

Procès-verbal du comité social d'administration du jeudi 18 avril 2024 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 23 février 2024 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 23 février 2024.

Le procès-verbal du 23 février 2024 est **adopté à l'unanimité**.

II. Additif à la campagne d'emplois 2024 enseignants-chercheurs – pour avis

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

Un poste de maître de conférences BOE a été ouvert à l'IAE en section 06 dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt financé par le central, le recrutement s'étant avéré infructueux, la gouvernance propose de l'affecter à la composante Sciences qui demande l'ouverture de ce recrutement BOE en section 69 Neurosciences à compter du 01/09/2024.

Le Sgen-CFDT demande comment sont retenues les composantes affectataires de postes BOE.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine explique que le vice-président santé et handicap rencontre les directeurs de composantes afin de savoir s'il existe des viviers d'agents BOE, tels que doctorants BOE et les post-doctorants BOE qui pourraient donc devenir maîtres de conférences BOE.

L'IAE, Sciences et l'IMPGT ont été identifiés comme les composantes ayant un fort vivier d'agents BOE.

C'est le vice-président santé et handicap qui a classé l'IAE en rang 1.

Le Sgen-CFDT souhaite connaître quels sont les critères de classement.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que le premier critère est le vivier d'agents BOE ainsi que le taux d'encadrement, puis vient le taux de couverture en deuxième critère, enfin le troisième critère est la section CNU. Il rappelle qu'il y a très peu d'enseignants-chercheurs en section CNU 06.

Le Sgen-CFDT rappelle que la campagne d'emplois fait l'objet d'un vote en instances et regrette donc qu'elle soit par la suite modifiée. Il demande donc à ce que la gouvernance signale les postes sensibles qui pourraient faire l'objet de modifications à la campagne d'emplois.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que les additifs à la campagne d'emplois sont également dus aux concours infructueux.

Concernant le deuxième additif, le vice-président richesse humaine et patrimoine explique qu'un poste de maître de conférences en Sciences Infirmières section CNU 92 a été créé par le ministère et notifié le 21 décembre 2023, suite à la révision des effectifs de la FSMPPM, ce qui demande le passage aux instances pour recruter un maître de conférences au 1^{er} septembre 2024.

Enfin, le vice-président richesse humaine et patrimoine explique que l'IAE souhaite modifier l'article de recrutement d'un poste de professeur des universités qui a été non validé par le ministère au titre des articles contingentés, le recrutement est demandé au titre de l'article 51 à la mutation.

Il rappelle qu'en section CNU 06, les professeurs des universités sont recrutés par des concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur. L'IAE souhaite donc ne pas avoir recours au concours mais pourvoir le poste par le biais de la mutation.

L'additif à la campagne d'emplois 2024 enseignants-chercheurs est soumis au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

III. Modification des modalités de fonctionnement des commissions ad hoc dans le cadre de l'avancement de grade des enseignants-chercheurs – pour avis

Le vice-président richesse humaine et patrimoine présente le point.
Cette modification porte sur la possibilité pour ces commissions ad hoc de se réunir en présentiel, par visioconférence ou de façon hybride selon ce qui convient aux membres qui les composent, et ce, même en dehors de circonstances exceptionnelles comme c'était initialement prévu.

Le Sgen-CFDT demande comment les candidats sauront à qui demander afin de pouvoir bénéficier de la visioconférence.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que ce point ne concerne que les membres du jury des commissions ad hoc dans le cadre de l'avancement de grade des enseignants-chercheurs et non les candidats.

Le Sgen-CFDT se félicite de cette adaptation, et souhaiterait que cette modalité (visioconférence ou hybride) s'étende aux instances et différents conseils.

La modification des modalités de fonctionnement des commissions ad hoc dans le cadre de l'avancement de grade des enseignants-chercheurs est soumise au vote :

CGT-SUD : 1 pour
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. Actualisation des modalités d'examen des candidatures de personnels enseignants du second degré en vue d'une affectation dans un établissement public d'enseignement supérieur – pour avis

Le vice-président richesse humaine et patrimoine présente le point.
Cette modification porte sur la possibilité pour la commission de choix dans le cadre de recrutement des enseignants du second degré de se réunir en visioconférence afin d'examiner l'ensemble des candidatures reçues recevables au plan administratif et pour établir la liste des dossiers ayant retenu son attention pour une audition.

Il sera également possible que la commission entende les candidats en visioconférence uniquement s'ils en font eux-mêmes la demande.

La CGT-SUD explique qu'elle votera pour mais seulement si la visioconférence est à la demande du candidat et non à la demande de la commission et uniquement pour ces recrutements.

