel et bien signé leur contrat. Les délais de paiement des salaires imposés par AMU (2 à 4 mois après la prise de poste) placent l'université dans l'illégalité : AMU a-t-elle l'intention de se saisir du problème en améliorant le recrutement, les conditions de travail et la formation au sein des RH ?

(CGT-SUD)

Réponse : Les agents qui seraient amenés à constater des dysfonctionnements sont invités à contacter leur gestionnaire sur la prise en charge de leur dossier.

- 3 dossiers d'ATER n'ont pu être pris en charge dans les délais suite à des absences de justificatifs obligatoires. Les agents concernés doivent directement contacter leur gestionnaire via le portail agent <https://dossieragent.univ-amu.fr/> s'ils constatent une irrégularité de traitement. Si une prise en charge financière n'a pu être effectuée sur le mois de prise de fonction, un acompte est versé aux agents et la saisie paie est régularisée le mois suivant. Les calendriers de paie sont contraints et l'absence de pièces justificatives peut entraîner un décalage d'un mois dans la prise en charge.

I.6 Question : Nous constatons que la mensualisation légale du paiement des enseignants vacataires se met en place sans difficulté dans certaines composantes de l'université, alors que, dans d'autres structures,

elle bloque, ce qui est source de difficultés et d'incompréhension chez nos collègues. AMU pourrait-elle s'engager à garantir l'application de la loi et de l'équité de traitement entre tous les personnels concernés, et veiller pour ce faire à ce que l'ensemble des interlocuteurs RH Pharo des différentes structures d'AMU soient tous correctement formés, de façon équivalente et suffisante, à la résolution rapide de ce problème ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : La DRH AMU a lancé la campagne des recrutements vacataires enseignants en juin 2023. A cet effet et pour la première fois, une réunion d'information a eu lieu par visioconférence le 01/06/2023 avec l'ensemble des structures. Un support de présentation a été diffusé avec les dates prévues de retour des dossiers de prise en charge et des notices de rémunération correspondantes au calendrier de paie AMU et conforme au calendrier national. Le support présenté avec les dates de réception a été transmis à toutes les structures le 9 juin 2023. Par ailleurs, les gestionnaires RH en charge du traitement des dossiers vacataires enseignants sont sensibilisés et formés pour traiter les éléments transmis par les structures conformément au calendrier transmis dès réception. Les dossiers conformes pour une prise en charge sont traités dans les délais prévus par le calendrier.

I.7 Question : Lors du CSA du 7 septembre 2023, vous aviez indiqué que "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."
Pouvez-vous nous confirmer que cette mise en paiement sera bien effective pour la paye de décembre ?
(CGT-SUD)

Réponse : La DRH confirme que la prime exceptionnelle pouvoir d'achat sera versée en décembre. 4150 agents vont en bénéficier dont 612 enseignants et 3538 BIATSS et 150 étudiants. Cela représente 50,50% des effectifs permanents d'AMU.

II. GESTION

II.1 Question : Congés

Cette année, la 2eme semaine des congés de Noël est entièrement en 2024. Est-il possible que l'application Chronos de gestion des congés puisse permettre de prendre la 2eme semaine des congés de Noël sur les reliquats des congés 2022-2023 ?

Beaucoup d'agents sont par conséquent dans l'obligation d'ouvrir un CET pour ne pas perdre ces jours, mais les conditions d'alimentation d'un CET nécessitent d'anticiper l'organisation des congés au moins un an à l'avance.

(CGT-SUD)

Réponse : Conformément à la délibération du conseil d'administration du 17 juillet 2012, le droit à congés annuels est ouvert du 01/09/N au 31/08/N+1 et les agents disposent d'un report de droit leur permettant de solder leurs congés jusqu'au 31/12/N+1 inclus. Ainsi, les congés 2022-2023 sont valables de droit du 01/09/2022 au 31/12/2023, soit 16 mois. Cette période d'utilisation de droit est déjà supérieure de 2 mois à ce qui se pratique chez les partenaires d'AMU, CNRS par exemple. Il convient donc d'utiliser ses congés dans la période prédéfinie et/ou d'ouvrir un CET pour y déposer les jours non pris, les calendriers des vacances scolaires n'ayant pas de caractère imprévu par ailleurs.

Pour mémoire, une tolérance pour les reports au-delà du 31/12/23, sur autorisation de la Direction Générale des Services, pourra être accordée aux agents en position de responsabilités de services, ainsi qu'à ceux qui n'ont pu solder leurs congés dans les délais prévus pour des raisons liées à la continuité du service et/ou à la demande de l'administration. Un rappel a été fait en ce sens à l'ensemble des structures de l'université le 29/11/23. Les structures ayant des demandes de report de congés sont donc invitées à établir une demande collective sur la base de la trame adressée par la DRH, en s'assurant que les agents souhaitant alimenter leur CET l'aient fait avant de demander un report de jours s'ils sont éligibles.

