

Procès-verbal du comité social d'administration du mardi 17 octobre 2023 à 14H30, 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.

L'UNSA fait une déclaration concernant les élections aux conseils centraux et la journée du 9 novembre 2023 : elle demande de rappeler aux services de pouvoir permettre aux agents de décaler leur journée de télétravail, de formation, et les réunions de services et ce afin de pouvoir aller voter à l'urne.

I. Approbation du PV du CSA du 7 septembre 2023 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 7 septembre 2023.

FO ESR indique s'être abstenue (n'a pas voté pour) concernant le règlement intérieur du CSA (point II).

Sous réserve de cette prise en compte, le procès-verbal du 7 septembre 2023 est **adopté à l'unanimité**.

II. Evolution de la Direction des études et de la vie étudiante (DEVE) – pour avis

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail et la directrice des études et de la vie étudiante présentent le point.

La gouvernance formation et vie étudiante a souhaité mettre en place une nouvelle structuration administrative de la vie étudiante au vu du contexte national et local et notamment de la loi Orientation et Réussite des Etudiants (ORE) du 8 mars 2018 prévoyant la création de la CVEC, de la prise de conscience des difficultés sociales, de santé des étudiants accentuée durant la pandémie de COVID 19 (2020-2021), de la volonté du MESR d'améliorer les conditions de vie étudiante, et de la volonté politique de la gouvernance d'AMU, socialement engagée, de développer des actions en faveur des étudiants.

L'UNSA félicite la gouvernance d'AMU, socialement engagée, d'avoir pris cette problématique à bras le corps.

Elle remercie pour les présentations qui ont été faites tout au long du processus de réorganisation.

Toutefois, elle craint que les épiceries solidaires ne soient pas bien maîtrisées par l'ensemble de la communauté, certains ignorant ce dont il s'agit précisément.

Aussi, elle demande que la gouvernance explique ce que sont les épiceries solidaires avec précision.

Le vice-président formation rappelle que le concept des épiceries solidaires est né en novembre 2019 à l'initiative d'une association étudiante d'AMU.

La difficulté rencontrée aujourd'hui est que cette association ne peut jouer son rôle qu'en fonction de ses moyens : si les étudiants bénévoles passent des examens ou sont en vacances, l'épicerie solidaire est fermée.

Il concède qu'il existe un manque de visibilité concernant l'accès aux épiceries solidaires.

En concertation avec l'association étudiante, la gouvernance a la volonté de les appuyer notamment créant ces emplois pérennes pour les épiceries solidaires.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail explique la différence entre les distributions alimentaires qui sont gratuites (apparues lors de la crise sanitaire COVID) et les épiceries solidaires, pour lesquelles il est demandé une participation de 10% du coût du panier.

Les épiceries solidaires permettent de faire économiser du temps aux étudiants bénévoles, la distribution alimentaire étant très fastidieuse. De plus, les épiceries solidaires sont des lieux de vie : l'étudiant ne vient pas seulement chercher ses denrées, mais il va pouvoir apprendre notamment à cuisiner, à coudre et rencontrer d'autres étudiants.

Le but est de mailler le territoire et d'installer des épiceries solidaires sur divers campus et peut-être sur les sites éloignés.

L'UNSA demande où seront situées les maisons de l'étudiant sur les sites de Saint-Jérôme et Saint-Charles et à quelle date elles verront le jour.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail indique que la maison de l'étudiant de Saint-Jérôme devrait ouvrir lors du premier semestre 2025 au niveau où se situent actuellement la DRH et le SUIO ; ces services vont être déménagés et l'espace libéré sera consacré aux services à la vie étudiante et aux tiers lieux étudiants.

Concernant Saint-Charles, il faut attendre que le chantier du bâtiment 5 soit entièrement fini, vraisemblablement en 2027, pour que la maison de l'étudiant soit installée.

Il est possible que la maison de l'étudiant soit située au bâtiment 12 (là où se situent actuellement le SUIO la direction du DD et la DAF).

L'UNSA demande si les dates et lieux des déménagements des services évoqués qui vont être déplacés pour l'installation des maisons de l'étudiants ont été programmés.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail indique que ce déménagement n'est pas encore programmé mais qu'il ne posera aucune difficulté compte tenu de l'espace disponible sur le campus.

FO ESR demande des éclaircissements sur le programme « essentiel » du COMP.

Le Président indique que le programme « essentiel » est une partie du COMP et qu'il s'agit d'un sujet indépendant de la vie étudiante.

La directrice générale des services ajoute que l'établissement vient de recevoir le contrat de la tutelle et qu'une présentation sera faite en CA exceptionnel le 14 novembre prochain. Un focus sur les impacts RH (en termes de postes / emplois) sera présenté lors du CSA du 5 décembre prochain.

FO ESR demande comment sont choisies les associations étudiantes qui s'occupent des épiceries solidaires et souhaite savoir quel sera le rôle du référent qui va être recruté.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail explique que ce sont les quatre associations étudiantes travaillant sur ce sujet depuis le début qui ont été retenues.