Le Président confirme que c'est exactement ce qui est prévu.

FO ESR formule la même remarque que la CGT-SUD et indique qu'il est primordial que le candidat ait le choix de la visioconférence ou du présentiel.

Le Sgen-CFDT demande si la règle s'appliquant aux comités de sélection qui exige 4 membres en présentiel s'applique également dans le cadre de ces recrutements.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine répond par la négative : aucune jurisprudence ni aucun texte n'impose cette règle, il y a davantage de souplesse concernant ces recrutements.

La FSU se dit favorable à la visioconférence pour la phase des réunions des membres de la commission ad hoc mais émet des réserves concernant l'audition des candidats en visioconférence et se demande s'il est réellement possible d'apprécier un candidat en visioconférence.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle qu'il s'agit d'une simple possibilité ouverte aux candidats.

Le Sgen-CFDT demande comment le candidat sera informé de cette possibilité d'être auditionné en visioconférence.

Le Président indique que ce sera précisé dans les modalités de candidature.

L'actualisation des modalités d'examen des candidatures de personnels enseignants du second degré en vue d'une affectation dans un établissement public d'enseignement supérieur est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

V. Dématérialisation du compte rendu d'entretien professionnel (CREP) dans l'outil EMC2 – pour information

Le chargé de projet SIRH du pôle pilotage de la DRH et la responsable du service métiers, prospectives et GPEEC de la DRH présentent le point.

FO ESR souligne qu'il existe des personnels qui non seulement n'ont pas d'outil informatique, mais qui de plus ne maîtrisent pas l'outil, et demande si ces agents, étant souvent en horaires décalés, auront accès aux services administratifs.

Le directeur des ressources humaines rappelle que ces agents travaillent souvent jusqu'à midi et que les DRH de campus étant ouvertes toute la journée, ces agents y auront bien accès. De plus, les agents en DRH de campus apporteront un appui à ces agents en cas de difficultés avec l'utilisation de l'outil.

FO ESR demande comment les agents pourront contester leur EPI avec cette digitalisation.

Le chargé de projet SIRH indique que s'agissant de modalités réglementaires (Recours spécifique -Article 6 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 et recours de droit commun devant le juge administratif) elles demeurent inchangées, et les recours éventuels se réaliseront hors outil.

FO ESR souhaite savoir ce qu'il se passe si l'agent refuse de signer son CREP.

La directrice générale des services indique que le supérieur hiérarchique ne peut pas obliger un agent à signer son CREP.

Concernant l'enquête de satisfaction et le taux de réponse de 26%, FO ESR souhaite savoir combien d'agents non encadrants y ont répondu.

Le chargé de projet SIRH indique qu'il ne dispose pas de ce chiffre aujourd'hui mais qu'il pourra être apporté ultérieurement.

Le Sgen-CFDT relève que, contrairement à ce qui avait été annoncé en 2022, le versement de la part majorée du CIA/PIA ne sera pas conditionné par la réalisation d'un EPI dès 2024.

La directrice générale des services confirme que le principe du versement de la part majorée du CIA/PIA ne sera conditionné à la réalisation de l'EPI qu'à compter de la période de référence 2024-2025. Il s'agit d'un simple décalage d'une année visant à éviter les écueils qu'il serait possible de rencontrer dans le cadre de la dématérialisation du CREP. Ce décalage est donc favorable à tous les acteurs impliqués dans le processus de l'EPI qui leur permettra de se familiariser avec le nouvel outil sur un exercice plein.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir quel est le délai raisonnable de transmission de l'EPI à l'agent.

Le chargé de projet SIRH répond qu'il n'existe pas de délai réglementaire.

Le Sgen-CFDT souhaite qu'un délai soit instauré.

Le Sgen-CFDT demande si les anciens CREP seront intégrés dans l'outil.

Le chargé de projet SIRH indique que l'outil permet d'historiser les CREP à partir du moment où ils auront été réalisés dans l'outil. Il n'est en revanche pas possible de récupérer les anciens CREP en version papier pour les intégrer dans l'outil.

Le Sgen-CFDT souligne qu'il existe un fort turn-over des managers et soulève la problématique de la traçabilité de l'investissement des agents pendant des années qui n'est pas pris en compte par leurs nouveaux managers lors de l'EPI. Il demande également qui réalise l'EPI lorsque le manager est absent. Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'en cas d'absence du manager un « intérim » est mis en place, l'EPI est dès lors réalisé par « l'intérimaire ».

Le Sgen-CFDT demande si les tutoriels vidéos à la prise en main de l'outil seront à destination des supérieurs hiérarchiques uniquement.

