

**Procès-verbal du comité technique du 7 juillet 2022 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 le Sgen-CFDT.

Le Sgen-CFDT fait une déclaration préalable : *« Le Sgen-CFDT souhaiterait des séances comodales pour le CT. Certains parmi nous sont Marseillais, d'autres Aixois, parmi ces collègues, ceux qui viennent en voiture éprouvent les pires difficultés pour stationner au Pharo. AMU ne peut pas se prévaloir de sa taille d'un côté, avec de nombreux sites et villes, et ne pas en même temps mettre les moyens pour que tous les membres d'une instance puissent participer effectivement de façon simple et souple. Nous comprenons que les questions de stationnement ne sont pas simples, on ne peut pas élargir les parkings alentour ou internes, mais, en contrepartie, AMU qui choisit le Pharo comme siège du CT se doit de fournir tous les efforts possibles pour garantir une communication techniquement satisfaisante entre les présents et les distants. Pourquoi ce qui se pratique dans d'autres universités, ou chez nous pour des conseils de gestion, des GT par exemple ne pourrait pas être la règle pour le CT ? »*

La FSU souhaite s'excuser auprès de la DRH quant au retard de validation du procès-verbal du 9 juin 2022 qui a conduit à une transmission tardive de ce procès-verbal aux élus du CT.

**I. Approbation du PV du CT du 9 juin 2022 - pour avis**

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 9 juin 2022.

Le Sgen-CFDT signale une coquille en bas de la page 4 : il convient de remplacer « puisque qu'il » par « puisqu'il ».

Le procès-verbal du 9 juin 2022 est adopté à l'unanimité.

**II. Additif à la campagne d'emplois 2022 – pour avis**

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

FO ESR demande si la création de poste pour l'Institut français d'islamologie (IFI) émane du ministère. Le Vice-président richesse humaine et patrimoine et le Président rappellent que l'IFI regroupe huit partenaires, établissements d'enseignement supérieur, dont AMU qui, en tant que fondateur, a obtenu une création de poste du ministère.

Le Sgen-CFDT demande à quelle date a été actée la constitution du groupement d'intérêt public (GIP) IFI. La Directrice générale des services indique que ce point a fait l'objet d'une délibération lors du CA du 15 décembre 2021.

Le Sgen-CFDT salue la création de cet institut qui a pour but de promouvoir l'essor des études scientifiques sur l'islam et de développer en France une recherche de haut niveau sur le sujet, et soutient la volonté d'AMU de s'inscrire dans ce GIP.

La CGT-SUD indique qu'elle votera contre car les additifs à la campagne d'emplois ne peuvent pas être analysés de façon isolée.

L'additif à la campagne d'emplois 2022 est soumis au vote :

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

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

### **III. Suivi de carrière des enseignants-chercheurs : projet de création d'une commission paritaire – pour avis**

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

FO ESR rappelle qu'elle s'est prononcée, depuis le début, contre le suivi de carrière des enseignants-chercheurs. En effet, beaucoup de sections CNU se prononcent contre. De plus, le fait que beaucoup de sections CNU ne remontent pas d'avis engendre des inégalités de traitement entre les enseignants-chercheurs car certains ont un avis et d'autres pas.

C'est la raison pour laquelle, en 2017, FO ESR avait obtenu de la précédente présidence d'AMU que les avis ne soient pas pris en compte dans la carrière des enseignants-chercheurs.

Pour toutes ces raisons, FO ESR rappelle qu'elle est toujours opposée à la mise en place du suivi de carrière au sein des établissements.

FO ESR soulève également un problème de paritarisme proposé dans le dispositif présenté : dans le statut des enseignants-chercheurs, les avis sont émis par des pairs ce qui n'est pas garanti dans ce dispositif.

FO ESR demande l'abandon du suivi de carrière et, a fortiori, que les carrières des enseignants-chercheurs ne soient pas gérées par les établissements.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que le processus présenté est fondé sur base du volontariat.

Il indique que ce dispositif traitera d'aspects de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et qu'il n'aura pas d'impact sur la promotion des enseignants-chercheurs.

Le Président confirme que ce dispositif, basé sur le volontariat, permettra à un enseignant-chercheur qui le souhaite de signaler des problèmes rencontrés dans sa carrière. C'est donc un outil de suivi et de proximité important.

Pour le SNPTES-UNSA, la mise en place de ce dispositif est une belle phase de dialogue social entre leur syndicat et AMU.

Les propositions que le SNPTES-UNSA porte au niveau national depuis 2018 ont été écoutées.