Leurs travaux ont débuté avec la création de l'association nationale COP1, lors de la crise sanitaire COVID. Ces associations réalisent un travail exceptionnel. Elles vont être mises à contribution pour la mise en place des épiceries solidaires à Saint-Jérôme et Saint-Charles. Elles sont d'accord pour travailler ensemble.

Le rôle du référent est d'assurer la continuité du fonctionnement des épiceries solidaires (lors des examens et vacances notamment) et de permettre une large communication pour que les épiceries solidaires puissent avoir un fort impact.

FO ESR demande qui a accès aux épiceries solidaires.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail indique que tous les étudiants d'AMU y ont accès.

L'évolution de la Direction des études et de la vie étudiante (DEVE) est soumise au vote :

a- La Transformation de la DEVE en une nouvelle Direction de la Formation est soumise au vote :

CGT-SUD : 1 abstention

FO ESR : 1 pour

FSU : 1 pour

SGEN-CFDT : 1 pour

UNSA EDUCATION : 3 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

b- La Création d'une Direction de la Vie Étudiante et de Campus est soumise au vote :

CGT-SUD : 1 abstention

FO ESR : 1 pour

FSU : 1 pour

SGEN-CFDT : 1 pour

UNSA EDUCATION : 3 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

III. Réorganisation du service scolarité de l'UFR Pharmacie - pour avis

La directrice administrative de la faculté de pharmacie présente le point.

L'autoévaluation de la faculté de Pharmacie dans le cadre de la Conférence Internationale des Doyens des facultés de PHARMACIE d'Expression Française (CIDPHARMEF) a mis en lumière une fragilité dans l'organisation du service de scolarité de la faculté. En effet, l'actuelle organisation en silo ne permet pas une continuité de service public et rend difficiles toutes actions transverses.

Le projet de réorganisation du service de scolarité place l'étudiant au cœur de la réflexion afin de lui apporter des réponses appropriées et de l'accompagner dans la réussite de ses études.

Ce projet a été coconstruit avec l'équipe du service de scolarité en étroite collaboration avec l'équipe décanale dans un esprit de dialogue et d'échanges constructifs. Il a été discuté avec la DRH de campus, le chargé de mission Richesse Humaine-Personnels BIATSS de la faculté et au sein de la commission BIATSS.

Cette réorganisation propose une structuration par cycle permettant une approche globale de l'étudiant, facilitant le travail collaboratif. Ce projet comprend également la création d'un poste d'adjoint au responsable du service, qui consolide l'organisation du service et ouvre une perspective d'évolution aux personnels de catégorie C.

Ce projet s'attache à mettre en adéquation les moyens humains et les missions du service de scolarité. Il a vocation à rendre un meilleur service public aux étudiants, enseignants et partenaires.

Le Sgen-CFDT remercie pour la présentation et souhaite savoir si l'ensemble des personnels de la scolarité adhère à cette nouvelle organisation.

Il souhaite également connaître la charge de travail de ce service, à savoir à combien de diplômes prépare l'UFR et combien d'étudiants sont inscrits.

La directrice administrative de la faculté de pharmacie indique que certains agents ont quitté le service, mais que l'ensemble des agents qui sont restés et des nouveaux agents adhèrent au projet.

L'UFR Pharmacie prépare au diplôme de doctorat en pharmacie et à une seule licence professionnelle.

Elle compte 2500 étudiants (les étudiants en DEUST ne sont pas comptés parmi les 2500 étudiants car leurs enseignements ont lieu en CFA).

L'UNSA félicite l'UFR concernant cette organisation et demande si les personnels vont pouvoir télétravailler.

La directrice administrative de la faculté de pharmacie indique que le télétravail est déjà en place, et qu'il demeure possible sous réserve des nécessités de service (suspension provisoire lors de la rentrée universitaire ou encore en période d'inscription par exemple).

L'UNSA constate qu'il n'y a que des agents de catégorie C au sein de la scolarité et demande si la composante accompagne ces agents en vue de leurs évolutions de carrière pour les dossiers d'avancement et les concours.

Elle demande également si ces postes de gestionnaires sont compatibles avec des missions de catégorie B.

La directrice administrative de la faculté de pharmacie confirme que certaines missions des agents de la scolarité relèvent des missions de la catégorie B. Elle rappelle que l'ouverture de concours dépend des moyens et des campagnes d'emplois annuelles.

FO ESR formule la même remarque que l'UNSA sur les missions des agents et demande de combien de postes supplémentaires le service disposera.

La directrice administrative de la faculté de pharmacie indique que le service disposera de deux postes supplémentaires.

La CGT-SUD regrette que cette réorganisation en vue d'améliorer ce service en difficulté n'arrive que maintenant ; elle indique également ne pas disposer des moyens suffisants pour savoir quel sera l'impact réel de cette réorganisation.

Pour toutes ces raisons, elle s'abstiendra.

Enfin, comme pour toutes les réorganisations, elle en demandera un bilan.

La FSU rejoint la position de la CGT-SUD et estime que cette réorganisation vient ajouter des strates hiérarchiques ce qui n'engendre pas forcément une organisation plus favorable au service.

