

**Procès-verbal du comité social d'administration du mardi 11 juillet à 14H00, sous la présidence de Monsieur Éric BERTON, Président d'Aix-Marseille Université**

Le Président ouvre la séance.

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

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

**I. Approbation du PV du CSA du 12 juin 2023 - pour avis**

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 12 juin 2023.

La CGT-SUD a une remarque concernant le point évolution de l'organisation du pôle de gestion des personnels de la DRH. Elle souhaite que soit ajouté : « La CGT-SUD demande qu'un point de l'évolution de cette organisation soit fait à un an ».

Sous réserve de cette prise en compte, le procès-verbal du 12 juin 2023 est **adopté à l'unanimité**.

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

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

La FSMMPM vient d'obtenir la création d'un poste de MCF au 1<sup>er</sup> septembre 2023 (Séjour de la santé) qui sera employé pour recruter un enseignant en maïeutique (CNU 90) dans le cadre de la campagne au fil de l'eau. Cette création intervient après le vote de la campagne d'emplois 2023 par les instances de l'établissement. Un additif à la campagne d'emplois des enseignants-chercheurs est donc nécessaire afin de procéder au recrutement souhaité au fil de l'eau à compter du 15 décembre 2023.

L'additif à la campagne d'emplois 2023 enseignants-chercheurs est soumis au vote :

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

**La proposition est adoptée à la majorité des voix.**

**III. Procédure lanceur d'alerte et modification de la charte de déontologie – pour avis**

La référente déontologue présente le point.

Le Conseil d'administration du 19 juillet 2022 a adopté, après avis favorable du comité technique du 7 juillet 2022, la charte de déontologie d'Aix-Marseille Université.

Le travail réalisé en amont de cette charte en concertation avec les organisations représentatives des personnels s'est inscrit dans un contexte d'adoption par le Parlement de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et la loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte.

Aix-Marseille Université a fait le choix d'élaborer un guide des procédures internes des signalements émis par les lanceurs d'alertes pour répondre aux dispositions législatives et réglementaires ci-dessus évoquées.

L'UNSA la remercie pour la présentation et note que le référent déontologue a par son statut un positionnement et des missions clairement définis. Elle souhaite savoir s'il en sera de même pour le référent lanceur d'alerte.

La référent déontologue indique que le référent lanceur d'alerte est un instrument de la procédure, et que ses missions sont précisées dans toute cette procédure au fur et à mesure.

L'UNSA souhaite alors des éléments explicites pour avoir plus de clarté et demande que soient précisés les statuts et missions du référent lanceur d'alerte.

La référent déontologue confirme que les obligations seront les mêmes que celles du référent déontologue.

Le Sgen-CFDT relève que, dans le support présenté, il est décrit que, dans l'exercice de ses missions, le référent lanceur d'alerte pourra se faire appuyer par les services de la DAJI et de la DRH, en toute confidentialité, mais que les organisations syndicales ne sont pas citées alors qu'elles ont un rôle prépondérant à ce sujet. Il souhaite que les organisations syndicales soient davantage associées au dispositif.

La référent déontologue indique qu'il s'agit d'une liste non exhaustive.

Le Sgen-CFDT rappelle que des lanceurs d'alertes d'autres établissements ont subi des représailles. Dès lors, il souhaite un document particulier et spécifique qui indiquerait les missions du lanceur d'alerte et la protection dont il bénéficie.

La CGT-SUD note que le guide liste une série d'alertes qui sont exclues du dispositif (secret défense, secret médical...) et demande comment faire pour lancer une alerte dans ces cas-là.

La référent déontologue indique que, dans ces cas, il convient de déposer une plainte individuelle classique ou d'aviser le procureur de la République des faits (procédure article 40 du Code de procédure pénale). La référent déontologue précise qu'il existe également des institutions spécifiques pour certains de ces cas (ARS, conseil de l'ordre...).

La CGT-SUD estime que, si le référent lanceur d'alerte était saisi de ces demandes, il pourrait orienter vers les personnes idoines.

La référent déontologue confirme que c'est en effet une possibilité et précise qu'en tant que référent déontologue, elle essaie de ne pas laisser les personnes qui l'ont saisie sans réponse, et de toujours les orienter vers le bon interlocuteur.

La CGT-SUD s'interroge quant à la fiabilité du canal de transmission et de réception des signalements.

La chargée des affaires juridique de la direction des affaires juridiques et institutionnelles confirme qu'il est assuré par la DIRNUM d'avoir un outil sécurisé. La plateforme ne sera accessible que par le référent lanceur d'alerte, ainsi ce sera un outil bien plus confidentiel qu'un e-mail ou qu'un courrier.

La référent déontologue indique que, lorsqu'une communication aura été faite auprès de tous les agents sur le dispositif de signalement, les organisations syndicales pourront faciliter la diffusion de l'utilisation de l'outil auprès des agents.

La CGT-SUD s'interroge quant aux suites données au signalement et demande quelles pourront être les sanctions encourues par l'auteur des faits.

La chargée des affaires juridique de la direction des affaires juridique et institutionnelles répond qu'il s'agit des sanctions disciplinaires prévues pour tous les agents publics et / ou des sanctions pénales.