De plus en plus d'enseignants-chercheurs sollicitent les sections CNU. Certains rencontrent des difficultés dans l'exercice de leur profession, les manifestent et aimeraient que l'établissement puisse y répondre.

L'objectif principal est de répondre aux manifestations de collègues pour les accompagner en essayant de trouver des meilleures conditions dans l'exercice de leur profession.

L'idée n'est pas de contrôler le CNU mais de récupérer les avis du CNU et, avec la commission paritaire qui s'appuie sur la représentativité syndicale, apporter une réponse aux collègues.

Il s'agit de problèmes d'emploi du temps et de CRCT par exemple.

Ce dispositif va permettre d'objectiver les difficultés rencontrées par les enseignants-chercheurs auprès du ministère et de s'en servir de levier pour essayer d'obtenir des CRCT supplémentaires par exemple.

Le SNPTES-UNSA est pleinement satisfait de voir se concrétiser cette mesure.

Le Sgen-CFDT est attaché à une prise en charge nationale des avis du CNU.

En revanche, il est favorable à ce que les établissements reçoivent et accompagnent les avis du CNU, ce qui proposé dans ce dispositif.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir pourquoi le nombre des représentants des organisations syndicales dans la composition de la commission permanente n'est pas le même que dans la commission plénière, à savoir dix.

Le Sgen-CFDT trouve logique que cette commission accueille les élus de la Commission de la Formation et de la vie universitaire et de la Commission de la Recherche, et le directeur de laboratoire comme invités, mais souhaiterait que le directeur du département concerné soit convié en plus du directeur d'UFR.

Le Sgen-CFDT comprend que la commission permanente va piloter le dispositif et que la DRH sera en charge de mettre en œuvre les mesures préconisées par la commission et demande quel organe présidera ou pilotera l'ensemble de ce dispositif structurellement complexe.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'il n'existe pas de notion hiérarchique entre la commission plénière et la commission permanente. Toutefois, la commission plénière est prépondérante parce qu'elle traitera les dossiers sur le fond.

Sur la présence du directeur de département, le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'à la demande du directeur d'UFR, le directeur de département pourrait être convié. Ce point pourra faire partie des modalités à définir dans la rédaction du futur règlement intérieur de la commission paritaire.

Le Sgen-CFDT compare les chiffres 2017, 2018 et 2021 et constate une forte baisse du nombre de dossiers déposés (611 déposés en 2017 contre une cinquantaine déposés en 2018 et 2021)

Le Sgen-CFDT souhaite savoir quel regard l'établissement apporte sur cette chute brutale de dépôts de dossiers et indique que la charge de travail ne sera pas la même selon que 25 dossiers seront déposés ou 350.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'il ne s'agit pas d'une course aux statistiques et rappelle que le suivi de carrière reste une mission obligatoire du CNU tel que cela est prévu dans le décret fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs.

L'opposition du CNU, de la commission permanente du CNU (CP-CNU) et de certains collègues a engendré cette forte baisse du nombre de dossiers déposés.

La gouvernance souhaite que l'établissement se saisisse du problème avec les partenaires sociaux et espère que les enseignants-chercheurs qui rencontreraient une difficulté déposent leur dossier.

Un bilan pourra être fait dans un an mais, à ce jour, il n'y a pas d'objectif chiffré.

Le Sgen-CFDT demande quel budget l'établissement a prévu pour soutenir les enseignants-chercheurs qui seraient signalés en difficulté par les instances nationales au sujet des CRCT ou du volet C3 du RIPEC notamment.

Pour le Vice-président richesse humaine et patrimoine la question est pertinente mais il est encore trop tôt pour y répondre.

La CGT-SUD regrette la transformation progressive du CNU en simple instance de « suivi de carrière », donc d'accompagnement et de surveillance. Elle restera très attentive au fait que le suivi de carrière ne soit pas le cheval de Troie de la « modulation des services » envisagée par le ministère depuis une quinzaine d'années.

Comme la majorité des sections CNU, la CGT-SUD reste opposée à la mise en œuvre de cette procédure obligatoire et non confidentielle. D'ailleurs, plusieurs sections CNU continuent de ne pas mettre en œuvre le suivi de carrière.

Au plan local, la CGT-SUD s'interroge sur la complexité du dispositif proposé.

La CGT-SUD demande si cette commission sera composée d'élus du CT / CSA ou de représentants des organisations syndicales ayant des élus au CT / CSA.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que la commission sera composée de représentants enseignants-chercheurs des organisations syndicales ayant des élus au CT / CSA.