Pour la FSU, il aurait peut-être fallu envisager la réorganisation sous l'aspect fonctionnel.

La directrice administrative de la faculté de pharmacie explique que les organisations, interactions et relations fonctionnelles ont lieu et se déroulent bien. A titre d'exemple, si un secrétaire de département a

une question concernant la scolarité, il ira voir directement le gestionnaire scolarité. Il n'y a pas besoin de flèches sur l'organigramme faisant apparaître les relations fonctions fonctionnelles.

La réorganisation du service scolarité de l'UFR Pharmacie est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IV. Périodes de fermeture de l'université 2024-2025 – pour avis

La directrice générale des services présente le point.

La directrice générale des services rappelle les périodes de fermeture répondent à deux objectifs principaux. Le premier est d'avoir des temps de repos partagés et ainsi d'éviter les flots continus de mails. En second lieu des fermetures sont proposées en application du plan de sobriété qui prévoit notamment de « fermer des bâtiments pendant les congés annuels, pour mettre en veille les installations de chauffage et de climatisation durant des périodes longues, avec un objectif de quatre à cinq semaines par an ».

FO ESR souligne que les périodes de fermeture proposées ne sont pas en adéquation avec certains calendriers votés en composantes, c'est notamment le cas de la fermeture durant l'ascension alors que l'UFR ALLSH sera en période d'examens les vendredi 10 et samedi 11 mai 2024.

La directrice générale des services indique que dans ces cas particuliers les périodes proposées peuvent ne pas concerner toutes les composantes.

Elle rappelle qu'auparavant seuls les services communs et directions centrales étaient concernés par les périodes de fermeture et que, depuis l'an passé, toute l'Université est concernée.

Elle indique que si le CSA émet un avis favorable sur les périodes de fermetures proposées, la gouvernance communiquera largement pour inciter les structures à converger vers les dates votées en CSA.

L'UNSA demande si le Cube et l'Hexagone pourront rester ouverts et ce pour les épiceries solidaires notamment.

La directrice générale des services répond par l'affirmative.

La CGT-SUD demande des précisions quant aux fermetures des bibliothèques.

La directrice générale des services indique que le SCD est le service le plus à même à savoir quand les étudiants ont besoin des bibliothèques. Dès lors, si le SCD a voté des périodes de fermeture distinctes, elles s'appliqueront.

La directrice administrative du SCD explique qu'avant de procéder au vote de périodes de fermeture, le SCD se rapproche des composantes.

Par exemple, les fermetures d'été sont votées bibliothèque par bibliothèque, les fermetures ne sont pas généralisées, les besoins des usagers et composantes sont pris en compte.

La directrice générale des services rappelle que ces périodes de fermeture peuvent ne pas concerner toutes les structures, des dispositifs spécifiques tels que les animaleries, certains laboratoires et autres services soumis à astreintes ou continuité de service pourront ne pas être concernés.

La CGT-SUD rappelle l'insuffisance de communication auprès des structures l'an passé, et demande si les personnels AMU seront contraints de poser des congés durant ces périodes de fermetures.

La directrice générale des services confirme que le dépôt de congés est la règle mais que certaines situations pourront être étudiées au cas par cas.

La FSU demande, en vertu de la sobriété énergétique, pourquoi ne pas fermer le 2 et 3 janvier 2025 également, afin d'éviter de ne rouvrir les locaux que pour deux jours après dix jours d'inoccupation.

La directrice générale des services indique que ce choix avait été fait pour ne pas imposer trop de congés aux agents, mais convient qu'il serait en effet préférable de fermer jusqu'au 3 janvier 2025 inclus.

Après un temps d'échange, et à la demande des élus, le Président propose d'étendre la période de fermeture de fin 2024 / début 2025 jusqu'aux vendredi 3 janvier 2025 inclus.
La nouvelle période de fermeture ira donc du lundi 23 décembre 2024 au vendredi 3 janvier 2025 inclus.

Les périodes de fermeture de l'université 2024 sont soumises au vote.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

V. Demande des élus CGT-SUD, SGEN-CFDT, FSU et FO : intégration du Centre Norbert Elias à la MMSH

Le vice-président recherche intervient et précise le contexte.

Le Centre Norbert Elias est une UMR qui a pour tutelles le CNRS, l'École des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), AMU et l'Université d'Avignon.

L'EHESS qui se trouve à la vieille charité a décidé de ne plus être tutelle, leurs personnels sortiront donc du Centre Norbert Elias en janvier 2024, ce qui crée des difficultés concernant les doctorants, les locaux, et la direction du Centre Norbert Elias.

Dès lors, le Centre Norbert Elias a émis la possibilité d'être rattaché à la MMSH.

La MMSH va changer de directeur et il n'y a qu'un seul candidat à ce jour. Le comité de pilotage de la MMSH et son assemblée générale vont présenter sa candidature.

Ce candidat est allé au Centre Norbert Elias afin d'expliquer les raisons de sa candidature et pour indiquer la possibilité que le Centre Norbert Elias intègre la MMSH.