Le chargé de projet SIRH indique que chaque acteur du processus à savoir les agents, les supérieurs hiérarchiques directs et l'autorité hiérarchique auront accès à ces tutoriels vidéo.

Le Sgen-CFDT demande si un bilan ou un retour d'expérience sera fait.

La responsable du service métiers, prospectives et GPEEC répond par l'affirmative.

L'UNSA Education demande si l'agent aura la possibilité d'intégrer des commentaires à son CREP.

Le chargé de projet SIRH confirme que cette possibilité prévue dans la version papier du CREP est maintenue dans l'outil.

L'UNSA Education souhaite également qu'un délai de transmission du CREP soit instauré.

La directrice générale des services propose de préconiser un délai de transmission de l'EPI à l'agent d'un mois lors de la communication qui sera faite aux managers dans le cadre de la campagne EPI 2023-2024. L'UNSA Education se dit favorable pour ce délai d'un mois.

L'UNSA Education demande comment s'opérera la validation du CREP, et demande si elle se fera par le biais d'une signature électronique.

Le chargé de projet SIRH répond que la validation dans l'outil est facilitée, elle sera faite en un clic. Il ne s'agit pas d'une signature à proprement parlé, mais plutôt d'une validation numérique.

L'UNSA Education souhaite savoir s'il sera possible de visualiser un CREP de l'année passée et ce même s'il n'a pas été finalisé.

La directrice générale des services répond par l'affirmative et explique que cette possibilité d'archivage a été un argument auprès des structures pilotes.

L'UNSA Education se réjouit de la dématérialisation, demande si la convocation à l'EPI se fera par courriel et souhaite savoir s'il sera possible de faire des « copiés-collés » des anciens CREP.

La responsable du service métiers, prospectives et GPEEC confirme que la convocation sera générée par un courriel automatique.

Le chargé de projet SIRH confirme qu'il sera possible de réaliser des « copiés-collés » des éléments du CREP de l'année précédente sur celui de l'année en cours.

La FSU rappelle qu'il conviendra d'être très attentif aux agents qui n'ont pas accès aux outils informatiques. Elle demande, compte tenu que cet outil impacte tous les agents BIATSS, si la dématérialisation n'aurait pas dû passer en CHSCT, en F3SCT ou être discutée en groupe de travail.

La directrice générale des services rappelle que ce qui relève d'un avis de la F3SCT sont les sujets qui touchent à une activité « cœur de métier », ce qui n'est pas le cas en l'espèce. En effet, cet outil ne modifie pas la façon de travailler des agents BIATSS.

La CGT-SUD demande si la trame de l'outil EMC2 correspond à la trame actuelle du CREP et souhaite savoir quelle est la durée de conservation d'un CREP.

Le directeur des ressources humaines confirme qu'il s'agit exactement de la même trame.

La directrice générale des services confirme que se sont les règles classiques d'archivage relatives à la carrière des agents qui s'appliquent.

La CGT-SUD souhaite s'assurer que la validation en un clic est réglementaire.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine le confirme et rappelle que l'identification CAS (Central Authentication Service, protocole d'authentification unique (SSO) qui permet aux sites web d'authentifier les utilisateurs) à l'application de dématérialisation des EPI est obligatoire et assure donc la conformité de la validation.

La CGT-SUD demande qui a développé cet outil.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que l'outil a été développé par l'université de Caen, et a été mis à disposition d'AMU gratuitement.

La CGT-SUD souhaite savoir si les règles de stockage des données sont conformes avec le RGPD.

Le chargé de projet SIRH le confirme et rappelle que toutes les données concernant les CREP sont stockées au sein d'AMU.

VI. Bilan de la campagne CIA/PIA 2022-2023 – pour information

Le directeur des ressources humaines présente le point.

FO ESR relève que moins de titulaires ont perçu le CIA/PIA en 2023 qu'en 2022.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que cette différence s'explique probablement par une légère baisse du nombre d'agents titulaires en 2023 par rapport à l'année 2022.

FO ESR note que 101 agents ont été bénéficiaires de la part majorée au sein d'AMIDEX et s'interroge sur le nombre d'agents affectés à AMIDEX.

La directrice générale des services indique qu'ici sont aussi comptabilisés les agents dont la source de financement est AMIDEX, dû notamment aux projet PIA qui sont gérés par AMIDEX. Les 101 agents ne sont pas tous affectés au sein d'AMIDEX.

FO ESR note des différences significatives entre les composantes concernant le taux de bénéficiaires de la part majorée du CIA/PIA et s'étonne que certaines composantes comme Sciences ou FSMPPM aient des taux aussi bas.

La directrice générale des services rappelle que l'attribution de la part majorée du CIA/PIA relève de choix managériaux.