Pour les composantes, laboratoires et pour les directions centrales relevant de la directrice générale des services : le courrier est à adresser à la directrice générale des services. Pour les directions centrales et les services communs relevant d'un ou d'une DGAS : courrier au ou à la DGAS de rattachement

II.2 Question : Nous avons été informés que certains agents n'ont toujours pas reçu leur arrêté de titularisation et cela depuis 2020, les agents de la DRH font des relances régulière au ministère mais toujours rien. La gouvernance peut-elle intervenir?

(FO ESR)

Réponse : Les agents sont invités à contacter leur gestionnaire via le portail agent <https://dossieragent.univ-amu.fr/>, en copie l'adresse générique du bureau dont ils dépendent (drh-bureau-biatss@univ-amu.fr OU drh-bureau-enseignants@univ-amu.fr). Un rappel global des arrêtés non transmis sera effectué auprès de l'administration de tutelle.

II.3 Question : Avec quel organisme (mutuelle) AMU envisage de conclure un accord et quand cela prendra effet pour les personnels.
(UNSA)

Réponse : AMU ne contractualisera pas directement avec une mutuelle dans le cadre de la protection sociale complémentaire.

Les universités ont été amenées à signer l'engagement à contractualiser le principe de passer par un groupement de commande avec le ministère pour le projet d'accord-cadre interministériel (éducation nationale / enseignement supérieur et jeunesse et sport) dont le marché sera publié dès début 2024 pour une notification prévue en fin d'année avec une mise en œuvre pour septembre 2025 sur le volet assurance et prévoyance.

II.4 Question : Cumul

Quel est le cadre légal du cumul d'activité pour les BIATSS , type d'activités possibles ou pas , statut (autoentrepreneur, EURL etc..) et obligation de temps partiel ou pas

- 1) Y-a-t-il des restrictions particulières dans certaines BAP ?
- 2) Est-ce que ce cadre légal est le même pour les agents titulaires et les contractuels ?

Réponse : La réglementation concernant le cumul d'activités est complexe et résulte de la combinaison de nombreux textes. Le cumul est principalement encadré par les articles L123-1 du code général de la fonction publique et le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qui posent le principe de l'interdiction d'exercice, pour un agent public, d'une activité privée lucrative, et mentionnent les dérogations au dit principe. Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des agents publics, y compris aux contractuels. Les doctorants contractuels, quant à eux, bénéficient de règles spécifiques liées à la nécessité de se consacrer à leur activité de recherche.

Ce cadre légal ne distingue pas les BAP, qui n'existent que dans l'enseignement supérieur et la recherche.

II.5 Question : Quel est le cadre légal du cumul d'activité pour les enseignants chercheurs, type d'activité enseignement, activité libérale ... possibilité d'enseigner au sein d'établissements de l'enseignement supérieur privés (clause de loyauté ?), possibilité de doubler son service ?

(UNSA)

Réponse : Outre le cadre ci-dessus exposé, la réglementation prévoit notamment que « *l'agent public membre du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement ou pratiquant des activités à caractère artistique peut exercer les professions libérales qui découlent de la nature de ses fonctions.* ». De même, le décret n° 2021-1424 du 29/10/2021 prévoit une simple déclaration auprès de l'employeur par les agents dont l'activité accessoire correspond aux missions de service public de l'enseignement supérieur, auprès des établissements dont l'activité correspond aux missions de recherche et d'enseignement, lesquelles sont limitativement énumérées dans le décret.

Il incombe toutefois à l'employeur de s'assurer de l'absence de conflit d'intérêts qui pourrait naître du cumul d'activités (notamment en cas de collaboration avec un établissement concurrent) et de sa compatibilité avec la continuité du service.

II.6 Question :

Combien de collègues BIATSS sont bénéficiaires de l'article D.714-60 du code de l'Éducation (Forco)

Sur quel type d'activité ? existe-t-il un plafond en nombre d'heure ?

Combien de collègues Enseignants Chercheurs sont bénéficiaires de l'article D.714-60 du code de l'Éducation (Forco) ? Sur quel type d'activité ? existe-il un plafond en nombre d'heure ?

(UNSA)

Le plafond annuel est égal à la moitié de la rémunération liée à l'IB 575 soit 13664,38 €.

118 personnes ont été concernées sur des contrats 2022 valorisés en paie en 2023 dont 60 EC.