Si le Centre Norbert Elias devait intégrer la MMSH, cela aurait lieu le 1^{er} janvier 2024.

L'EHESS n'est pas concernée car elle n'est plus tutelle du Centre Norbert Elias.

L'intégration se ferait selon les règles classiques notamment de passage devant les différentes commissions et instances compétentes.

Ce rapprochement du Centre Norbert Elias et de la MMSH s'est fait car la MMSH souhaitait avoir des locaux à Marseille et que deux bureaux à la vieille charité vont être disponibles, la MMSH aurait donc un local à Marseille.

La CGT-SUD souhaitait que les choses soient dites officiellement, les agents ayant eu l'impression que tout avait été décidé avant le passage en instances lorsque le candidat s'est présenté auprès du Centre Norbert Elias et mais pas auprès de la MMSH.

Les agents apprennent les projets concernant la MMSH via le Centre Norbert Elias et non pas directement, ce qui crée une ambiguïté sur ce qui relève de l'unité de recherche ou de la composante.

Le vice-président recherche confirme que toutes ces discussions auront lieu et que le Centre Norbert Elias restera à la vieille charité et n'ira pas dans les locaux de la MMSH.

VI. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : Rémunération des agents contractuels : Dans le cadre des négociations FO ESR a obtenu l'engagement de l'établissement à ouvrir les discussions sur la rémunération des agents contractuels de l'établissement. Lors du GT de l'agenda social, nous avons eu l'information que la première réunion qui concerne les enseignants chercheurs contractuels est prévue le 20 novembre 2023 et que concernant les BIATSS contractuels il est envisagé de débuter en janvier 2024, pouvez-vous nous préciser la date ?
(FO ESR)

Réponse : Le calendrier des réunions 2024 de l'agenda social n'est pas encore établi et cette demande sera prise en compte dans le cadre de la future programmation.

II. GESTION

II.1 Question : Autorisation d'absence : Les agents ont-ils la possibilité de solliciter une autorisation d'absence pour le décès d'un grand-parent ? Bien sûr s'il n'y a pas de nécessité de service et avec l'accord du N+1. Pour certains collègues les grands-parents sont considérés comme un parent très proche et il est regrettable que dans notre établissement socialement engagé n'accorde pas un jour pour assister à l'enterrement.
(FO ESR)

Réponse : La réglementation ne prévoit pas d'autorisation d'absence pour le décès des grands-parents. Ces autorisations d'absence sont prévues seulement pour le décès du conjoint ou de la personne liée par un PACS, des père et mère et des enfants. (Instruction n° 7 du 23 mars 1950)

II.2 Question : Contrats des ATER : Plusieurs cas ont été portés à notre connaissance :

- Des collègues ATER commencent à enseigner avant la signature de leur contrat ;
- Les contrats sont signés tardivement, ce qui empêche le versement du salaire dans les temps (ie à la fin du premier mois) ;
- Si des contrats commencent au 1er octobre ou au 1er novembre, il faut rappeler aux responsables de formation et de département que le service des collègues doit être allégé d'autant.

Nous demandons que ces problèmes récurrents soient réglés et qu'un rappel soit fait à tous les services concernés.

(FO ESR)

Réponse : Les composantes ne doivent pas faire commencer les ATER avant la signature du contrat et du procès-verbal d'installation. La DRH doit être vigilante et doit transmettre les contrats dans les délais. Cependant, il peut y avoir des difficultés sur certains dossiers qui nécessitent des échanges entre les agents et la DRH.

Les services d'enseignement sont saisis par les composantes et sont systématiquement proratisés par ARES pour une prise de fonction décalée en octobre ou novembre.

Enfin, la prise en charge financière des ATER est faite sur la paye du mois en cours dès que la gestionnaire a l'ensemble des documents requis pour permettre la mise en paiement. Cependant, des prises de fonctions décalées peuvent faire l'objet d'une prise en charge avec acompte.

II.3 Question : Services/ congés des enseignants : Récemment, plusieurs collègues EC/ enseignants nous ont fait savoir leur difficulté à obtenir leurs droits en matière de calcul des heures, primes, rémunération lors d'épisodes de congés maladie ou congés divers. Comment faire pour que la circulaire (30 avril 2012) sur les congés des enseignants soit respectée et mise en œuvre avant qu'on en arrive à des situations critiques (importantes pertes de salaire, vérifications et corrections a posteriori...) ?

(FO ESR)

Réponse : Cette question doit être réglée de manière individuelle. Le nom du gestionnaire RH est accessible via l'ENT sur l'application « dossier agent » <https://dossieragent.univ-amu.fr/>. Les agents doivent interroger directement leur gestionnaire concernant l'impact congé sur leur dossier financier.

Pour rappel, le gestionnaire RH régularise le dossier de l'agent dès réception du certificat d'arrêt de travail pour raison de santé ou divers et informe l'agent du mois de paye concerné. Un rappel sur ce process sera fait auprès des bureaux de gestion. Toutefois, le calendrier contraint ne permet pas toujours de traiter la régularisation sur le mois en cours. En effet, nous travaillons en paye décalée.

