

Procès-verbal du comité social d'administration du 3 février 2023 à 9H00, sous la présidence de Monsieur Éric BERTON, Président d'Aix-Marseille Université

Le Président ouvre la séance.

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

Le secrétariat est assuré par la Direction des ressources humaines (DRH), le secrétariat adjoint par FO ESR.

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

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

L'UNSA Education signale qu'elle n'a que 3 voix, il convient donc de modifier les voix pour le vote au point « Additif à la campagne d'emplois 2023 » avec 3 voix pour l'UNSA Education au lieu de 4.

Sous réserve de cette modification, le procès-verbal du 17 janvier 2023 est **adopté à l'unanimité**.

II. Présentation des résultats du baromètre bien vivre au travail – pour information

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail présente les résultats de l'enquête « baromètre bien vivre au travail ».

Les résultats ressortant de ce questionnaire sont positifs et sont actuellement en phase d'analyse. Ils peuvent être corrélés avec l'agenda social dans la mesure où les nombreux groupes de travail mis en place depuis deux ans ont permis de produire des avancées concrètes.

FO ESR remercie la gouvernance pour la présentation et le travail réalisé. Elle souligne ses doutes sur le choix du cabinet extérieur et demande ce qui sera mis en place concernant la gestion des conflits.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail indique que cette question sera étudiée et décidée en formation spécialisée du CSA afin d'examiner, par exemple, s'il est opportun de mettre en place un groupe de travail dédié à la gestion des conflits.

FO ESR estime qu'il s'agit d'un sujet prioritaire.

Le Président propose que le médiateur de l'Université et service pour le respect et l'égalité (SpRE) puissent être invités dans ce groupe de travail.

L'UNSA Education souhaite savoir si d'autres universités réalisent de tels baromètres.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que l'établissement n'a pas précisément connaissance des pratiques des autres universités, mais précise que l'INRIA produit des baromètres sociaux depuis presque dix ans.

La CGT-SUD remercie pour la présentation. Elle rappelle que le taux de répondants doit être ramené à 27 % car les vacataires n'ont pas participé et que les personnels contractuels ne représentent qu'une faible part. Elle alerte sur la charge de travail qui est un point négatif ressortant du baromètre qu'il convient de considérer et souligne que les groupes de travail ne prennent pas en compte les sous-effectifs chroniques.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail confirme que la charge de travail est un des éléments cruciaux à améliorer. Une piste est à l'étude : l'allongement de la durée d'enseignement des étudiants.

L'UNSA Education remercie pour la présentation et se dit satisfait du taux favorable de réponses. Elle relève que les réponses sont moins satisfaisantes s'agissant notamment de la gestion des conflits, des travailleurs

itinérants, ou encore de la charge de travail. Aussi, elle souhaite connaître la méthode envisagée pour améliorer ces axes et demande si le groupe de travail QVT étudiera ces questions. Pour l'UNSA Education, un baromètre annuel, comme le RSU, pourrait être pertinent.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail indique que le support et la présentation font référence à un « COMEX » (comité exécutif). Dans ce cadre, les participants travaillent sur une analyse fine du questionnaire. Il sera décidé collectivement, en groupe de travail plénier ou en formation spécialisée du CSA, des actions et des moyens qui devront être mis en œuvre.

Le Sgen-CFDT remercie de la présentation mais se questionne sur le choix d'un cabinet extérieur. Il demande pourquoi il n'a pas été décidé de recourir aux agents des laboratoires d'Aix-Marseille Université qui sont experts sur ces sujets. Il rappelle que les personnels d'Aix-Marseille Université sont assujettis au secret professionnel, et les chercheurs à la déontologie. Le Sgen-CFDT souhaite également connaître le coût de cette enquête.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail indique que choix s'est porté sur un cabinet extérieur pour garantir l'anonymat. En outre, le déploiement, chaque année, du questionnaire ferait peser sur nos laboratoires une charge de travail considérable. Toutefois, il sera important de s'appuyer sur le chargé de mission en charge de la qualité de vie sur les campus et sur la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations pour procéder à l'analyse.

Le Président confirme qu'il était important d'externaliser cette analyse pour des motifs tenant à la confidentialité des données et au respect de l'anonymat. Il communiquera le coût ultérieurement.

Le Sgen-CFDT relève que la synthèse ne donne pas le détail des points problématiques et souligne que les répondants appartiennent majoritairement à la catégorie A. Il suggère que le rythme du questionnaire ne soit pas annuel pour que les agents disposent du temps nécessaire pour s'emparer du dispositif.