Les activités prévues :

- Prospection et négociation des contrats (préalables à la date de signature du contrat), accueil, orientation
- Positionnement et suivi des stagiaires
- Élaboration et mise en œuvre des programmes, analyse, conception et programmation, évaluation des formations,
- Production d'outils pédagogiques
- Heures d'enseignement
- VAE : Etude de dossier de faisabilité et rédaction de l'avis pédagogique
- VAE : Accompagnement pédagogique
- VAE : Co-organisation du jury
- VAE : Suivi de parcours post-jury

II.7 Question : Quelles sont les règles de cumul pour les personnels BIATSS d'AMU, titulaires et contractuels, qui souhaitent assurer des heures de formation ? Notamment, doivent-ils poser des jours de congés pour effectuer les heures de formation ? Est-ce que ce cumul peut leur être refusé par leur supérieur hiérarchique ?

(UNSA)

Réponse : Selon la charte du formateur (adoptée par la délibération du Conseil d'Administration n° 2013/01/22-09 après avis du comité technique du même jour), les personnels BIATSS peuvent assurer, en interne, des heures de formation sur leur temps de travail dans la limite de 6 jours par an. Au-delà, ils doivent poser des congés. A noter que, si la formation fait partie des missions d'un agent, alors il n'y a pas lieu de limiter le nombre de jours et l'agent n'est pas rémunéré.

S'agissant de formations externes à l'établissement et rémunérées, des jours de congés doivent être posés dès le premier jour de formation. Dans ce dernier cas, les règles relatives au cumul d'activités s'appliquent. Dans tous les cas, toute intervention au titre de l'activité de formation qui se déroulerait pendant le temps de travail de l'agent pourrait être refusée par la hiérarchie si les nécessités de service le justifient.

III. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

III.1 Question : Pouvez-vous nous indiquer si l'expérimentation de la semaine à 4 jours a démarré ? Si oui quelles sont les structures concernées ?

(FO ESR)

Réponse : L'expérimentation « *organisation de la semaine de travail* » est en cours de déploiement. Les structures concernées sont celles qui ont été présentées lors du CSA du 7 septembre dernier, auxquelles s'est rajoutée la composante POLYTECH.

III.2 Question : La semaine de 4 jours ou 4,5 est à l'essai dans certaines composantes, direction centrale, etc. Pourquoi qualifier ceci d'essai alors que le retour en arrière sera difficile voir mal vécu par les agents (gros travail d'adaptation et de mise en œuvre, nouvelles habitudes pour les agents, etc.). Ne faudrait-il pas mieux prévoir un calendrier progressif d'accès à cette mesure pour chaque UFR, composante ou partie d'AMU ?

(UNSA)

Réponse : Conformément à ce qui a été présenté en CSA du 7 septembre dernier, l'expérimentation vise à identifier les freins et les leviers du dispositif. Par le biais de retours d'expériences et de discussions au sein de groupes de travail paritaires en parallèle, cette expérimentation permettra d'ajuster le cadre du dispositif en vue d'une généralisation lors de la prochaine rentrée universitaire.

III.3 Question : Est-ce qu'un agent est dans l'obligation d'assurer l'intérim d'un collègue absent (de longue durée) ?

(FO ESR)

Réponse : Les composantes et services centraux/commons s'efforcent de procéder aux remplacements des collègues absents afin de ne pas affecter la continuité du service et faire peser une charge de travail supplémentaires sur les collaborateurs. Néanmoins, il peut arriver que certaines tâches nécessitent une continuité de service et soient réalisées par un agent permanent, dès lors que celles-ci entrent dans la fiche de poste de l'intéressé et ne génèrent pas une charge de travail excessive. Il est rappelé que, pour éviter de telles situations, l'établissement est en train de déployer le dispositif de l'équipe de remplacement pour certains secteurs de gestion.

III.4 Question : Nous avons eu l'occasion de nous déplacer sur certains sites ou nous avons pu constater que le chauffage est soit insuffisant ou soit inexistant, cela souvent lié à des lieux dits "passoires énergétiques" nous entendons bien l'argument du plan de sobriété (19°C) mais cela ne doit pas être au détriment de la qualité de vie au travail des agents.

Que proposez-vous dans l'immédiat comme solution aux agents qui sont dans des espaces insuffisamment chauffés?

(FO ESR)

Réponse : Pour répondre à ces contraintes techniques de vétusté de certains locaux notamment dans des bâtiments non encore réhabilités dans le cadre des opérations lourdes du CPER et du Plan CAMPUS, AMU a sanctuarisé des programmes de travaux de rénovation technique et patrimoniale dans le cadre d'un Plan Pluriannuel d'Investissement 2021 2025 sur les thématiques suivantes : « *chauffage ventilation et rafraîchissement* », « *isolation et étanchéité des toitures* » et « *renovation des isolations thermiques de façades* ».