Enfin, les services d'enseignements sont saisis par la composante. Les arrêts maladies sont saisis dans SIHAM par la gestion et se déversent automatiquement dans l'outil ARES. Cela impacte directement le service dû. Les principes généraux de la répartition des obligations de services et d'équivalences horaires rappellent les impacts congés sur le service.

II.4 Question : Si un arrêt maladie se déclenche avant les congés et se prolonge pendant cette période est-ce que les congés sont par défaut reportés ?

Autrement dit, est-il possible de récupérer ses congés après avoir été malade pendant ses vacances ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Lorsqu'un agent est placé en congé de maladie ordinaire et que l'arrêt se prolonge sur la période où l'agent devait bénéficier de congés annuels, ces derniers seront automatiquement reportés à une date ultérieure.

II.5 Question : Plusieurs questions qui concernent le protocole de retraite progressive. Qui est concerné ? A qui doit-on en faire la demande et à partir de quand ? Ce protocole a-t-il une durée limitée ? Existe-t-il un délai de rétractation ? Comment les calculs sont-ils réalisés quant à la décomposition du revenu du travail (primes prises en compte ou non ?) ? AMU proposera-t-elle une formation aux agents concernés ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a ouvert la retraite progressive aux fonctionnaires des trois versants ainsi qu'aux magistrats à compter du 1 er septembre 2023.

Cette disposition permet aux agents publics en fin de carrière de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de leur pension de retraite.

Pour en bénéficier, les agents doivent avant tout justifier :

- D'une durée d'assurance minimum (au moins 150 trimestres),
- Avoir atteint un âge minimal, inférieur de deux ans à l'âge légal de départ à la retraite (62 ans en 2030),
- Exercer une activité à temps partiel à la date à compter de laquelle la pension partielle est due.

Si l'agent n'est pas déjà à temps partiel, il doit demander à son employeur cette autorisation (soumise à la nécessité du service) concomitamment à sa demande auprès du service des retraites de l'Etat (SRE), soit 6 mois avant la date souhaitée. Le service de demande de retraite progressive via l'ENSAP pour l'utilisateur est ouvert depuis le 3 octobre 2023.

La pension partielle est calculée sur la base de la pension de retraite à laquelle le fonctionnaire aurait droit s'il cessait définitivement ses fonctions. Cette base est ensuite proratisée en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent. Par exemple, si un agent bénéficie d'un temps partiel à 60%, il percevra 40% de sa pension de retraite.

Une foire aux questions est également disponible sur l'adresse suivante :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/2023/FAQ_RetraiteProgressive_DGAFP.pdf

Le guide de la retraite est en cours de mise à jour avec les récentes évolutions réglementaires. Une information retraite sera également dispensée comme chaque année auprès des agents. Les dates sont en cours de planification par le bureau retraite.

II.6 Question : Un ESAS (enseignant second degré affecté dans le supérieur) peut-il compléter son service de 384h dans d'autres composantes que sa composante de rattachement si celle-ci n'est pas en mesure de lui fournir un service complet ?

(CGT-SUD)

Réponse : Oui mais avec l'accord de la direction de sa composante de rattachement qui fixe les services d'enseignement par délégation du Président ainsi qu'avec l'accord de la direction de la composante d'accueil.

II.7 Question : Plusieurs recrutements sur support de CPJ sont en cours à AMU. Or les procédures de recrutement sur ces chaires sont peu cadrées et ne suivent pas les procédures habituelles des concours de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, elles sont peu transparentes et ne sont pas affichées. Pouvez-vous nous indiquer quelles sont les procédures mises en place à AMU et quelles sont les voies de contrôle et de recours prévues ?

(CGT-SUD)

Réponse : Les recrutements sur support de chaire de professeur junior sont cadrés par une réglementation spécifique différente de celle des recrutements d'enseignants-chercheurs. Le décret n° 2021- 1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L.952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L.422-3 du code de la recherche organise les conditions de recrutement.

III. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

III.1 Question : Augmentation des tarifs du CROUS : A la rentrée, les tarifs du CROUS ont augmenté dans des proportions parfois très importantes : jusqu'à 15 à 20% (exemple passage tarif 6,70 ou 6,90 euros à 8 euros). Est-ce que l'établissement compte augmenter les primes et/ou les subventions pour aider les personnels à supporter cette augmentation ?

(FO ESR)

Réponse : Les tarifications du CROUS comme du RIA de la COGERA à Saint-Charles ou du restaurant du site de l'Arbois ont effectivement augmenté. Le montant de la subvention employeur à destination des salariés pour la restauration collective est encadré par l'URSSAF. Pour ne pas être assujéti à cotisations sociales, le montant du repas payé par l'agent doit être égal à 2,60€ minimum. Ce seuil est fixé annuellement et réévalué régulièrement comme le montant plancher de la prestation interministérielle (PIM) qui fixe le montant minimum à verser à l'agent au titre de la restauration collective (1,39€ en 2023). AMU subventionne les repas entre 2,89€ et 1,50€ selon les tranches d'INM (cadre ministère travail et AMU).