D'autres facteurs entrent en compte, comme le nombre des effectifs différents selon les composantes et les marges de manœuvre possibles concernant ce versement en fonction de la période l'année.

FO ESR demande quelles sont les catégories (A, B ou C) qui ont perçu ou pas la part variable et demande s'il est possible d'affiner les chiffres de la présentation à ce sujet.

La directrice générale des services indique que la DRH va préparer ces chiffres.

FO ESR souhaite savoir si des agents n'ont pas touché la part fixe et si oui, s'ils en ont été informés.

Le directeur des ressources humaines indique que deux agents seulement n'ont pas perçu la part fixe et ont dû être informés.

Le Sgen-CFDT relève que dans les UMR certaines tutelles ne versent pas de prime et estime qu'il serait souhaitable d'harmoniser les pratiques à ce sujet.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que les horaires et congés des agents affectés en UMR relevant d'autres tutelles sont différents de ceux d'AMU.

La directrice générale des services rappelle que le sujet de la convergence de modalités RH avec les EPST existe, mais qu'il n'est pas possible pour AMU d'imposer sa politique aux autres tutelles.

L'UNSA Education a été témoin d'une importante dichotomie entre les laboratoires concernant l'attribution de la part majorée.

Le Président rappelle que l'attribution de la part fixe relève de l'appréciation du manager mais que si certaines situations paraissent anormales, il convient de les faire remonter.

La CGT-SUD relève qu'il existe des difficultés à trouver des ressources propres en fonction des composantes. De plus, dans les faits, il semblerait que le CIA/PIA servirait à payer des heures supplémentaires.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que la part majorée du CIA/PIA est versée en raison de l'investissement des agents, qui peut s'apprécier au regard des critères non exhaustifs comme un surcroît momentané d'activité, une prise en charge de missions complémentaires, ou une exposition ponctuelle particulière (intérim).

La CGT-SUD rappelle que la réalisation de ces missions supplémentaires ne doit pas masquer les problèmes structurels.

La directrice générale des services rappelle que s'il s'agit de situations structurelles ce sont des sujétions. Dans ce cas-là, l'IFSE des agents concernés peut-être revue si des sujétions sont associées au poste.

La CGT-SUD demande ce qu'il en est de l'application du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale par rapport au CIA/PIA.

La chargée des affaires juridiques de la DRH explique que l'article 7 du décret n° 2017-1419 selon lequel l'agent bénéficie du montant moyen des versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel attribué aux agents du même corps ne s'applique qu'aux agents bénéficiant d'une décharge totale, et qu'au sein d'AMU aucun agent ne bénéficie d'une décharge totale.

L'UNSA Education indique que certaines unités relatent ne pas pouvoir valoriser l'engagement professionnel par le versement du CIA/PIA car l'enveloppe attribuée sert à payer les heures supplémentaires.

Le Président indique qu'il appartient aux organisations syndicales de faire remonter les disparités ou les problèmes rencontrés à ce sujet dans les conseils d'UFR.

Il rappelle également l'importance de la part fixe qui est versée à tous les agents.

VII. Questions diverses

I. GESTION

I.1 Question : Concernant la période de stage préalable à la titularisation, quelle est la procédure du début jusqu'à la titularisation ? Quelles étapes : entretiens, non titularisation, report de stage. Cette procédure est-elle répertoriée dans l'ENT ? Si oui, où peut-on la trouver ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Les règles concernant la période de stage sont fixées par le décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics.

Il n'existe pas de procédure générique concernant « la période de stage préalable à la titularisation » car des règles spécifiques sont fixées par le statut particulier du corps dans lequel le fonctionnaire stagiaire a vocation à être titularisé.

La référence concernant les ITRF est l'article 133 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

La référence concernant les MCF est l'article 32 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics.

Le bureau de gestion collective BIATSS est chargé de transmettre les éléments d'évaluation des stagiaires accompagnés du calendrier de retour prévu directement auprès des structures concernées.

Pour toute question à ce sujet, l'adresse générique est drh-biatss-gestion-collective@univ-amu.fr.

I.2 Question : Plusieurs agents s'étonnent que les arrêtés de changement de grade ou corps soient si longs à être publiés. Pourriez-vous nous donner les raisons de ces délais, s'agissant de modifications entièrement anticipables ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Les arrêtés de changement de grade ou de corps sont transmis directement par le ministère ou le rectorat après instruction des dossiers dans le cadre de leurs calendriers et lignes directrices de gestion. Cela peut prendre quelques mois entre l'envoi des dossiers classés par AMU et les résultats finaux. Le Pôle de gestion des personnels met à jour la situation de l'agent à réception des arrêtés et effectue les régularisations financières à date d'effet du changement de corps ou grade.