Ainsi les sites prioritaires sur certains bâtiments prioritaires sont en cours de rénovation thermique d'ici fin 2025.

Sur Aix en Provence : Puyricard, Jules Isaac, Jas de Bouffan, Arbois, Schuman

Sur Marseille : Susini, saint Jérôme, Château Gombert, st Charles, Pierre Puget, 63 et 114 canebière, Timone, Luminy

Grâce à une participation forte de financements sur le fonds de roulement AMU et aux recettes supplémentaires fléchées de l'Etat dans le cadre des appels à projets Plan de relance et Tigre et aux financements de la Banque des Territoires (Intracting 1), le montant global alloué pour ces investissements prioritaires sur la période 2021 2025 est de 14.48 M€ (+ 37 M€ spécifiquement sur les bâtiments PHARMACIE Timone et Bâtiment 5 St Charles).

Par ailleurs, le niveau d'isolation des bâtiments est pris en compte pour la régulation du chauffage et ajusté en conséquence, parfois au-delà du seuil de 19°C.

III.5 Question : Le Sgen-CFDT est attaché à une plus forte participation de tous nos collègues au dialogue social, ce qui commence par une connaissance des instances et groupes de travail qui y sont liés. Dans cet esprit, il demande pourquoi les thèmes et calendrier de l'agenda social ne sont pas accessibles à l'ensemble de la communauté des personnels d'AMU. Cette mise à disposition universelle, sinon des documents de travail, du moins des grandes lignes de cet agenda, lui semble de nature à faciliter l'intérêt et la participation de notre communauté à l'égard de réflexions et décisions qui la concernent directement.

Dans ce même esprit, afin de fluidifier le dialogue social, AMU ne pourrait-elle envisager la mise à disposition aux secrétaires des organisations syndicales siégeant au CSA, des documents préparatoires aux réunions des GT de l'agenda social ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : Les instances de dialogue social sont composées de représentants élus par leurs pairs, ce qui permet d'entendre la voix de nombreuses personnes par le biais de leurs élus à partir de programmes mûrement travaillés ou de consultations que ces derniers ne manquent pas de réaliser. Parallèlement, nous avons procédé et nous reproduisons un baromètre social qui nous a permis de toucher plus de 20% de nos collègues. Par ailleurs, pour certains sujets (par exemple schéma directeur RSE) nous faisons des forums dans l'ensemble des campus.

Quant à la transmission aux secrétaires des organisations syndicales représentées au CSA, nous proposons de le faire en vue des prochaines réunions.

III.6 Question : Le contrat d'objectif et de moyens a été voté au conseil d'administration du 14 Novembre. Dans ce contrat la partie signature (choix d'établissement) est appelée « programme Essentiel » .

Dixit "

"Ce programme incube et impulse une trentaine de projets transformants pour l'établissement visant à simplifier les procédures et outils, mettre en œuvre des nouvelles méthodes de travail." L'ambition c'est de constituer un programme structuré et transverse qui aura pour vocation d'accompagner AMU et ses personnels pour faire face aux enjeux de transition dans l'organisation du travail en répondant aux attentes en termes de facilitation"

Quand l'établissement envisage-t-il d'associer à cette démarche le CSA et la Formation Spécialisée dans leur compétence respective d'accompagnement à la transformation et régulation des outils numériques ?

Une étude d'impact a-t-elle été prévue concernant cette transformation majeure de nos pratiques professionnelles ?

(UNSA)

Réponse : Une présentation générale du Programme ESSENTIEL était initialement prévue devant le CSA le 13 décembre 2023. Toutefois, au regard de l'ordre du jour déjà conséquent, ce point a été inscrit à la séance du CSA du 23 janvier 2024. D'une manière générale, le Programme ESSENTIEL n'entraîne pas de digitalisation systématique. La finalité du Programme est la simplification et l'amélioration de l'organisation des process et par conséquent des conditions de travail.

Dans le cadre ce Programme, si le déploiement d'un outil numérique venait à répondre aux obligations de l'article 69-2° du décret n° 2020-1427 de 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, alors la F3SCT serait consultée comme cela a déjà pu être fait le 28 septembre dernier pour la présentation du Guichet unique de la relation usager.

III.7 Question : Est-ce que qu'un N+1 peut faire l'enregistrement de l'EPI avec par exemple un dictaphone ou un smartphone ?