Concernant la composition de la commission permanente, la CGT-SUD fait remarquer qu'à ce jour, six organisations syndicales sont représentées au CT mais que ce chiffre pourrait évoluer en fonction des élections du CSA.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique que le chiffre de six représentants des organisations syndicales sera bien entendu à adapter en fonction de la composition du futur CSA.

La FSU rappelle son attachement au statut national des enseignants-chercheurs et la position nationale du syndicat qui est opposé au suivi de carrière des enseignants-chercheurs.

Toutefois, si toutes les conditions présentées dans le dispositif sont mises en œuvre, la FSU ne s'y opposera pas mais reste très vigilante.

Le suivi de carrière des enseignants-chercheurs : projet de création d'une commission paritaire est soumis au vote :

CGT-SUD : 2 absentions

FSU : 1 abstention

FO ESR : 1 contre

SGEN-CFDT : 2 pour

SNPTES-UNSA : 3 pour

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

#### **IV. Charte de la déontologie d'Aix-Marseille Université – pour avis**

La référente déontologue présente les modifications et ajouts faits par rapport à la première version de la charte présentée en septembre 2021.

Le SNPTES-UNSA remercie de la qualité d'écoute et des échanges qui ont suivi la première présentation de la charte. La dissociation, due aux contraintes réglementaires, du lanceur d'alerte et de la charte de déontologie est une bonne chose.

Le Sgen-CFDT remercie pour cette présentation et salue l'effort de rédaction et l'ajout de documents sur la création d'entreprise et le concours scientifique notamment tel que demandé dans le cadre du groupe de travail.

Pour le Sgen-CFDT, ces documents utiles devront faire l'objet d'une communication importante pour que les agents en aient connaissance.

Le Sgen-CFDT souhaiterait qu'une cartographie claire de tous les recours ou ressources ou à disposition des agents d'AMU en difficulté puisse être établie et rendre ainsi ces recours ou ressources juridiques utiles en pratique à la communauté.

La FSU remercie particulièrement la référente déontologue qui a permis des échanges très riches et contradictoires qui ont abouti à la convergence d'un texte acceptable par tous, et qui a fait preuve d'une grande pédagogie à l'égard des non-juristes.

Quant à la charte, elle devra évoluer en fonction des politiques, des lois et règlements ou en fonction des besoins.

La CGT-SUD remercie également pour le travail commun qui a été fait. Le devoir de réserve est maintenant très bien défini.

Elle souhaite que le mot « obligation » soit remplacé par « devoir » dans la phrase suivante : « Il convient de préciser que le fait d'être suspendu ne dispense pas le fonctionnaire du respect de l'obligation de réserve. »

La référente déontologue rappelle qu'il s'agit de la même chose mais que la modification sera faite.

La CGT-SUD demande si un agent qui souhaite créer une entreprise doit en demander systématiquement l'autorisation préalable.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que la règle est l'interdiction de créer une entreprise pour tout agent public. Des dérogations à ce principe existent notamment pour la valorisation de la recherche. Ces demandes dérogatoires sont étudiées par la commission de déontologie d'AMU.

La CGT-SUD relève que beaucoup d'avocats et de médecins ont des cabinets en sus de leur activité d'agent public.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que l'exercice de professions libérales en lien avec les fonctions principales font partie des activités librement exercées sans autorisation préalable.

La CGT-SUD demande des précisions sur les différences entre secret professionnel et discrétion professionnelle.

La référente déontologue indique que le secret professionnel vise la protection des secrets de personnes privées alors que la discrétion professionnelle porte sur l'activité et les missions du service public.

FO ESR rappelle qu'elle est opposée à la mise en place de chartes locales qui formeraient autant de droits locaux. Les statuts des agents d'AMU sont régis par les textes.

FO ESR souligne la difficulté de produire un texte sur un sujet qui n'est pas encore abouti (retrait de la question des lanceurs d'alerte de la charte) suite à l'évolution récente de la loi.

La charte de la déontologie d'Aix-Marseille Université est soumise au vote :

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

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

## **V. Evolution de l'organisation de la Direction générale des services – pour avis**

La Directrice générale des services présente le point.

Le Sgen-CFDT salue les efforts de pédagogie et de clarification faits dans cette présentation. En effet, le Sgen-CFDT considère que la création de quatre pôles au sein de la Direction générale des services a plus de sens et de clarté que l'organisation précédente.