Le Président confirme qu'une fréquence de deux ou trois ans est préférable.

La FSU remercie la gouvernance pour la qualité du travail présenté et suggère que la question de l'organisation du travail en elle-même puisse être intégrée plutôt que de faire ressortir un item « *ressource au travail* ». Elle demande par ailleurs vers qui se tourner pour avoir de l'aide dans le travail.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail rappelle que cette question avait été adressée avec l'inventaire de l'ensemble des services sur lesquels les agents peuvent s'appuyer.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir quelles suites seront données à ce baromètre.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail précise qu'une analyse croisée ainsi qu'une cartographie de la QVT au sein de l'Université pourra être faite en COMEX. L'analyse pourra être restituée en groupe de travail agenda social plénier et en formation spécialisée du CSA afin d'étudier des actions pertinentes à mener sur les prochaines années, avant le déploiement du prochain baromètre.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si le cabinet externe fera partie du COMEX, ce que confirme le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail.

III. Plan de développement des compétences : bilan 2022 – pour information et perspectives 2023 – pour avis

Le directeur des ressources humaines et la responsable formation et recrutement de la direction des ressources humaines (DRH) présentent le point conjointement avec le chargé de mission formation continue, innovation et prospective du SCD, le directeur de la formation doctorale et la gestionnaire formation et administration du CIPE sur leur partie respective.

Le Sgen-CFDT rappelle qu'il existe des formateurs internes au sein d'Aix-Marseille Université qui ont une réelle expertise et coûtent moins cher. Il est important que cette proposition soit faite aux publics cibles.

La responsable formation et recrutement indique que la DRH fait de plus en plus appel à des compétences internes, notamment aux personnels enseignants.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir comment est faite la programmation, et notamment si les comptes-rendus des EPI sont exploités.

La responsable formation et recrutement précise que la DRH travaille avec les structures pour que le projet de plan de développement des compétences soit basé sur le recueil des besoins durant la campagne de recueil des besoins de formation et d'EPI. Le directeur des ressources humaines ajoute que la programmation se base également sur les grands axes du schéma directeur de la formation. Il est rappelé qu'un dialogue entre la DRH et les structures est opéré.

Le Sgen-CFDT souhaite en savoir plus sur l'offre de formation de l'école des talents.

La responsable formation et recrutement explique qu'il s'agit d'un consortium de l'établissement et d'une offre complémentaire à l'offre de formation managériale proposée par la DRH.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que l'école des talents travaille avec les partenaires de l'Université, tels que le CNRS, l'INSERM ou encore l'IEP. Elle propose des programmes d'accompagnement des nouveaux managers et nouveaux directeurs, des formations à destination des encadrants de doctorants et également sur les dispositifs de mentorat pour les chaires de professeur junior. Il précise que ces formations sont en phase d'expérimentation. Une réflexion sur le métier de gestionnaire de scolarité est également assurée par l'école des talents dans le cadre du programme « IDEAL ».

Le Sgen-CFDT s'interroge sur l'absentéisme dans le cadre des formations.

Le directeur des ressources humaines indique qu'une étude sera faite sur les causes de l'absentéisme. Il souligne que l'offre de formation à destination des managers « *gestion des conflits* » et « *manager à distance* » n'est pas concernée par la problématique d'absentéisme.

Le Sgen-CFDT relève qu'une immersion dans un laboratoire est proposée aux nouveaux arrivants et souligne que ce dispositif pourrait pourtant intéresser tous les agents.

La responsable formation et recrutement confirme que ces immersions ont initialement été mises en place dans le cadre du parcours d'intégration mais ajoute qu'il est envisagé d'ouvrir cette possibilité à tous les agents avec une priorité aux nouveaux entrants.

L'UNSA Education s'interroge sur le séminaire d'intégration des agents qui travaillent au Pharo qui ne sont pas au contact des étudiants.

Elle suggère le développement des formations en distanciel. En effet, cette expérimentation a été fastidieuse mais il pourrait être envisagé de la renouveler dès lors que ce format est davantage maîtrisé aujourd'hui.

L'UNSA Education souhaite que certaines formations, dont les préparations au concours, ne soient pas annulées en dessous de cinq participants.

La responsable formation et recrutement confirme que certaines exceptions sont faites.

L'UNSA Education souligne que, dans d'autres universités, le bloc de formation QVT inclue une formation sur la gestion des conflits et demande s'il serait envisageable de revoir le bloc QVT en ce sens.