I.3 Question : Contractuels : Un agent CDI est recruté sur un poste de contractuel d'un corps supérieur, conserve-t-il son CDI ?

(UNSA Education)

Réponse : Un agent contractuel n'a pas de corps, mais relève seulement d'une catégorie hiérarchique (A, B ou C).

Selon l'article L.332-4 du CGFP : « Les contrats conclus en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2 et L. 332-3 peuvent l'être pour une durée indéterminée.

Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans.

Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes dispositions avec un agent contractuel de l'Etat qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée. »

Le texte ne répond pas expressément à la question.

La charte de la mobilité BIATSS au sein de d'Aix-Marseille Université prévoit une perte des droits à CDI en cas de changement de fonction, mais elle sera prochainement modifiée. En attendant la gouvernance y déroge à chaque fois : la politique de l'établissement est de maintenir l'agent en CDI lorsqu'il accède à la catégorie supérieure.

II. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

II.1 Question : Des ordinateurs portables ont été mis à disposition des agents entre 2020 et 2021 et leur durée de vie est de 5 ans.

Est-ce que le renouvellement de ce matériel est prévu par AMU ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Oui, le renouvellement est prévu pour les postes qui sont gérés par nos équipes de proximité. Ils entrent dans notre inventaire et nous les budgétisons chaque année pour effectuer les renouvellements correspondants.

En revanche, le renouvellement n'est pas prévu pour les postes qui auraient été distribués hors de nos circuits et qui ne sont pas gérés par nos équipes.

Quelques ordinateurs portables pourraient-ils être prêtés aux agents lorsque leur appareil est en panne ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : Ces postes ayant été intégrés à notre parc et pour la plupart transformés en postes télétravail, la procédure en cas de panne est la même pour tous. Cela reste basé sur les machines disponibles dans le service (souvent des postes réformés encore utilisables). Nous n'avons pas de poste de prêt en tant que tel, mais depuis l'an dernier, nous avons toujours un ou deux postes pré-déployés pour répondre aux urgences. Ces postes sont ensuite affectés aux agents pour éviter qu'ils ne « dorment » trop longtemps et de nouveaux postes sont pré-déployés pour les remplacer (et ainsi de suite).

AMU pourrait-elle déployer un sondage auprès des agents pour évaluer la satisfaction quant au matériel en place, une évaluation qualitative et quantitative des besoins, et préparer ainsi les appels d'offre ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : L'ensemble des postes informatiques sont acquis au travers du marché national MatInfo (certains d'entre nous collaborent avec cette équipe nationale). Nous ne mettons pas en place d'appels d'offre au niveau d'AMU.

II.2 Question : Fermeture imposée par AMU :

- Pour l'IUT, la fermeture estivale est trop longue, ceci sera-t-il revu ?
- A Aix (FDSP et ALLSH), le calendrier de fermeture n'est toujours pas officiel. La communication des périodes de fermetures annuelles pourrait-elle être faite dès la rentrée de septembre pour que chaque agent ait le temps de s'organiser sur l'année ?
- Les JO 2024, vont-ils entraîner des fermetures supplémentaires sur certains sites, au Pharo notamment ?

(UNSA Education)

Réponse : Le Président, en vertu de ses prérogatives, peut décider de fermer l'université durant certaines périodes sous réserve d'avoir consulté le CSA, ce qui est fait en l'espèce.

De plus, pour rappel, dans la fonction publique, l'employeur, grâce à son pouvoir général d'organisation des services, peut imposer à ses agents une période précise pour poser leurs congés, dans le respect des dispositions du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

Les composantes peuvent décider de périodes de fermetures plus étendues que celles de l'université et dans ce cas, elles doivent être votées dans chaque conseil de composantes, ce qui est fait.

Concernant l'IUT, les fermetures pédagogiques ont été votées lors du conseil d'institut du 18 mars dernier à une très large majorité.

Quant aux fermetures administratives, un vote par les personnels IATSS élus dans la commission a eu lieu le 11 mars dernier sur une position concernant les fermetures administratives.