Le Sgen-CFDT demande si le nom officiel du service commun, SUL, issu de la fusion du SUFLE et de la MIRREL est "service universitaire DE langues" (comme écrit dans le document présenté) ou "service universitaire DES langues" (comme écrit dans les statuts du service).

La Directrice générale des services précise que cette formulation n'est pas fortuite et indique que ce point va être vérifié.

Le SNPTES-UNSA accueille favorablement le rééquilibrage des directions avec la création de quatre pôles au sein de la Direction générale des services et salue le recrutement de deux Directeurs généraux des services adjoints supplémentaires.

Le SNPTES-UNSA souhaite connaître quels seront les liens fonctionnels et hiérarchiques entre les assistantes de la Direction générale des services et la personne en charge de la mission coordination.

Enfin, le SNPTES-UNSA souhaite savoir s'il sera possible de renforcer le nombre d'assistantes afin d'éviter la surcharge de travail compte tenu qu'on passe de deux Directeurs généraux des services adjoints à quatre.

La Directrice générale des services souhaite également que le nombre d'assistantes de la Direction générale des services soit renforcé en fonction des marges de manœuvre dégagées. Elle indique que les assistantes seront placées sous l'autorité hiérarchique de la personne en charge de la mission coordination.

La FSU salue la réapparition des deux missions principales de l'université à savoir la recherche et la formation et l'apparition de la responsabilité sociétale d'établissement qui est un sujet phare.

Pour la FSU, la transversalité entre quatre pôles est un projet de grande ampleur, dès lors, par rapport à la présentation qui est faite aujourd'hui, il manque les processus.

La Directrice générale des services rappelle que les axes process et amélioration continue sont au cœur de la feuille de route administrative d'AMU. AMU a connu une étape de construction qui a fait émerger une culture commune autour des procédures. Il convient dorénavant de passer des procédures aux process.

La Directrice générale des services indique que la présentation porte sur l'organigramme mais qu'il sera possible de parler des process à une autre occasion.

FO ESR considère que les fonctions de la mission de coordination sont assez abstraites et s'étonne du passage de deux à quatre Directeurs généraux des services adjoints.

Pour FO ESR, il faudra être vigilant sur la mise en œuvre du nouvel organigramme et sur les futurs recrutements car c'est de là que peuvent naître des difficultés.

Le Président indique qu'à l'inverse les personnels nouvellement recrutés peuvent faciliter la mise en œuvre d'une réorganisation.

La Directrice générale des services indique que certaines universités peuvent avoir jusqu'à dix Directeurs généraux des services adjoints, qui assurent le pilotage d'une direction et la fonction de Directeur général des services adjoint. Dans d'autres cas, seulement deux ou trois directions sont rattachées à un Directeur général des services adjoint.

Afin d'atteindre les objectifs, AMU ne vise pas une telle organisation, l'objectif poursuivi c'est de renforcer la transversalité en lien avec les composantes.

Comme pour toutes les réorganisations, la CGT-SUD espère qu'elle va fonctionner et améliorer le service rendu mais s'abstiendra. En outre, elle demande deux postes en plus pour les assistantes.

L'évolution de l'organisation de la Direction générale des services est soumise au vote.

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

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

## **VI. Bilan de l'évolution de l'organisation de la Direction des relations internationales – pour information**

La Directrice des relations internationales présente le point. Un questionnaire a été transmis à l'ensemble des agents de la direction afin d'évaluer, après un an, la nouvelle organisation.

Le SNPTES-UNSA souhaite avoir accès au questionnaire dont il est fait mention dans la présentation. La Directrice des relations internationales indique qu'il sera transmis aux élus du CT.

Le SNPTES-UNSA relève qu'entre le taux de participation et de satisfaction, le chiffre correspond à un taux moyen de satisfaction inférieur à 50 %. Il convient de s'interroger sur ce chiffre.

La CGT-SUD formule la même remarque et indique que les chiffres annoncés n'indiquent pas si l'organisation de la Direction des relations internationales s'est améliorée.

La Directrice générale des services propose de refaire un questionnaire dans un an.

La CGT-SUD rappelle que la réorganisation est bien à l'origine de la Direction et qu'il ne s'agit pas de co-construction.

Elle demande des explications sur la diapositive 9, à savoir la différence entre « *Les ressentis positifs : Missions plus visibles et plus claires* », alors qu'il est indiqué dans « *Les ressentis négatifs : Nos missions ne sont pas plus reconnues au sein d'AMU ; Nos missions ne sont pas plus reconnues en externe AMU* ».