La responsable formation et recrutement confirme que les domaines évoluent dans Géforp et qu'il est effectivement envisagé de faire évoluer le bloc de formation QVT à partir de 2024.

La FSU souligne qu'il convient de distinguer les absences pour raison de santé des autres absences dans l'absentéisme global.

FO ESR souhaite que davantage de sessions de préparations aux concours soient proposées.

Le directeur des ressources humaines rappelle que la préparation aux concours fait également partie de l'offre de service de la DRH campus.

La responsable formation et recrutement confirme que des dates de formation supplémentaires seront proposées en 2023 et qu'il sera fait appel à des formateurs internes dont il convient de développer le vivier.

La CGT-SUD estime que le terme « *numériques* » est plus approprié que le terme « *digitalisés* », ce que la responsable formation et recrutement confirme.

La CGT-SUD souhaite savoir ce qu'il adviendra du reliquat de budget « *Bienvenue en France* » et demande si les directeurs de composantes sont éligibles aux formations managériales.

La responsable formation et recrutement indique que « *Bienvenue en France* » sera déployé jusqu'en juillet et que le reliquat basculera sur le budget 2023. Elle confirme que l'offre de formation est ouverte à tous les managers, y compris les directeurs de structures, et que l'offre proposée par l'école des talents est complémentaire car elle cible spécifiquement les directeurs.

L'UNSA Education souhaite connaître l'évolution de la durée moyenne des formations, considérant que l'allongement de la durée des formations pourrait être un facteur qui expliquerait l'absentéisme.

La responsable formation et recrutement indique que la DRH veille à ce que les sessions de formations en présentiel soient assez brèves. Elle rappelle toutefois que le format présentiel est préférable, voire obligatoire, pour certaines thématiques de formations. De plus, le compte personnel de formation (CPF) répondra au projet individuel de chacun pour des formations plus longues.

Le Sgen-CFDT relève que la diapositive de la présentation sur le bilan de formation collectif fait apparaître certaines lignes en vert et souhaite savoir à quoi cela correspond. Elle suggère que les catégories des stagiaires de formation soient précisées.

La responsable formation et recrutement précise que les lignes vertes représentent les formations ayant fait l'objet du plus grand nombre de sessions.

Le directeur des ressources humaines rappelle que l'intégralité des données relatives à la formation, incluant les catégories, sont dans le RSU.

L'UNSA Education relève une faiblesse sur le recueil des besoins en formation liée à la faible remontée des comptes-rendus d'EPI. Elle propose que les agents puissent remonter leurs besoins en formation par le biais du logiciel Géforp.

Le directeur des ressources humaines rappelle que l'accent est mis sur la nécessaire remontée des EPI et que la DRH a mené un travail important sur le recueil en besoins de formation. A cet effet, la DRH a organisé près de 20 réunions avec les directeurs de structures.

L'UNSA Education regrette que très peu de formations soient proposées dans le domaine informatique.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que la Direction du Numérique (DirNum) finance et propose des actions de formations dans ce domaine.

Le Sgen-CFDT estime qu'il aurait fallu faire ressortir les formations qui sont le moins suivies comme celles liées à la discrimination, ce à quoi l'Université s'était engagée.

La responsable formation et recrutement constate que peu d'agents s'inscrivent sur ces formations alors que l'offre est clairement renseignée. Dès lors, un travail visant à favoriser ces formations a été initié avec la Direction de la Communication (DirCom) et la vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations.

La CGT-SUD souligne qu'il en va de même pour les formations sur le handicap et demande s'il serait possible de communiquer sur la formation de la même façon que pour la mobilité interne.

La responsable formation et recrutement confirme qu'une réflexion est menée avec la DirCom pour renforcer la communication, notamment par le biais de la newsletter et de la bannière intranet. En outre, un catalogue simplifié sera diffusé en 2023. Il n'est toutefois pas prévu de recourir au même dispositif que pour la mobilité interne.

Le directeur des ressources humaines que, s'agissant du handicap, d'autres actions sont prévues en lien avec les budgets FIPHFP.

La CGT-SUD relève que le catalogue ne prévoit pas de formations sur les risques psychosociaux notamment pour les managers alors qu'il s'agissait d'une préconisation du CHSCT.

La responsable formation et recrutement indique qu'une formation relative à la prévention des risques à destination des managers est prévue sur le catalogue 2023.