La FSU remercie pour la présentation qui a été faite et demande à ce que tous les responsables soient extrêmement attentifs à cette notion de confidentialité technologique.

FO ESR ne considère pas que les organisations syndicales aient un rôle de lanceur d'alerte. Elle rappelle s'être abstenue sur charte déontologie car elle n'apportait pas de droits supplémentaires aux agents, elle va donc s'abstenir sur cette procédure qui n'apporte pas non plus, selon elle, de nouveaux droits aux agents d'AMU.

Le Sgen-CFDT demande si un bilan du dispositif est prévu.

La référent déontologue répond qu'un bilan annuel pourra être fait.

La procédure lanceur d'alerte et la modification de la charte de déontologie sont soumises au vote :

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

**La proposition est adoptée à la majorité des voix.**

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

Le Président annonce que ce point sera reporté à un futur CSA car la présentation de l'évolution de l'organisation du Service Formation Professionnelle Continue (SFPC) n'est pas suffisamment aboutie.

#### **V. CIA/PIA : évolution des dispositifs pour la campagne 2023- pour avis**

La directrice générale des services présente le point.

Elle rappelle que, par souci d'unité et de mise en cohérence des conditions de rémunération des personnels, l'établissement souhaite que, dans le cadre de la campagne 2023, les montants de la part fixe du dispositif PIA à destination des agents contractuels CDD et CDI soient les mêmes que ceux du CIA des fonctionnaires. De plus, elle présente les principes d'évolution du process de gestion, ainsi que la simulation et le calendrier de déploiement du dispositif pour 2023.

Le Sgen-CFDT est interpellé par les différences de chiffres concernant l'attribution de la part majorée du CIA/PIA dans les structures.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir pourquoi la présentation fait référence aux vacances versées en 2021 en page 3, et demande s'il n'existait pas, outre les vacances, d'autres outils indemnitaires pour rémunérer le travail supplémentaire fourni par les agents.

La directrice générale des services indique que la valorisation du surcroît d'activité avant la mise en place du CIA/PIA était faite sous forme de vacances, seul moyen existant pour les rémunérer.

Le Sgen-CFDT relève que certaines structures attribuaient des vacances car elles en connaissaient l'existence, alors que d'autres structures ignoraient ce moyen. Dès lors, il remercie la gouvernance d'avoir mis en place le dispositif CIA/PIA transparent pour tous les agents.

La directrice générale des services confirme que l'objectif de la gouvernance était effectivement de rendre transparent et clair le dispositif de primes, lesquelles sont perçues depuis 2022 par tous les agents (concernant la part fixe).

La CGT-SUD note des différences d'attributions des CIA/PIA d'une composante à l'autre et alerte sur le fait que la communication faite autour de ces dispositifs a engendré ces inégalités.

La directrice générale des services indique que l'évolution du dispositif pour la campagne 2023 vient régler ces questions-là.

Le Président rappelle qu'il convient de ne pas oublier qu'il y a un an certains agents ne percevaient aucune prime, alors qu'aujourd'hui tous les agents de l'Université ont perçu une part fixe et d'autres une part variable en plus.

Enfin, il rappelle que tous les établissements ne versent pas ces primes.

FO ESR demande des explications concernant les différentes simulations pour un montant de part variable à hauteur de 300 € brut par agent, et notamment pourquoi l'impact pour l'établissement est de 90 000 € pour les 1420 agents de services centraux et communs, alors qu'il est de 96 000€ pour les 739 agents « recherche / A\*Midex ».

La directrice générale des services explique que 55% des agents des services centraux et communs ont perçu une part variable en 2022 contre 44% pour les agents d'A\*Midex et Recherche. De plus, la part variable moyenne reçue était également plus importante pour les services centraux et communs, ce qui explique un surcoût plus important pour arriver à l'objectif des 300€ par personne pour A\*Midex et Recherche pour la part variable en 2023.

La deuxième explication réside dans le fait qu'A\*Midex et Recherche sont composés quasi exclusivement d'agents contractuels, dont le versement des primes est chargé à 42%, alors que les services centraux et communs ont une répartition plus équilibrée entre contractuels et titulaires, sachant que pour ces derniers le versement d'une prime n'est chargé qu'entre 1 et 5%.

L'UNSA salue ce dispositif qui pose un cadre aboutissant à une égalité entre tous les agents. De plus, elle salue l'alignement des montants de la part fixe du dispositif PIA sur les montants du CIA.

L'UNSA demande si l'enveloppe théorique de 90 000€ sera forcément dépensée.

La directrice générale des services indique qu'il est théoriquement possible qu'elle ne soit pas entièrement utilisée, mais, dans les faits, les managers utiliseront vraisemblablement cette enveloppe en intégralité.

L'UNSA souhaite qu'un retour d'expérience soit fait à l'issue de la campagne 2023 et, si possible avec des chiffres précis, tels que l'attribution de primes par corps, grade, BAP etc ...

La directrice générale des services indique que ce pourrait être fait dans le cadre du RSU ou dans le cadre d'un groupe de travail « retour d'expérience CIA/PIA 2023 ».

La CGT-SUD indique que le CNRS n'utilise pas toutes les enveloppes théoriques de parts variables.

La directrice générale des services rappelle que le CNRS ne s'est pas doté de procédure telle que celle d'AMU ni de cadrage.