Concernant ALLSH, les périodes de fermetures pour l'été 2024 ont été votées en conseil d'UFR le 11 avril 2024. La proposition faite par l'administration, qui correspondait par ailleurs aux dates de fermeture de l'UFR FDSP (volonté d'harmonie de fermeture en particulier dans le cadre de la consommation d'énergie raisonnée) d'une fermeture du 26 juillet au soir au 26 août matin n'a pas été retenue, le conseil votant une fermeture à partir du 20 juillet jusqu'au 18 août inclus. Cependant une motion a été déposée par le bureau des études qui s'est réuni ce lundi 15 avril qui souhaite modifier ces dates en particulier dans l'intérêt des étudiants, eu égard aux dates de rendu des notes et de la tenue des jurys cette année (jusqu'au 17 juillet) et de l'ouverture d'APOGEE pour les IA WEB jusqu'au 25 juillet. Cette motion est à l'étude pour une éventuelle présentation au CUFR du 25 avril prochain. A noter cependant et comme il en est l'usage et la règle au sein de l'administration, chaque demande individuelle de congé est instruite et traitée avec écoute et bienveillance par les responsables des collectifs de travail.

Concernant la FDSP, le calendrier des fermetures 2024 a été voté lors du conseil d'URF du 1^{er} mars dernier et transmis à l'ensemble des agents en date du 25 mars. La FDSP essaiera de communiquer le calendrier des fermetures sur l'année universitaire plus en amont et non sur l'année civile comme jusqu'à présent.

Enfin, pour ce qui est des JO, à ce jour, l'établissement ne dispose pas de consignes de fermetures particulières, mais s'il devait y en avoir, elles seraient communiquées rapidement.

II.3 Question : Quels sont les campus concernés par le plan de sobriété énergétique ? Il se pose la question de l'équité entre tous les sites.

(UNSA Education)

Réponse : Le plan de sobriété énergétique concerne l'ensemble de l'établissement et tous les campus. Ce plan porte comporte des dispositions organisationnelles, techniques, mais également sur la stratégie d'achat, la communication, la formation et les déplacements, qui s'appliquent à tous.

Pour en assurer la bonne exécution, la DEPIL pilote, en association avec la DDD, des réunions d'exploitation par site qui visent à faire vivre et appliquer les dispositions du plan de sobriété au quotidien. Ces réunions

ont lieu deux fois par an. Dans un premier temps, les cinq grands campus ont été ciblés : Aix-Schuman, La Timone, Luminy, Saint Charles et Saint Jérôme.

III. DEVELOPPEMENT RH

III.1 Question : RSU (rapport social unique) : La dernière présentation pour avis du RSU remonte à l'automne 2022 (RSU 2021). Quand est prévue la prochaine présentation synthétique des données sociales rassemblées par année, qui donne un bilan utile aux représentants des organisations syndicales comme à l'ensemble des agents AMU ?

(FO ESR)

Réponse : Le rapport social unique 2022 sera présenté lors du prochain CSA (06/06/2024).

III.2 Question : Suite à la dernière campagne EPI, quel est le pourcentage d'agents qui ont un EPI complètement validé ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : La dernière campagne EPI "version papier "pour l'année 2023-2024 est en cours de recensement au niveau des remontées des dossiers papiers via les RRH de Campus puis au niveau du pôle gestion des personnels de la DRH.

Compte tenu que cette campagne a été réalisée au moyen des supports papiers, le taux de réalisation et de validation de ceux-ci n'est pas à ce stade fiabilisé car les cartons de type DATA copie contenant les EPI continuent à remonter via les RRH Campus au niveau de la DRH puis du pôle gestion. Les RRH campus vérifiant la complétude et les différents visas de l'EPI et le pôle gestion des personnels se chargeant du classement dans le dossier de l'agent puis des remontées des copies papier au niveau du Rectorat pour le service commun de la documentation et les agents de la filière SAENES, notamment. Des remontées se font également via des documents scannés.

Cette opération que l'on pourrait qualifier à caractère notamment manutentionnaire est en cours de réalisation, ce qui explique que le taux de réalisation n'est pas à ce stade stabilisé pour pouvoir être communiqué pour l'heure.

Pour ce qui concerne le volet expérimental de la procédure dématérialisée de l'EPI pour la période 2023 qui a conduit à tester la procédure digitalisée via l'outil EMC2 au niveau de la DRH, de l'IMPGT et de la DirNum, le taux de réalisation et de validation des EPI atteint 91%, ce qui est donc plutôt encourageant et rassurant quant aux objectifs à atteindre pour couvrir la totalité de la réalisation des EPI pour la population BIATSS de l'établissement sur la prochaine campagne qui va s'ouvrir très prochainement et qui va permettre une généralisation de la procédure dématérialisée.

Nous vous rappelons que les EPI pour la population BIATSS d'Aix-Marseille Université sont une démonstration essentielle et primordiale de la pratique managériale afin d'échanger sur l'année écoulée, d'évoquer les objectifs atteints, les événements survenus qui n'étaient pas prévus, les nouveaux objectifs pour l'année à venir dans le cadre de la déclinaison des enjeux stratégiques de l'établissement et de la mise en œuvre des politiques publiques dédiées aux compétences et aux portages des projets d'Aix-Marseille Université.