Sous réserve de respecter les contraintes URSSAF et PIM, une marge d'évolution est possible pour les formules "plateau"; plus réduite pour les formules "cafétéria" du CROUS (pasta box, grande salade, plat du jour) compte tenu des prix entre 5,60€ et 5,90€. Toute augmentation du niveau de la subvention aurait un coût pour l'établissement qu'il faut mesurer dans un contexte budgétaire global contraint.

En 2022, au titre de la restauration collective, le SCASC a payé 165 000€ pour près de 2 000 agents et 61 000 repas. Pour information, le CA de septembre a déjà voté une mesure favorable à l'action sociale avec la réévaluation du seuil du QF SCASC de 14 000 à 16 000€ à partir de janvier 2024.

III.2 Question : Fermeture du site Colbert : Nous demandons que les instances compétentes de l'université soient informées, et même consultées, avant toute fermeture et que les décisions prises soient conformes aux droits et statuts des agents et des étudiants (enseignement à distance, cadrage télétravail).
(FO ESR)

Réponse : La réunion informelle de la formation spécialisée du CSA qui s'est tenue le 9 octobre a pu apporter toutes les réponses à cette question. L'Ecole de Développement des Talents a mis en place des formations à destination des doyens et directeurs. Les sujets fondamentaux de l'hygiène et la sécurité y sont traités, le recours au registre spécial des dangers graves et imminents comme la possibilité de s'appuyer sur le F3SCT mis en avant. Par ailleurs, un rappel des mesures préalables à une fermeture de locaux a été adressé aux directeurs administratifs de composante par la DGS le 16 octobre dernier.

III.3 Question : La situation du site de Colbert est régulièrement évoquée dans les instances d'AMU et plus récemment dans les médias. Quelles sont les pistes à l'étude pour sortir les agents de cette situation intenable ? (UNSA)

Réponse : La réunion informelle de la formation spécialisée du CSA qui s'est tenue le 9 octobre a pu apporter toutes les réponses à cette question. Un équipage de police a été installé de manière pérenne sur la place par la préfecture avec laquelle nous avons une relation directe. La composante mène des consultations internes sur les conditions de travail comme sur les désirs d'évolutions possibles de l'ensemble des collègues.

III.4 Question : Punaises de lit Plusieurs cas de punaises de lit dans des lieux d'enseignement d'AMU ont été signalés. Peut-on savoir s'il y a un plan d'ensemble prévu pour traiter ce problème ? Que se passe-t-il ou que s'est-il passé lors de la fermeture des amphis ? (Changement de locaux, distanciel... ?)
(FO ESR)

Réponse : Sur Aix quartier des Facultés, il a été effectivement constaté la présence de punaises dans trois amphithéâtres. Les cours ont été déplacés ou mis en distanciel, lorsqu'il n'y avait pas d'autres amphithéâtres disponibles de même capacité d'accueil. Il a été répondu positivement à tous les enseignants qui ont sollicité le déplacement de leur cours, pour ne pas imposer le distanciel.

Le traitement a été immédiatement mis en œuvre par une société spécialisée, selon le mode opératoire de traitement suivant :

- Traitement par pulvérisation d'un insecticide de contact, en 3 passages à 7 jours d'intervalle afin d'éliminer les punaises nouvellement écloses.
- Aération et nettoyage après chaque traitement.
- Délai 48 heures après chaque passage avant la réouverture du local.

Cinq autres amphithéâtres ont été traités sur ces sites mais aucune punaise n'a été détectée lors du nettoyage après pulvérisation.

Des signalements de punaises isolées se font dans l'université, mais il est apparu nécessaire d'en assurer le recensement et le suivi des actions mises en œuvre. Pour cela un formulaire sera prochainement accessible depuis Instamu pour permettre à chacun, étudiants et personnels, de faire facilement un signalement qui sera pris en charge et traité par le service concerné.

La problématique des punaises de lit prenant une place de plus en plus grande sur les réseaux sociaux et dans le quotidien, une affiche sur la conduite à tenir pour éviter la propagation des punaises, le signalement et les protocoles mis en œuvre sera diffusée et présentée lors de la prochaine réunion de la Formations Spécialisée Santé Sécurité et Condition de Travail.

III.5 Question : Scolarités : Actuellement des scolarités sont en souffrance, est-ce qu'AMU a prévu d'ouvrir une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail, le renforcement des effectifs avec des postes pérennes mais également valoriser et reconnaître l'investissement des gestionnaires de scolarité, des agents d'accueil, des secrétaires de formation en ouvrant des perspectives d'évolution pour leur carrière concrètement.
(FO ESR)

Réponse : La gestion des scolarités relève des composantes et si certaines connaissent des difficultés, cela n'est pas pour autant général. AMU met à disposition des composantes plusieurs dispositifs pour répondre à la question posée (CIA/PIA, plan de titularisation).

Par ailleurs, l'Ecole de Développement des Talents élabore actuellement avec les partenaires académiques du site (IEP et ECM) un programme de formation dédié au métier de gestionnaire de scolarité.