Le Sgen-CFDT demande si les laboratoires dans les UFR sont compris dans l'enveloppe et si l'établissement a communiqué à ce sujet.

La directrice générale des services rappelle que l'enveloppe identifiée « part recherche » est à destination des personnels de laboratoires qui ne passe plus par les UFR de rattachement, et confirme que les laboratoires en sont informés, et qu'un rappel sera fait par note qui sera diffusée à tous les directeurs de structures (instituts, composantes, services centraux et communs) à l'issue du passage en Conseil d'administration.

Le Sgen-CFDT demande qui a mis en place cette enveloppe « part recherche ».

La directrice générale des services indique que cette enveloppe « part recherche » est gérée en central par le Vice-président recherche.

Le Président précise que cette enveloppe provient de sommes attribuées par la LPR qui n'ont pas été utilisées en central ce qui a permis de verser des primes CIA/PIA dans les laboratoires.

L'UNSA s'interroge sur la phrase « Le versement sera reconduit selon les modalités de la présente délibération pour les années suivantes, sous réserve de la soutenabilité budgétaire » de l'article 4 du projet de délibération.

La directrice générale des services rappelle que le dispositif n'est pas borné dans le temps mais qu'il ne peut être versé que si l'établissement a les capacités de financer ces primes, s'agissant de l'enveloppe masse salariale de l'établissement : il s'agit d'un dispositif pérenne mais il faut disposer d'un budget pour pouvoir en assurer le versement chaque année.

FO ESR rappelle sa position nationale d'opposition aux primes. Toutefois, localement, FO a choisi de participer au groupe de travail dans lequel elle a été force de proposition et a obtenu des avancées. Elle remercie la gouvernance et votera donc pour l'évolution du dispositif proposée.

La CGT-SUD qui est également opposée aux primes par principe va s'abstenir. Elle ne votera pas contre compte tenu de l'alignement des montants de la part fixe du dispositif PIA sur les montants du CIA. En outre, elle demande de rééquilibrer la part variable versée à tous les agents. Elle note aussi que ce qui a été présenté cette année apporte de la transparence. Enfin, elle constate des différences de chiffres concernant l'attribution de la part majorée, concernant la FSMMPM notamment.

La directrice générale des services précise que FSMMPM avait déjà payé des vacances sur le premier semestre 2022, d'où les écarts.

La CGT-SUD souhaite savoir ce qu'il en est de l'interrogation sur les heures supplémentaires et leur indemnisation.

La directrice générale des services indique que ce sujet est toujours à l'étude.

La FSU souligne également son opposition de principe au système de primes au niveau national, mais elle précise qu'elle votera pour cette année compte tenu de l'évolution du dispositif et de l'effort fait par l'établissement.

Le point CIA/PIA : évolution des dispositifs pour la campagne 2023 est soumis au vote.

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

**La proposition est adoptée à la majorité des voix.**

## **VI. Projet d'évolution du service pédagogique de l'UFR Sciences – pour avis**

La directrice administrative de l'UFR Sciences présente le point.

Le Sgen-CFDT rappelle que le terme doyen est obsolète.

Il demande si les postes des 5 ETP proviennent de l'UFR, qui pourra y postuler et s'il pourra y avoir des évolutions de carrières inter-service.

Enfin, elle souhaite savoir si cette nouvelle organisation a un rapport avec le guichet unique.

La directrice administrative de l'UFR Sciences explique que les effectifs ont pu être augmentés notamment grâce aux moyens qui proviennent de la loi ORE (Loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants), et également car des postes au sein de l'UFR seront reventilés.

Le Sgen-CFDT demande s'il s'agit de postes ouverts uniquement au sein de l'UFR Sciences ou s'il s'agit de postes ouverts à mobilité interne dans tout AMU.

La directrice administrative de l'UFR Sciences indique que les postes ne seront pas réservés à l'UFR Sciences. De plus, grâce à la charte de mobilité interne, des agents de catégories B pourront postuler sur les postes d'ASI par exemple.

Concernant le guichet unique, le service pédagogique n'est pas concerné car il n'y participera pas directement. Ce sont les services de scolarité qui y contribueront.

L'UNSA regrette que les 360 personnels IATSS de l'UFR ne figurent pas dans la présentation de l'UFR Sciences faite en slide 1. Elle souligne également que l'on parle désormais QVCT et non plus de QVT.

Elle salue l'évolution du service et le rehaussement des postes en catégorie A.

Enfin, elle demande si le poste à 50% est occupé par un agent à mi-temps ou par un personnel qui occupe deux postes à 50%.

La directrice administrative de l'UFR Sciences confirme qu'il s'agit d'un personnel qui occupe deux postes à 50%.

FO ESR formule la même remarque que l'UNSA sur l'absence des personnels IATSS dans la présentation de l'UFR.

La CGT-SUD fait part de sa remarque formulée en conseil de composante face à l'inquiétude sur la fiche de poste très dense de l'agent IGE assurant la responsabilité du service, et demande une vigilance à ce sujet. Elle demande si un agent en CDI en catégorie C qui prend un poste en catégorie B doit renoncer à son CDI pour se voir proposer un nouveau CDD.