C'est aussi et surtout un moment de partage et d'échange - basé sur la confiance mutuelle - entre un agent et son responsable hiérarchique direct où sont évoqués les actualisations liées à la fiche de poste de l'agent et sur le plan des compétences, le recensement des besoins en formation notamment. L'agent peut aussi évoquer l'avenir et ses souhaits professionnels.

La DRH a développé un contenu d'information sur son site intranet dont voici le lien <https://www.univ-amu.fr/fr/intramu/campagne-entretien-professionnel-individuel-epi-biatss> consultable pour le plus grand nombre.

IV. DIVERS

IV.1 Question : Acte 2 de l'autonomie. La ministre de l'ESR a évoqué dans son discours du 26 mars que l'autonomie Acte 2 serait expérimentée dans plusieurs établissements pilotes dès juillet 2024. Aix-Marseille Université en fait partie après s'être portée volontaire, d'après le ministère.

Quels domaines seront concernés ? Qu'est-ce que qui va être mis en place, concernant les thèmes proposés par la ministre : autonomie institutionnelle, autonomie pédagogique, autonomie financière, autonomie en matière de ressources humaines (recrutement et gestion des carrières) ? Comment va se dérouler cette expérimentation ?

Peut-on savoir quand et dans quelle instance des informations seront apportées ?

(FO ESR)

Réponse : AMU fait en effet partie des établissements qui participeront aux travaux de réflexion sur de nouvelles mesures visant à accorder plus d'autonomie aux universités et ce dans des domaines aussi variés que les RH, les finances, le patrimoine, la formation, l'innovation ou la gouvernance.

Des dérogations expérimentales seront peut-être autorisées par le ministère dans l'attente de modifications réglementaires ou législative et la consultation des instances se fera à ce stade.

D'un point de vue méthodologique, ce projet est porté par la vice-présidence Amidex, la vice-présidence RH et la DGS. Des groupes de travail thématiques seront constitués et présenteront leurs propositions devant un comité de suivi et un comité stratégique au sein duquel seront associés des experts du Board Amidex.

D'un point de vue du dialogue social, un comité OS sera constitué et présidé par la vice-présidence RSE.

IV.2 Question : AMU serait pressentie pour faire partie d'une expérimentation pour un acte II de l'autonomie des universités, qu'en est-il ? C'est une expérimentation de quoi et pour quoi faire ? Quels impacts sur les agents et l'organisation d'AMU ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : Cf. ci-dessus Q IV.1

IV.3 Question : Recalcul des heures SFAD en ALLSH. Les heures d'enseignement SFAD ont été recalculées pour être en "conformité avec les usages" pour cette année 2023-2024. Nous demandons que ce calcul conforme à la règle 1 h CM = 1,5 HETD ; 1 h TD = 1 HETD s'applique aux années antérieures où le calcul était moins favorable.

(FO ESR)

Réponse : La gouvernance confirme que les textes réglementaires seront respectés.

Un groupe de travail réunissant les composantes devrait se mettre en place dans les prochains mois afin de discuter de l'enseignement à distance compte tenu des pratiques très différentes qui existent au sein de notre université et compte tenu des enjeux pédagogiques et de formation se faisant jour.

IV.4 Question : Lors du CSA du 12 juin 2023, en réponse aux questions des représentant-es des personnels concernant le Centre Norbert Elias, vous aviez indiqué "que, si le changement de périmètre de laboratoire était confirmé par l'EHESS, ce serait soumis aux instances compétentes d'Aix-Marseille Université." L'EHESS a annoncé son retrait de tutelle du CNE en date du 1er janvier 2024, ce qui conduit à une réorganisation des locaux, des affectations de doctorant-es et de manière générale du laboratoire dont ses personnels AMU. Par ailleurs, il est annoncé que le CNE aurait rejoint la MMSH.

Pouvez-vous nous informer des derniers développements à ce sujet et nous garantir que cette réorganisation du CNE sera bien soumise à avis de notre instance ?

(CGT-SUD)

Réponse : Cette question est toujours en cours de traitement par le Vice-président recherche qui doit se rapprocher du CNRS à ce sujet.

IV.5 Question : Lors du CSA du 13 décembre 2023, en réponse aux questions des représentant-es des personnels concernant les liens entre le CNE et la MMSH, le VP Recherche d'alors, Philippe Delaporte, a indiqué « Si le Centre Norbert Elias devait intégrer la MMSH, cela n'aurait pas lieu avant le 1er janvier 2024. L'intégration se ferait selon les règles classiques notamment de passage devant les différentes commissions et instances compétentes, notamment vote en conseil de composante (département) de la MMSH ».