III.6 Question : Dans le cadre de la QVCT, le Foyer des personnels du campus de Saint-Charles, l'espace de convivialité pour les personnels au cœur du site, devait être rénové à la rentrée 2023. Les travaux ont été reportés. Peut-on savoir à quelle échéance ils seront reprogrammés ?
(UNSA)

Réponse : Cette opération qui était inscrite au PPI en 2020 a été déprogrammée pour faire entrer de nouvelles opérations liées notamment à la sécurité en 2021. Cette opération sera à nouveau étudiée lors d'une prochaine révision du PPI (dégagement d'autres opérations ou crédits nouveaux).

IV. DIVERS

IV.1 Question : Élections aux conseils centraux :

- Les stagiaires peuvent-ils voter et être candidats ?
- Dans l'arrêté électoral du 28 septembre, les secteurs ne sont pas définis de la même façon entre la commission recherche et la CFVU. Par exemple, pour la CR on trouve « arts, lettres, langues, sciences humaines », dans l'autre « lettres, sciences humaines et sociales ». Pourquoi cette différence de formulation, alors qu'il s'agit des mêmes personnels, mêmes sections CNU ?

(FO ESR)

Réponse : Les personnels BIATSS stagiaires sont électeurs de droit et peuvent donc être candidats.

Les personnels MCF stagiaires doivent demander à s'inscrire sur les listes. Dès lors qu'ils en auront fait la demande, ils pourront être candidats.

Les étudiants/stagiaires « entrants » qui effectuent un stage au sein d'AMU mais qui sont inscrits dans un autre établissement ne sont pas électeurs à AMU.

Les étudiants/stagiaires inscrits en formation initiale pour l'année 2023-2024, en vue de la préparation d'un diplôme ou d'un concours à AMU et qui effectuent un stage au sein d'AMU sont électeurs au titre de leur qualité d'étudiant.

Les « stagiaires de la formation continue » sont électeurs dès lors qu'ils sont régulièrement inscrits à AMU pour l'année universitaire 2023-2024, en vue de la préparation d'un diplôme ou d'un concours.

La distinction de secteurs à la CR et la CFVU vient des Statuts d'AMU (annexe 10) et de la répartition des électeurs/sièges à pourvoir (par instance, collège et secteurs), entre d'une part les 4 secteurs de formation, posés par le Code de l'éducation (dont leur intitulé) ; et d'autre part, les 6 secteurs disciplinaires, choix d'AMU (issu de la fusion des 3 universités Aix-Marseille).

A la CFVU, seuls les 4 secteurs de formation (Code de l'éducation) ont été retenus.

A la CR, et dans un objectif de représentation plus fine des disciplines existantes au sein de l'établissement, 6 secteurs disciplinaires ont été mis en place et notamment : le secteur de formation « discipline juridiques, économique et de gestion » a été scindé en deux secteurs disciplinaires « Droit et Science Politique » d'une part et « Economie et Gestion d'autre part » ; le secteur disciplinaire « Pluridisciplinaire » qui regroupe les personnels de l'INSPE et de l'IUT (qui à la CFVU sont respectivement rattachés au secteur de formation « Lettres, Sciences Humaines et Sociales » et « Sciences et Technologies »).

IV.2 Question : Le guichet unique / maison de l'étudiant sera-t-il organisé de façon identique dans toutes les composantes ou structures d'AMU ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Nous avons défini un modèle type de la maison de l'étudiant susceptible d'être déployé sur tous les campus avec un guichet unique (services vie étudiante) et des espaces pour les étudiants (tiers-lieux, bureaux pour les associations, épicerie solidaire ...). En revanche, il ne s'agit pas d'un modèle rigide, il est susceptible de s'adapter aux particularités de chaque campus.

IV.3 Question : Questions sur l'organisation des fêtes de Noël : Il y a un problème de capacité, il faudrait prévoir un dispositif anticipé permettant l'inscription d'agents sur les places des personnes qui se désistent. Pourrait-on augmenter l'âge des enfants participer à la kermesse de Noël, il est actuellement fixé à 13 ans. Cela génère des frustrations pour les enfants des familles concernées.

Les enfants âgés au maximum de 12 ans et à charge fiscale des agents AMU, conformément aux statuts du service approuvés en conseil d'administration, peuvent bénéficier d'un chèque cadeau d'un montant de 20€ à l'occasion des fêtes de Noël. Néanmoins, les enfants sont à la charge des parents jusqu'à bien plus tard que 12ans, serait-il possible d'augmenter l'âge des enfants pouvant bénéficier de ce cadeau de Noël ?