La directrice administrative de l'UFR Sciences indique que l'UFR prévoit des moyens supplémentaires pour permettre une meilleure répartition de la charge de travail.

Concernant la nature des contrats en cas de changement de catégorie, le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que, selon la réglementation, un agent en CDI qui change de catégorie se voit proposer un nouveau contrat CDD. Toutefois ce n'est pas la politique de l'établissement, l'agent qui change de catégorie conserve son CDI.

Le directeur général adjoint des services indique que cette disposition découle des règles de changement de corps.

La directrice générale des services confirme qu'il conviendra de réexaminer ces situations lorsque la charte de la mobilité interne sera révisée.

FO ESR demande si dans ce cas de figure l'agent conserve son ancienneté.

Le Président confirme que la charte n'est pas appliquée à ce sujet par la gouvernance actuelle et que l'agent conserve bien son ancienneté dans ce cas de figure.  
Il s'engage à corriger toute situation d'agents qui auraient vu son ancienneté remise à zéro.

La FSU note une complexification assez nette de l'organigramme et demande quelles seront les fonctions et les missions qui seront réalisées par chaque branche hiérarchique, et comment cette organisation se raccroche à l'organigramme global.  
Elle souhaite également savoir où est implanté géographiquement ce service.

La directrice administrative de l'UFR Sciences consent qu'il s'agit en effet d'organigrammes compliqués.  
Géographiquement, ce service se situe dans bâtiment administratif du site Marseille Saint-Charles.

Le Sgen-CFDT demande comment les agents du service ont été associés à ce projet.

La directrice administrative de l'UFR Sciences indique que le projet a été réfléchi avec l'encadrement, avant que l'avis des agents concernés ne soit recueilli. Les agents ont approuvé le projet. Celui-ci a fait l'objet d'une présentation en conseil d'UFR qui l'a approuvé à l'unanimité. Les comptes rendus de conseil d'UFR sont diffusés l'ensemble des personnels de l'UFR.

Le projet d'évolution du service pédagogique de l'UFR Sciences est soumis au vote :

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

**La proposition est adoptée à la majorité des voix.**

## **VII. Modification des statuts d'AMU – pour avis**

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles présente le point.

Les statuts de l'Université méritaient d'être « toiletés » afin de les mettre en conformité avec plusieurs dispositifs légaux qui ont impacté le tissu universitaire, ainsi que des transformations internes à l'établissement.

En vue du renouvellement des conseils centraux, prévu en fin d'année 2023, il a également été fait le choix de sécuriser le processus électoral par un certain nombre d'aménagements.

L'UNSA le remercie pour cette présentation très claire et pour la mise à disposition du tableau comparatif.  
Elle demande des précisions sur la volonté de simplifier le processus d'élection du Président.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles précise que rien n'étant décrit dans le Code de l'éducation sur ce processus, AMU a donc voulu décrire un processus clair.  
L'objectif d'une telle réécriture étant de disposer de dispositions claires et précises, associées à un calendrier et des étapes afin qu'il y ait le moins d'interrogations possibles.

Compte tenu du contexte écologique notamment, la CGT-SUD demande la modification de l'expression concourir à la croissance et à la compétitivité de l'économie dans le rôle d'AMU.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles indique qu'il s'agit d'une disposition législative inscrite à l'article L.123-2 du Code de l'éducation.

La CGT-SUD estime que le terme dynamisme serait plus approprié que le terme croissance.

La CGT-SUD demande des précisions sur le statut de la composante MMSH.

Le directeur général adjoint des services indique que MMSH est un département d'université. Les différents types de composantes, dont font partie les départements d'universités, sont listés à l'article L.713-1 du Code de l'éducation.

La CGT-SUD demande pourquoi l'Inserm remplace le CNRS dans les personnalités extérieures désignées au Conseil d'administration.

Le Président indique qu'il s'agit d'un simple principe d'alternance.

La CGT-SUD souhaite des précisions quant à la formulation de la délégation de pouvoir et notamment que soient précisées les entités attributives de la part du Président en matière de maintien de l'ordre.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles confirme que la distinction est opérée par deux paragraphes distincts concernant les délégations de pouvoir : un paragraphe pour la délégation de pouvoirs aux agents exerçant des fonctions de responsabilité administrative, scientifique ou pédagogique, et un second paragraphe concernant la délégation de pouvoirs en matière de maintien de l'ordre.

Concernant la composition de la commission de la formation et de la vie universitaire et les membres représentant les personnalités extérieures, la CGT-SUD demande pourquoi le lycée Montgrand a été choisi et pas un autre.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles indique que ce membre est imposé par le rectorat, dès lors il convient de l'inscrire dans les statuts.

Concernant le rôle d'AMU, le Sgen-CFDT souhaite savoir pourquoi la réussite des étudiants est placée avant le développement de la recherche et souhaite savoir s'il s'agit d'une disposition réglementaire ou d'un choix politique.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles confirme que cet ordre découle de l'article L.123-2 du Code de l'éducation.

Le Sgen-CFDT constate que les instances comme le bureau de l'université ou le congrès n'ont pas de visibilité, et demande quel est le rythme des réunions du congrès.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles rappelle que le congrès est une instance composée notamment des membres du Conseil d'administration et du Conseil Académique qui ne se réunit que ponctuellement lorsqu'il est nécessaire que ces deux conseils siègent en même temps. Le congrès n'a pas de mission propre ni de réunion obligatoire.