L'UNSA Education attire l'attention de la direction sur le fait que les personnels enseignants ne suivent pas suffisamment de formations, ce qui est regrettable. Elle relève un problème au niveau des contenus et du planning.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine souligne que le recueil des besoins est plus difficile car les personnels enseignants ne bénéficient pas d'EPI. Pour cela, il rappelle que, si des besoins en formation

ne sont pas couverts par le catalogue, il est possible de les faire remonter par le biais du directeur de structure. Enfin, il précise que l'école des talents a repris le sujet des titulaires d'habilitations à diriger des recherches (HDR) qui sont amenés à encadrer des thésards.

Le Sgen-CFDT remercie pour cette présentation et cette mise en perspective générale de la formation très positive qui permet de visualiser l'existant. Il estime qu'il est important que l'ensemble des personnels prenne conscience de l'importance de suivre des formations, considérant que ce sont souvent les mêmes agents qui ne se forment pas.

L'UNSA Education souligne que les formations CSA et formation spécialisée n'apparaissent pas dans le tableau prévisionnel.

Le directeur des ressources humaines précise que ces formations sont prévues en dehors du catalogue, celui-ci étant destiné à l'ensemble des agents. Il confirme toutefois qu'elles seront proposées très prochainement aux élus, lesquels seront sollicités afin de personnaliser le programme. Il ajoute que le coût prévisionnel avoisine les 20 000 euros.

Le Sgen-CFDT demande à quel moment devront être formulés les besoins de formation des membres du CSA.

Le directeur des ressources humaines précise que des rendez-vous seront proposés très rapidement pour adapter le cahier des charges aux sujets de l'établissement.

Le Sgen-CFDT souhaite connaître les budgets de formation en campus et structures.

La responsable formation et recrutement indique que la présentation fait état des budgets par structures en slide 5 mais que les budgets par campus ne sont pas connus. Il existe d'autres leviers de financement de la formation que la DRH : les composantes et les laboratoires peuvent également allouer des budgets.

L'UNSA Education souligne que les frais annexes à la formation (notamment les frais de déplacement) pris sur le budget des composantes sont parfois conséquents. Elle souhaite savoir s'il existe des recommandations nationales sur le pourcentage du budget formation par rapport au budget de la masse salariale.

Le directeur des ressources humaines répond que c'est le cas dans le secteur privé mais pas dans la fonction publique. Il précise qu'à ce jour, il n'existe pas d'homogénéisation dans les trois fonctions publiques. La responsable formation et recrutement précise que le budget global représente 0,22%, hors coûts annexes pris en charge en partie par les structures. Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme l'importance des coûts indirects au-delà du budget formation tel que présenté et non inclus.

L'UNSA Education estime qu'il est opportun de prendre en compte ces budgets car ils pèsent lourd.

L'UNSA Education estime également qu'il serait préférable de faire davantage appel à des formateurs internes.

Le Sgen-CFDT s'étonne que les budgets formations 2023 doctorants, CIPE et SCD soient constants malgré l'inflation.

Le directeur des ressources humaines précise que les formations CIPE sont animées par des formateurs internes, ce qui limite considérablement l'impact de l'inflation. S'agissant du SCD, les formations sont gratuites.

Le Plan de développement des compétences : Perspectives 2023 est soumis au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité

IV. Modification de l'échelle de notation des fiches individuelles d'évaluations concernant les activités de recherche des MCF et PR – pour avis

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

La FSU remarque que la note est désormais ramenée sur 5 au lieu de 10 et estime qu'il pourrait être préférable de revenir à une appréciation en lettres « A, B ou C ».

L'UNSA Education craint que la notation sur 5 restreigne la notation.

Le Président précise que cette modification a été demandée par les experts et les élus du conseil académique restreint et qu'il est donc confiant sur le fait que les instances feront une utilisation raisonnée des notes. Il faut limiter les critères d'évaluation pour ne pas complexifier le système.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si les personnels enseignants sont informés de la réception de leur dossier, constatant que des dossiers ont été oubliés par la DRH pour les avancements BIATSS. L'envoi d'un accusé réception serait pertinent.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que les représentants des composantes accusent réception des dossiers BIATSS et les transfèrent à la DRH. Il demande à ce que la liste des dossiers qui auraient été omis lui soit transmise.

Le Président confirme la pertinence d'un accusé réception, qui sera utile notamment en cas de recours. Il précise qu'il est automatiquement envoyé sur galaxie.