(UNSA)

Réponse : L'entretien annuel est un temps privilégié entre l'agent et son responsable hiérarchique direct qui vise à faire le point sur les compétences professionnelles de l'agent. Dès lors, afin de ne pas nuire à la fluidité des échanges, il est préconisé de ne pas recourir à l'enregistrement d'un tel entretien.

En tout état de cause, l'enregistrement d'un entretien par l'un des participants n'est possible que sous réserve que l'objectif de l'enregistrement soit clairement exposé, que l'ensemble des membres présents en aient été préalablement informés et y consentent. En outre, les enregistrements n'ont vocation à être utilisés que pour l'établissement du compte-rendu et doivent être supprimés l'issue de sa validation par l'ensemble des parties.

III.8 Question : Temps de travail

L'annualisation du temps de travail (horaires variables cycle haut, cycle court) est-elle mise en œuvre au sein de l'établissement, si oui dans quelle proportion (combien d'agents concernés), sur quel type de poste et quelle structure (UFR, direction etc.)

Si oui le CSA a-t-il été consulté ?

(UNSA)

Réponse : Au sein d'AMU, le temps de travail est encadré par la délibération du Conseil d'Administration du 17 juillet 2012 (après avis du comité technique réuni à la même date) relative au régime de la durée du travail et des congés des personnels BIATSS, laquelle prévoit une durée hebdomadaire de 37H30 ou 39H10, selon le régime horaire choisi par l'agent. Ce texte ne prévoit pas l'annualisation du temps de travail.

En parallèle, un temps de travail annualisé peut être sollicité par tout agent, conformément à la procédure PR-DRH-1703 relative au temps partiel annualisé, et accordé sous réserve des nécessités de service.

IV. DIVERS

IV.1 Question : Dans un message du 1er novembre (férié) envoyé à ALLSH-tous, la chargée de mission développement durable relayait l'annonce d'une "tombola caritative pour Madagascar" organisée par une association étudiante, avec achat de billets et possibilités de gagner des prix.

Ce message pose différents problèmes: sur quels critères est décidé le soutien à des associations étudiantes par la faculté? Quel est leur statut? Qui décide quelles seront les causes les plus dignes de recevoir le soutien institutionnel d'AMU, si ce type de messages venait à se multiplier?

(FO ESR)

Réponse : La politique de l'établissement en ce qui concerne les aides accordées aux associations pour des animations ou événements est que celles-ci sont examinées et votées par la commission du Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Etudiantes (FSDIE), commission mixte - étudiants, Enseignants et personnels - puis entérinées par un vote en CFVU. Le règlement du FSDIE est voté par la CFVU.

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

Le Président

Eric BERTON



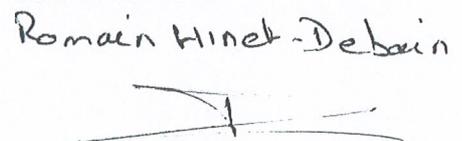
Le secrétaire de séance

Pour la DRH



Le secrétaire adjoint de séance

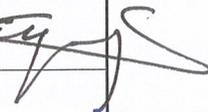
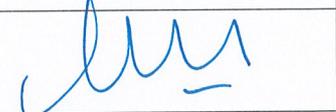
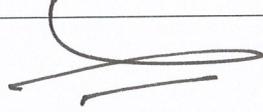
Pour la CGT-SUD

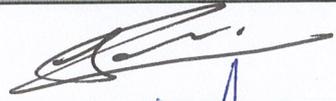
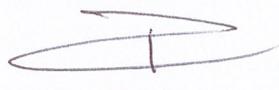
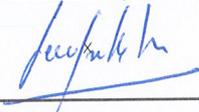


Lieu : Salle du Conseil - Pharo

Le Président de l'Instance : Eric BERTON

Quorum 9 (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	représentés par la copie DE CACQUERAY 
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	Absente excusée	
Carole SIRET UNSA Education		Georges RELJIC UNSA Education		
Jean-Laurent GARDAREIN UNSA Education		Patricia COUMBARAS UNSA Education	P. Coum.	
Michèle RIERA UNSA Education		Laurence BALY UNSA Education		
Amandine RENAULT CGT-SUD		Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD		X
Christophe DEMARQUE CGT-SUD		Delphine CAVALLO CGT-SUD		
Linda DJOUABLI FO-ESR		Hélène AURIGNY FO-ESR		X
TIR Fathia SGEN-CFDT	excusée -	Jean-Luc BOUDENNE SGEN-CFDT		X
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT		Absent excusé	Jalila CHIKHAOUI SGEN-CFDT	
Taoues KANES SGEN-CFDT		Daniela BANARU SGEN-CFDT		