La directrice générale des services, le vice-président richesse humaine et patrimoine et le Président confirment que le congrès n'a pas été réuni depuis la fusion des trois universités.

De plus, le Président n'a pas eu besoin de réunir le congrès car toutes les instances réunies séparément fonctionnent très bien.

Concernant le chapitre qui porte sur la tenue dématérialisée des instances d'Aix-Marseille Université, le Sgen-CFDT souhaiterait qu'apparaisse la possibilité de tenir des réunions en mode « hybride ».

Le Président est d'accord pour introduire la possibilité d'organiser des réunions hybrides ponctuellement.

Le vice-président recherche ajoute que les CFVU se tiennent en hybride.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles confirme que le document va être modifié en ce sens.

Le Sgen-CFDT fait part de quelques coquilles dans le support présenté.

La FSU rejoint la CGT-SUD concernant l'emploi du terme dynamisme au lieu du terme croissance.

Le Président ne serait pas contre, mais s'agissant d'une reprise textuelle de l'article 123-2 du Code de l'éducation, il n'est pas possible de modifier le document en ce sens.

La FSU souhaiterait que les personnels chercheurs soient cités en plus des d'enseignants et enseignants-chercheurs à l'article 43 relatif aux conseils de perfectionnement.

Le Président confirme que cette remarque sera prise en compte.

Le Sgen-CFDT constate que les statuts ne font nullement référence à la fondation A\*Midex qui a pourtant un rôle prépondérant au sein d'AMU.

Le Président explique que la relation entre AMU et A\*Midex, fondation universitaire est codifiée.

Le Sgen-CFDT souhaite toutefois que le lien entre A\*Midex et CA d'AMU soit précisé.

Le Président s'engage à le mettre en annexe.

FO ESR souligne que la formule « il s'agit d'une Université adaptée à son époque » du préambule est maladroite.

FO ESR rappelle qu'elle n'est pas pour la tenue dématérialisée des instances et à ce titre, elle souhaiterait que l'article y faisant référence soit davantage détaillé, pour savoir notamment quand le Président peut décider d'y recourir.

FO ESR demande pourquoi l'avis du CSA est requis.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles précise qu'il s'agit d'une obligation réglementaire, avant une adoption par le Conseil d'administration.

La directrice générale des services relève des coquilles et demande leurs corrections.

La modification des statuts d'AMU est soumise au vote :

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

**La proposition est adoptée à l'unanimité.**

### **VIII. Election des représentants des personnels au sein du conseil médical départemental en formation plénière (CMDFP)**

Le Président expose que cette réélection ne résulte pas d'une erreur d'AMU mais fait suite à une directive du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche diffusée le 15 juin 2023 demandant aux établissements de procéder à l'élection de deux listes distinctes, au regard des spécificités résultant du statut des enseignants-chercheurs.

La FSU demande s'il est possible de reporter l'élection à la rentrée 2023 car la liste concernant les enseignants-chercheurs est incomplète.

Le directeur général adjoint des services indique qu'il existe des contraintes de calendrier et craint qu'il n'y ait pas plus de candidatures à la rentrée de septembre compte tenu des congés estivaux.

Le Sgen-CFDT rappelle que la formation spécialisée du CSA a émis l'avis suivant en séance du 27 juin 2023 :

« Les représentants du personnel élus ou mandaté à la FSSSCT d'AMU vous demandent de revoir les modalités de constitution des listes de candidats aux conseils médicaux en conformité avec les textes réglementaires en vigueur et de respecter la représentativité syndicale issue des élections professionnelles » .

Il demande quelle est la portée de cet avis.

Le directeur général adjoint des services rappelle que, réglementairement, ces élections sont ouvertes à tous les agents et pas seulement aux agents ayant une étiquette syndicale.

La CGT-SUD avait proposé le même avis à la formation spécialisée du ministère, avis qui n'a pas été retenu. Elle s'associe à une demande de report de ces élections.

La position de l'UNSA est de voter aujourd'hui.

Le Président propose de ne voter que pour la liste des personnels hors enseignants-chercheurs.

Les élus acceptent la proposition du Président à l'unanimité.

**a- Annulation de la liste des représentants des personnels au sein du CMDFP établie lors du CSA du 12/06/2023**

Compte tenu des nouvelles directives ministérielles, il est proposé d'annuler la liste des représentants des personnels au sein du CMDFP établie lors du CSA du 12/06/2023.

**La proposition est adoptée à l'unanimité.**

**b- Election pour la liste des enseignants-chercheurs**

A la demande de la majorité des élus du CSA, le Président propose le report de cette élection au CSA septembre, et ce en lançant un nouvel appel à candidature.  
L'unanimité des élus est favorable à cette proposition.

**c- Election pour la liste des personnels hors enseignants-chercheurs**

Il est procédé à l'élection des représentants des personnels au sein du CMDFP pour la liste des personnels hors enseignants-chercheurs par vote à l'urne.

Participent au vote :

Alain FERRARINI, Carole SIRET, Georges RELJIC, Michèle RIERA, Christophe DEMARQUE, Delphine CAVALLO, Hélène AURIGNY, Fathia TIR, Pierre-Yves DUFEU et TAOUES KANES.