La modification de l'échelle de notation des fiches individuelles d'évaluations concernant les activités de recherche des MCF et PR est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

V. Rattachement du centre de don du corps à la Faculté des sciences médicales et paramédicales

La secrétaire générale de la faculté des sciences médicales et paramédicales présente le point.

FO ESR constate que ni les missions ni les locaux ne changent, mais souhaite savoir ce qu'il adviendra des personnels et qui sera chargé de leur gestion.

La secrétaire générale de la faculté des sciences médicales et paramédicales explique que les personnels sont rattachés à la directrice du centre, elle-même rattachée au doyen. Il n'y aura donc pas de changement.

La CGT-SUD relève que les statuts sont rédigés au masculin. Le directeur général adjoint des services souligne que, s'agissant d'un texte réglementaire, la rédaction est au masculin.

La CGT-SUD souhaite avoir des précisions sur les liens entre le comité éthique, la direction du centre et le conseil de gestion et souhaite savoir pour le conseil de gestion ne peut pas saisir le comité éthique sur des questions qui relèvent du directeur.

La secrétaire générale de la faculté des sciences médicales et paramédicales précise que la création du comité d'éthique et son fonctionnement sont réglementaires.

Le conseil de gestion est un conseil d'organisation et de fonctionnement récurrents et le comité d'éthique devra être saisi, par exemple, pour toutes les questions liées aux projets de formations et aux projets de recherche nécessitant l'utilisation de corps ayant fait l'objet d'un don.

FO ESR souhaite savoir si le comité éthique peut s'autosaisir.

La secrétaire générale de la faculté des sciences médicales et paramédicales répond que ce n'est pas possible.

Le Sgen-CFDT relève que les visas des statuts validés en conseil d'UFR évoquent un vote du CSA, alors même que ces statuts sont présentés pour simple information du CSA aujourd'hui, et non pas pour avis.

Le directeur général adjoint des services explique qu'il s'agit d'une erreur qui sera corrigée en conseil d'administration car il n'entre pas dans les prérogatives du CSA de voter les statuts.

La secrétaire générale de la faculté des sciences médicales et paramédicales confirme que, juridiquement, cette erreur n'entraînera pas de conséquence et précise qu'elle sera signalée lors du prochain conseil d'UFR.

Le Sgen-CFDT demande de quelle catégorie et quel statut relèvent les agents de l'organigramme.

La secrétaire générale de la faculté des sciences médicales et paramédicales indique que leur corps est visible dans l'organigramme, et que ni leur statut ni leur catégorie n'ont vocation à changer.

Le Sgen-CFDT demande pourquoi les statuts ne prévoient aucun représentant élu dans le conseil de gestion. Il indique son intention de voter contre ce projet pour ce motif.

Le directeur général adjoint des services précise que les statuts sont conformes.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que le vote du CSA ne porte pas sur les statuts mais sur l'impact sur l'organisation des services et les conditions de travail du rattachement du centre de don du corps à la Faculté des sciences médicales et paramédicales.

Le Sgen-CFDT rappelle que le terme « *doyen* » est simplement honorifique et n'existe plus depuis 1968 et a été remplacé par « *directeur* ».

L'UNSA Education demande si ce transfert aura une incidence sur le budget. La secrétaire générale de la faculté des sciences médicales et paramédicales indique qu'il a été prévu la possibilité d'intégrer le budget de l'ancien service commun.

Les modalités d'organisation des services et conditions de travail du rattachement du centre de don du corps à la Faculté des sciences médicales et paramédicales sont soumises au vote :

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

A défaut de majorité, l'avis est réputé recueilli.

VI. Bilan du dispositif « don de jours de congés » – pour information

Le directeur des ressources humaines présente le bilan du dispositif de don de jours de congés.

L'UNSA Education constate que l'intégralité des demandes a été accordée et souhaite savoir qui est décisionnaire.

Le directeur des ressources humaines précise que le dispositif est géré au niveau de la DRH, en lien avec les chefs de services des agents demandeurs concernés.

L'UNSA Education demande si les jours de congés donnés et non utilisés dans l'année sont conservés. Le directeur des ressources humaines le confirme.

L'UNSA Education souhaite savoir s'il existe un nombre maximum de jours susceptibles d'être pris. Le directeur des ressources humaines confirme qu'il existe un plafond réglementaire de 90 jours par an.

L'UNSA Education demande si les personnels enseignants peuvent également donner des jours.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine répond que ce n'est pas possible dans la mesure où les congés des enseignants ne sont pas comptabilisés.