(UNSA)

Réponse : Depuis 2021, AMU organise son arbre de Noël à l'ARENA du Pays d'Aix. Cette salle en mode classique de concert/spectacle peut accueillir 6000 personnes. AMU propose un format kermesse qui suppose une organisation de la circulation des flux avec le prestataire ARENA et le prestataire événementiel complètement spécifique. Mais à ce jour il n'y a pas de problème de capacité d'accueil. L'événement est dimensionné pour respecter ce critère de sécurité mais aussi pour limiter les files d'attente au maximum avec un public jeune. L'arbre de Noël est un événement familial destiné aux enfants avec la présence du Père Noël, de mascottes et d'attractions récréatives adaptées aux tout petits. Pour donner satisfaction au plus grand nombre, nous avons aussi des manèges pour les plus grands. Néanmoins pour la kermesse de Noël 2023, nous avons été vigilants avec le prestataire à limiter le nombre d'attractions à sensations pour correspondre à ce public jeune d'enfant en bas âge jusqu'à enfant âgé de 12 ans révolus qui est la cible de cet événement.

Pour les adolescents le SCASC propose régulièrement de la billetterie dans les parcs locaux (Spirou, OK Corral, Magic Park Land, Aqualand, Wave Island) et des séjours dans des parcs d'attraction (Port Aventura, Parc Astérix). A titre dérogatoire, la kermesse de Noël est ouverte aux enfants qui ne sont pas à charge des personnels.

L'attribution des chèques cadeaux est alignée sur le seuil des enfants âgé de 12 ans révolus mais à charge fiscale exclusivement pour respecter le cadre réglementaire. Pour information, la kermesse, les chèques cadeaux, les boîtes goûters pour les enfants qui ne peuvent pas participer à l'événement et la participation forfaitaire aux frais de transport des agents des sites éloignés correspondent à un budget global de près de 155 000€ euros (budget du SCASC).

IV.4 Question : Les collègues qui participent aux cours de sport proposés aux personnels par AMU bénéficient-ils du temps de collation en plus (pause méridienne) ? Devront-ils rattraper leur *temps de présence à ce cours de sport* ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : Selon la délibération du CA « Régime de la durée du travail et des congés des personnels BIATSS », la pause méridienne est comprise entre 45 minutes au minimum et 2 heures au maximum ». Les cours de sport proposés par le SUAPS pendant la pause méridienne durent en moyenne une heure. Dès lors les personnels peuvent prendre un temps (jusqu'à une heure) pour déjeuner après le cours de sport.

IV.5 Question : Serait-il envisageable de dédier une salle pour les cours de sport proposés par le SUAPS sur le site du Pharo ? En sachant que ces cours sont proposés, durant la pause méridienne, dans la salle des voutes mais trop souvent occupée par d'autres événements ce qui oblige le SUAPS à utiliser une autre salle au R-2 pas adaptée et d'une surface trop petite pour accueillir l'ensemble des participants.
(UNSA)

Réponse : Une étude a été réalisée en 2021 par la DEPIL sur le réaménagement du R-2 du bâtiment A pour y développer les espaces sportifs, cardio et musculation. Malheureusement les crises successives ont imposé des choix budgétaires orientés essentiellement sur la sécurité et ont de fait repoussé ce projet.

IV.6 Question : Le SNPTES UNSA demande à bénéficier d'une salle dédiée sur le site de Schuman, à l'instar d'autres OS (SGEN, FSU...). Pour rappel, ne pas donner accès à un espace dédié est un frein à l'exercice du droit syndical et à la liberté d'expression des personnels.
(UNSA)

Réponse : La possibilité de trouver un local sur le site Schuman va être étudiée au plus vite.

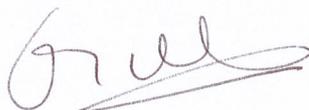
Le Président indique que le CSA de novembre est annulé compte tenu de l'absence de sujet pour cette séance.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h10.

Le Président
Éric BERTON



Le secrétaire de séance
Pour la DRH

D. BOUSSIOUX


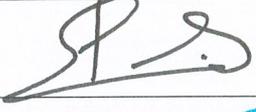
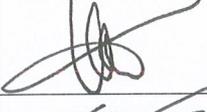
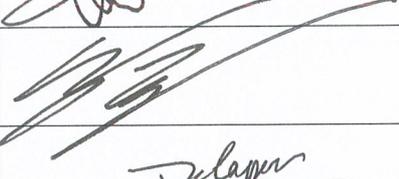
Le secrétaire adjoint de séance
Pour FO ESR

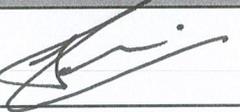
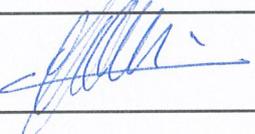
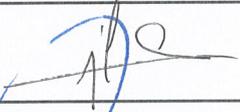
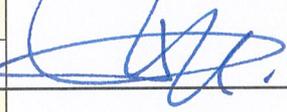
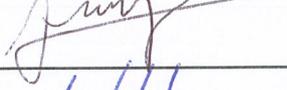
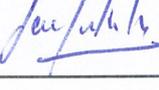


Lieu : Salle du Conseil - Pharo

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	Absente excusée	
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	Absente excusée	Jean-Luc BOUDENNE SGEN-CFDT		X
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT	Absent excusé	Jalila CHIKHAOUI SGEN-CFDT		
Taoues KANES SGEN-CFDT	Absente excusée	Daniela BANARU SGEN-CFDT		