Décompte des voix :

**7 voix** : Keltouma ALI NEHARI et Sylvie CARRE.

**5 voix** : Christine MANRIQUE et Frédéric FORESTIER.

**4 voix** : Marie-Laure BOURDIN, William DOMINGUES VINHAS, Michelle LEYDET, Magali MANNONI, Daniel MENDEZ, Sophie PEKAR, Florence PELLETIER et Fabienne THIRY.

**3 voix** : Nicolas HOLZMAN, Elodie QUIVET et Samantha SAUZE-FERNANDEZ.

**1 voix** : Gilles PEYTARD.

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

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

Classement	Prénom - NOM
1	Keltouma ALI NEHARI
2	Sylvie CARRE
3	Christine MANRIQUE
4	Frédéric FORESTIER
5	Marie Laure BOURDIN
6	William DOMINGUES VINHAS
7	Fabienne THIRY
8	Daniel MENDEZ
9	Magali MANNONI
10	Sophie PEKAR
11	Michel RIERA
12	Florence PELLETIER
13	Michelle LEYDET
14	Nicolas HOLZMAN
15	Elodie QUIVET

## **IX. Questions diverses**

### **I. INDEMNITAIRE**

**I.1 Question :** Pourquoi notre établissement a choisi de prélever la totalité des jours de grève depuis janvier en un seul prélèvement sur le salaire dont certain pour juillet 2023 (période difficile liée à l'inflation et à la période des vacances d'été). Pourquoi ne pas avoir étalé les prélèvements ? cette situation va fragiliser le budget des familles.

(FO ESR)

**Réponse :** La DRH a traité les prélèvements aux retours des tableaux faits par les structures. Des étalements de prélèvement sont prévus sur août et septembre.

**I.2 Question :** Nous avons eu l'information qu'une structure a versé à des agents des vacances cette année pour des missions effectuées à la fin de l'année universitaire 2022, pourquoi ne pas l'avoir versé dans le cadre du CIA/ PIA en décembre 2022 ? Est-il possible encore à AMU de payer des vacances ?

(FO ESR)

**Réponse :** Les derniers versements de vacances étaient autorisés pour des missions effectuées avant le 30 juin 2022. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022, c'est sur le dispositif CIA/PIA qu'ont été valorisées ces missions.

**I.3 Question :** Le gouvernement a fait des annonces pour les agents publics comment va s'appliquer à AMU ces revalorisations, qui sera concerné et à quelle période ?

(FO ESR)

**Réponse :** La revalorisation du point d'indice au 01/07/2023 s'applique automatiquement sur les rémunérations indicées sur paye de juillet 2023 (DRFIP).

Notre calendrier est en cours de réalisation :

- Pour l'attribution de points d'indice majorés pour les B et C au 1<sup>er</sup> juillet 2023 :

Il convient de préparer des requêtes des ayants droits, des contrôles et avenants pour les contractuels.

Ces opérations de mise à jour nécessitent des délais de traitement par la DRH. Compte tenu des contraintes calendaires du calendrier de paye et celles liées aux congés, la mise à jour sera effective en paiement avec effet au 01/07/2023 sur paye d'octobre.

- Pour les autres dispositifs annoncés (hausse du remboursement du forfait transports collectifs, prime pouvoir d'achat pour les rémunérations inférieures à 3250€, reconduction de la GIPA), ils seront instruits lors de la sortie des dispositions réglementaires associées.

**I.4 Question :** Au CSA du 12 juin dernier nous vous posions une question sur la suppression de l'indemnité différentielle d'alignement sur le SMIC à laquelle vous avez partiellement répondu. Les ATER, les PAST et les MAST ne correspondent pas à tou·tes les enseignant·es non titulaires susceptibles d'être à 50%; Quand est-il des contractuel·les CDD et CDI LRU à mi-temps qui se voient aussi affecter par suppression de l'indemnité différentielle. Nous répétons une nouvelle fois qu'il n'est pas normal que l'Etat et l'Université fassent des économies sur le dos de nos collègues déjà précaires et faiblement rémunérés en les rémunérant en dessous du SMIC. La CGT – SUD demande une augmentation du salaire des enseignant·es contractuel·les à mi-temps touchés par cette suppression et un rattrapage pour la période de non versement de l'indemnité différentielle du SMIC.

(CGT-SUD)

**Réponse :** Les contractuels LRU à 50% ne sont pas soumis à la même réglementation que les ATER et MAST dont nous avons rappelé la réglementation lors du précédent CSA.

Ils perçoivent un indice de rémunération supérieur à l'indice minimum avec une quotité à 50%. Cela ne génère pas d'indemnité différentielle.

### **II. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL**

**II.1 Question :** Est ce que AMU a prévu de mettre en œuvre le poste de référent accessibilité pour les personnels ? Si oui sera-t-il ouvert à des personnes BIATSS ou uniquement à des enseignants et avec quelle temporalité ?

(UNSA)

**Réponse :** Dans le cadre du déploiement du SDH 2.0, il est prévu de mettre en place un référent accessibilité numérique (F/H). Ce référent sera désigné par la DirNum.