Or, le CNE est annoncé comme intégré à la MMSH sans passage en vote de conseil de composante, comme c'est pourtant le cas pour l'ensemble des unités qui rejoignent la MMSH. Il est visiblement considéré que l'UMR CNE a rejoint l'UAR MMSH, ce qui est une nouveauté et n'existe pas comme configuration dans les textes à notre connaissance : comment une UMR peut-elle intégrer une UAR ? Quelles sont les modalités scientifiques, administratives, budgétaires et RH d'une telle intégration ? Pour quelles raisons cette intégration n'est pas passée par les « instances compétentes » dont le conseil de composante, comme pourtant avancé par le VP recherche ?

(CGT-SUD)

Réponse : Cette question est toujours en cours de traitement par le Vice-président recherche qui doit se rapprocher du CNRS à ce sujet.

IV.6 Question : Considérant que le CNE aurait rejoint l'UAR MMSH, et que par ailleurs la Fabrique des écritures ethnographiques et ses 2 personnels auraient rejoint l'UAR MMSH, devenant ainsi la branche marseillaise de la MMSH, qui serait désormais sur deux localisations, l'UAR MMSH est de fait dans un processus de modification de son organisation (locaux, personnels, missions, organigramme). Pouvez-vous nous garantir que cette réorganisation de la MMSH sera bien soumise à avis de notre instance ?

(CGT-SUD)

Réponse : Cette question est toujours en cours de traitement par le Vice-président recherche qui doit se rapprocher du CNRS à ce sujet.

IV.7 Question : Le chapitre 2 du livre 5 du code du travail qui stipule au sujet de la grève dans son article L2512-2, que pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier. Doit-on comprendre que cette disposition exclue notre université puisque par 2 fois notre organisation syndicale n'a reçu de l'université que l'accusé réception du courrier en recommandé de nos préavis de grève ? L'engagement social de notre université n'est-il pas en opposition avec l'attitude de la gouvernance vis-à-vis des dispositions légales du droit de grève ?

Réponse : La gouvernance ne méconnaît pas les dispositions relatives au droit de grève.

Le préavis de grève dont il est fait référence ici concernait les périodes de fermetures de l'IUT.

Nous vous confirmons que le dialogue social existe au sein d'AMU, et a fortiori au sein de l'IUT notamment à travers une instance représentative, la commission IATSS, constituée de membres élus par les personnels de l'IUT. Cette commission se réunit mensuellement et s'est déjà positionnée sur ce sujet. (Cf. QII.2)

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16H00.


Le Président

Eric BERTON



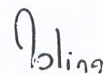
Le secrétaire de séance

Pour la DRH

D. SOUSSIOUX


Le secrétaire adjoint de séance

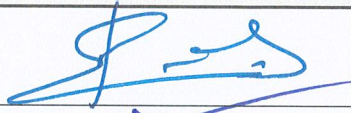

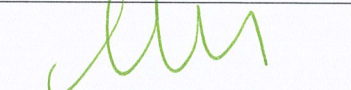
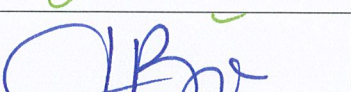
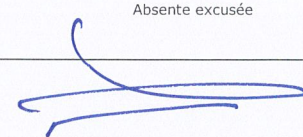
Pour la FSU


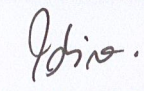
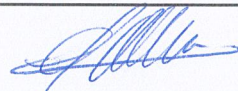
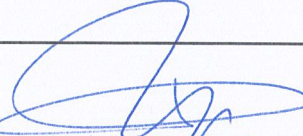

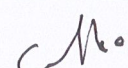
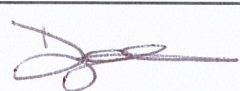
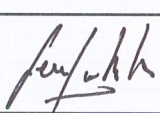
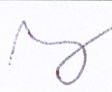


Lieu : Salle du Conseil - Pharo

Le Président de l'Instance : Eric BERTON

Quorum : 10 (minimum 5)

Représentants de l'administration			
Eric BERTON Président de l'Université		Maryline CRIVELLO VP Conseil d'Administration	
Damien VERHAEGHE VP Richesse Humaine et Patrimoine		Stephan ENOCH VP Recherche	
Laurence CORVELLEC DGS		Sophie DE CACQUERAY VP Formation	Absente excusée
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		Georges RELJIC UNSA Education		
Jean-Laurent GARDAREIN UNSA Education	Absent excusé	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		
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			Daniela BANARU SGEN-CFDT	