Le Sgen-CFDT regrette que certaines personnes ne soient pas informées du dispositif et insiste sur la nécessité d'une communication.

Le directeur des ressources humaines précise qu'une formation a été initiée au niveau des DRH campus et que la communication sera renforcée. Le Président suggère qu'une information aux directeurs et chefs de service soit faite.

VII. Questions diverses

I. DEVELOPPEMENT RH

I.1 Question : Télétravail au sein des scolarités : Existe-t-il un cadrage établissement qui précise que les agents en poste au sein d'une scolarité n'ont pas le droit de poser 2 jours de télétravail ?

Dans la mesure où :

- les activités pouvant être accomplies en télétravail ont été identifiées en accord avec le N+1
- le télétravail est appliqué en dehors des pics d'activité
- la continuité de service est assuré

(UNSA Education)

Réponse : La charte du télétravail fixe les conditions d'application du télétravail au sein de l'établissement. L'analyse de l'activité réelle au sein du collectif de travail permet d'identifier la part qui peut être réalisée à distance. Il est préconisé d'échanger avec l'équipe sur les activités télétravaillables et non télétravaillables. Toutefois, le responsable hiérarchique reste le décisionnaire, tenant compte de la continuité de service à assurer et en accord avec les critères et les activités éligibles ou non au télétravail.

Conformément aux dispositions réglementaires aucun métier n'est exclu par principe dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peut être identifié et regroupé en dehors des activités non éligibles (arrêté du 3 novembre 2017, art 2).

Les activités intrinsèquement non éligibles sont celles impliquant :

- Un accueil ou une présence physique à 100% dans les locaux auprès de tiers (agents, usagers, étudiants, apprentis ...) ou en raison d'équipement et de matériels spécifiques nécessaires à l'exercice de l'activité
- Les activités se déroulant par nature en dehors des locaux de l'administration
- Les activités nécessitant l'utilisation de logiciels dont la sécurité ne peut être garantie en dehors des locaux de l'administration
- Le traitement de données confidentielles dès lors que le respect de la confidentialité de ces données ne peut être assuré en dehors des locaux de travail.

II. DIVERS

II.1 Question : La faculté de pharmacie met en œuvre une réorganisation de ses services sous les recommandations de « cid pharmef » qui est une association loi de 1901 des doyens de pharmacie du monde entier.

Dans quelle mesure une association sous ce statut est-elle légitime à préconiser une réorganisation au sein d'un établissement public d'enseignement ?

Cela exonère-t-il des consultations réglementaires comme le conseil d'UFR et le CSA ?

(UNSA Education)

Réponse : Rien ne fait obstacle à ce qu'une association, ici des doyens de facultés de Pharmacie, propose ou fasse part de recommandations à l'établissement en matière d'organisation des missions d'appui de la faculté.

Bien entendu, l'établissement, et plus particulièrement l'UFR de Pharmacie d'AMU est libre de prendre en considération ou non ces mêmes recommandations.

Si toutefois, l'UFR entend mettre en œuvre une réorganisation de ses services, elle devra impérativement respecter le circuit des consultations, de son conseil d'UFR en premier lieu et des instances centrales pour les points qui relèveraient de leur ressort.

II.2 Question : Combien d'emplois fonctionnels compte l'université et quelles fonctions sont actuellement occupées par ces emplois fonctionnels ?

(UNSA Education)

Réponse : L'établissement compte un emploi fonctionnel de Directeur général des services, un emploi fonctionnel d'Agent comptable et sept emplois fonctionnels d'administrateurs.

Liste des fonctions correspondant aux emplois d'administrateurs actuellement occupés :

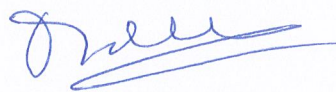
- DGAS responsabilité sociétale
- DGAS formation et internalisation
- DGAS recherche et développement
- Directeur des ressources humaines
- Directrice recherche et valorisation
- Un Directeur administratif jusqu'à fin de détachement.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12H00.


Le Président
Éric BERTON



Le secrétaire de séance
Pour la DRH

O. Bousrioux


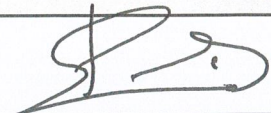

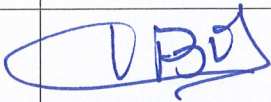
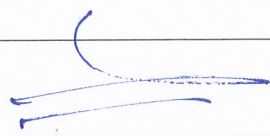
Le secrétaire adjoint de séance
Pour FO ESR



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