**II.2 Question :** Pourquoi il n'y a pas l'implantation d'une ruche sur le site de Saint Charles et de Saint Jérôme ?

(UNSA)

**Réponse :** À Saint-Charles et Saint Jérôme, des chercheurs de l'IMBE ont alerté l'association APIS AMU (qui installe les ruches) d'un risque de concurrence / compétition entre les abeilles domestiques (apis mellifica) et les abeilles sauvages sur ces sites, mettant en danger les abeilles sauvages.

**II.3 Question :** Lors de la présentation de la rénovation du grand bâtiment sur Saint Charles, nous devons pouvoir faire le nettoyage des vitres extérieures par l'intérieur. Avec les nouvelles fenêtres comme les anciennes fenêtres cela est impossible. Est-ce qu'il y a une solution pour faire les vitres extérieures ?

(UNSA)

**Réponse :** La modénature des menuiseries et les installations prévues permettent de nettoyer les menuiseries depuis l'intérieur avec un équipement adapté. Les interventions ultérieures sur ces menuiseries depuis l'intérieur ont fait l'objet d'un document validé par le Coordonnateur de sécurité et de protection de la santé.

### III. DEVELOPPEMENT RH

**III.1 Question :** Quelle est la stratégie d'AMU concernant le recrutement des postes d'encadrement (DGS, DGSA, DRH, chef de services centraux) ? Sont-ils ouverts à la mobilité interne ?

(Sgen-CFDT)

**Réponse :** Tous les postes éligibles à la mobilité interne quels que soient leur niveau, statut, grade sont publiés sur le site employeur AMU et accessibles à tous ceux qui souhaitent y postuler. Si les postes ne sont pas pourvus via la mobilité interne, alors ils sont diffusés en externe sur les principaux sites employeurs nationaux.

**III.2 Question :** Nous constatons qu'il est difficile voire impossible pour certains de nos collègues, notamment en situation de handicap ou avec une problématique de santé, de bénéficier de la mobilité interne, malgré formations, bilans de compétence, travail sur le projet, selon la procédure d'accompagnement de la DRH. Qui décide quoi ? LA DRH ou les structures d'AMU ? La DRH ne devrait-elle pas se montrer plus volontariste à l'égard de structures réticentes dans l'accueil de ces collègues pour lesquels elle aura par ailleurs fourni des efforts d'accompagnement ?

(Sgen-CFDT)

**Réponse :** La DRH met en place des accompagnements et formations spécifiques pour ces agents afin de mettre en œuvre toutes les conditions de réussite aux entretiens. Toutefois, la décision de recrutement appartient à la structure au regard de ses besoins et de ses contraintes.

**III.3 Question :** Des agents AMU nous signalent qu'à l'annonce des postes ITRF ouverts à concours, certains profils n'étaient pas disponibles le jour même. Serait-il possible pour AMU de n'envisager ces publications de poste qu'avec le lien profil accessible ?

(Sgen-CFDT)

**Réponse :** Tous les postes ont été affichés le même jour pour les concours de catégories A. Seuls les postes de catégorie B et C ouverts aux concours ont été diffusés avec un décalage de temps car ils doivent être validés par les experts de chaque poste.

**III.4 Question :** AMU socialement engagée ne pourrait-elle diffuser une fois par an par courriel la liste des postes AMU ouverts à concours sur la même liste de diffusion que les postes ouverts à mobilité interne ?

(Sgen-CFDT)

**Réponse :** Avant de pouvoir diffuser les postes ouverts aux concours en interne AMU, nous devons attendre la validation du MESRI après la coloration des postes dans l'application ATRIA. Une fois validé par le ministère, nous ne voyons pas d'inconvénients à diffuser les postes sur la même liste de diffusion que les postes ouverts à la mobilité interne.

**III.5 Question :** Dans le cadre "Evolution des métiers", il y a de plus en plus de recherche translationnelle, un lien étroit qui se tisse entre clinique et recherche, et des contraintes réglementaires lourdes sur l'éthique humaine. Les Comités de Protection des Personnes (CPP) sont chargés d'émettre un avis préalable sur les conditions de validité de toute recherche impliquant la personne humaine, au regard des critères définis par l'article L 1123-7 du Code de la Santé Publique (CSP). La constitution de ces dossiers est très lourde et un métier (dont la fiche de poste serait reconnue sur REFERENS) qui ferait le lien entre recherche et clinique, qui suivrait les études cliniques d'un projet en garantissant la qualité des données recueillies, mais aussi s'occuperait de débloquer toutes les demandes émises au CCP fait partie des besoins et des contraintes sur le terrain ! Pourrait-on penser à intégrer ce métier à l'évolution de nos métiers dans la recherche ?

(UNSA)

**Réponse :** Il existe des fiches métiers faisant référence au lien clinique et recherche et qui mettent en avant en particulier les rôles et missions connectés à la réglementation, aux données et au suivi.

<https://www.afcros.com/fiches-metiers-de-la-recherche-clinique/>

Ces fiches métiers ne font pas partie du Référentiel Referens mais le projet Prométhée portant la GPEC d'AMU a bien comme objet de faire un état des lieux de l'existant (cartographie de BIATSS en cours) mais également de partager avec les parties prenantes les nouvelles orientations, les évolutions de la recherche et de l'enseignement permettant d'identifier les métiers en évolution, les nouveaux métiers (et ceux en

phase de disparition). Les activités évoquées dans votre question pourront faire partie des nouvelles fiches métiers, et ce en lien avec les porteurs (doyens, DU concerné.es, etc.).

**III.6 Question :** Les propositions de mobilité pour les BIATSS à AMU sont très limitées surtout pour les BAP autres que les BAPJ. Il était question d'ouvrir les mobilités aux agents également aux campagnes de mobilité du CNRS, l'INSERM, etc... qu'en est-il ? Car à ce jour, les agents ne peuvent pas changer de poste facilement et certains sont en souffrance !

(UNSA)

**Réponse :** La mobilité des personnels de laboratoire est un sujet très important sur lequel la gouvernance s'est penchée depuis plusieurs mois. Le principe de la mobilité croisée a été actée par le CNRS et est en cours de réflexion par les autres organismes. Il reste à en établir la faisabilité technique. C'est sur le futur site employeur /recrutement AMU (projet du COMP) que figurera un lien qui conduira vers les mobilités des campagnes Noémi du CNRS. Le site comportera les mobilités AMU qui seront accessibles pour le CNRS. Le site devrait être lancé au printemps 2024.

#### IV. DIVERS

**IV.1 Question :** Un Institut de recherche est une UMR à dominante CNRS, mais possède des personnels CNRS, INSERM et AMU. Le directeur d'institut de recherche souhaite imposer à tous ses agents BIATSS le régime horaire hebdomadaire de 37h30 de travail hebdomadaire - 49 jours de congés annuels. En ce sens, les régimes horaires hebdomadaires du personnel BIATSS vont être mis à l'ordre du jour au conseil d'Institut, et seront votés en AG par tous les personnels. Si cette décision passe en AG, ce sera mis dans la charte voire le règlement intérieur de l'institut. Dans ce cas, que devront faire les agents qui souhaitent pouvoir bénéficier du régime de 39h10 de travail hebdomadaire - 58 jours de congés annuels si leur N+1 ou la direction s'y oppose ? Une charte ou un règlement intérieur d'un institut prime t'il sur les règles AMU pour ses agents ?

(UNSA)

**Réponse :** Rappel de la réponse apportée dans le cadre du CT du 16/11/2020 : Les régimes horaires hebdomadaires sont déterminés d'une part par la réglementation en vigueur au sein de la fonction publique et notamment des établissements d'enseignement, combinée avec les dispositions de la délibération AMU n° 2012-07-17/14 du 17 juillet 2012 relative au régime de la durée du travail et des congés des personnels BIATSS. Ainsi, les règlements intérieurs des UMR ou instituts au sein desquels des agents d'AMU exercent leurs fonctions ne sauraient déroger aux dispositions susvisées. Les services centraux sont particulièrement vigilants à ce que les règlements intérieurs des structures ne contreviennent pas à ces textes. En cas de désaccord, les agents sont invités à se rapprocher de la DRH.

**IV.2 Question :** Suite aux GT CIA/PIA notre organisation syndicale avait obtenu l'ouverture des discussions sur la revalorisation de la rémunération des contractuels qui devait démarrer au premier semestre 2023, est-il prévu à la rentrée ?

(FO ESR)

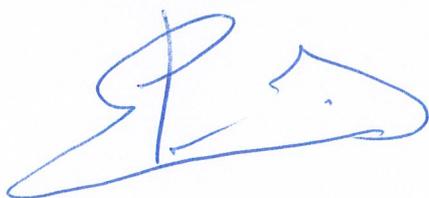
**Réponse :** Le chantier relatif à la rémunération des personnels contractuels (CDD/CDI BIATSS, enseignants-chercheurs ou enseignants) s'ouvrira à partir de la rentrée 2023 dans le cadre des groupes de travail « agenda social ».

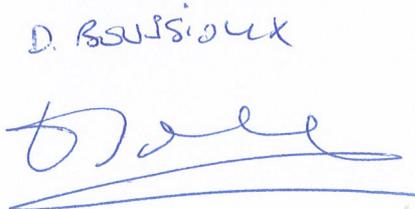
En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h50.

Le Président  
Éric BERTON

Le secrétaire de séance  
Pour la DRH

Le secrétaire adjoint de séance  
Pour la FSU



D. Bousiouk  


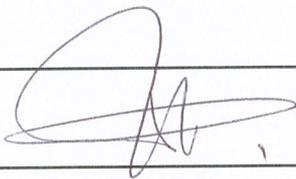
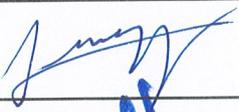
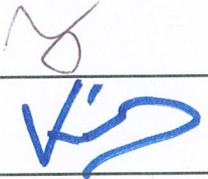
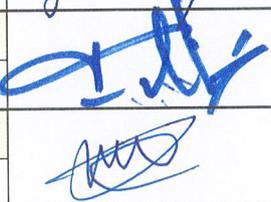


Lieu : Salle du Conseil - Pharo

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		X
Carole SIRET UNSA Education		Georges RELJIC UNSA Education		
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		X
Christophe DEMARQUE CGT-SUD		Delphine CAVALLO CGT-SUD		
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		