La Directrice des relations internationales explique que certains agents ont le sentiment que leurs missions ne sont pas suffisamment valorisées. Les agents connaissent leurs missions, c'est-à-dire qu'elles sont identifiées, mais pas suffisamment reconnues pour certains.

La CGT-SUD souhaite savoir comment et par qui le questionnaire a été élaboré.

La Directrice des relations internationales indique que le questionnaire a été établi par l'équipe de la Direction des relations internationales et elle fait une lecture des questions du questionnaire.

La FSU retient principalement de la présentation la dernière phrase, à savoir « *Conclusion : Une démarche de bilan appréciée par tous les participants* ».

Pour la FSU, même si les taux de participation et de satisfaction ne sont pas de 100%, 73% de retours est un bon chiffre.

Elle remercie la Direction pour cette présentation et ce retour.

## **VII. Questions diverses**

### **I. INDEMNITAIRE**

**I.1 Question :** Dans la charte de gestion des personnels contractuels il est bien précisé que « *les revalorisations indiciaires consécutives à une revalorisation du SMIC ne sont pas retenues en tant qu'évolution indiciaire personnelle de l'agent* ».

Dans ce contexte pourquoi certains agents se voient encore perdre ces points d'ancienneté lors de la revalorisation du SMIC et reçoivent comme réponse de la DRH « *la revalorisation indiciaire s'est faite avant la revalorisation du Smic. Étant donné que la revalorisation du Smic a été en votre faveur, il n'est pas possible de faire le cumul des deux* » ?

Il est regrettable que ce soit les agents bénéficiaires d'une revalorisation du SMIC qui se voient perdre ces points d'ancienneté car il s'agit là des plus faibles salaires. Quels recours les agents ont-ils pour que la charte soit appliquée par la DRH et se voir réattribuer les points d'indices auxquels ils ont droits ?

**SNPTES**

**Réponse :** Il n'y a pas d'impact ni de perte de points d'ancienneté pour les agents. En effet, la revalorisation des INM entre 330 et 335 en avril 2021 ainsi que les revalorisations liées au SMIC du 01/10/2021, 01/01/2022 et 01/05/2022 n'entrent pas dans le calcul d'ancienneté des 3 ans pour les agents ayant bénéficié de ces revalorisations.



La base INM prise pour le calcul de points est bien celle détenue à la date anniversaire des 3 ans pour les agents concernés.  
Un rappel a été fait auprès du bureau de gestion BIATSS.

**I.2 Question :** Suite à une question posée en décembre 2021, nous voudrions savoir où en est la question des remboursements partiels des frais de transport pour les vacataires.  
FOESR

**Réponse :** Quelques demandes sont en cours de traitement à la DRH. L'outil FIDES doit être adapté à la population des vacataires d'enseignement.

## II. GESTION DU PERSONNEL

**II.1 Question :** Peut-on avoir des informations sur la campagne de repyramidage des PRAG-docteurs, qui se distingue de la campagne d'emploi des E/C ? (Calendrier, procédure...)  
FOESR

**Réponse :** Conformément aux engagements du Président en matière de promotions internes, l'établissement a incité les composantes à publier des postes de professeurs via la voie de recrutement de l'article 46-3° du décret statutaire, à l'occasion des campagnes d'emplois 2021 et 2022.  
En complément de cette mesure, la gouvernance souhaite également favoriser les promotions internes des enseignants du 2nd degré et permettre ainsi l'ouverture de 5 postes de MCF au titre de l'article 26-I-2 du décret statutaire.  
L'impact en termes de volume d'enseignements (obligations statutaires de 384h à 192 HETD) sera compensé par le central en heures de cours complémentaires pour les composantes concernées.

La publication des postes est prévue en campagne d'emplois 2023 et élargera sur le calendrier de la session synchronisée, commun à l'ensemble des établissements (prise de fonction au 1er septembre 2023).

En campagne d'emplois, un poste de MCF sera créé au niveau de la structure. Lorsque l'agent sera éligible au poste de MCF, le poste second degré sera supprimé.  
Les composantes pourront remonter leurs besoins au cours des conférences budgétaires qui auront lieu à l'automne.

## III. DEVELOPPEMENT RH

**III.1 Question :** La question a déjà été posée lors de précédent CT, mais nous souhaitons revenir sur la transparence de la publication des ouvertures de poste interne aux composantes.

En effet, nous avons eu des informations concernant des postes vacants au sein de la faculté de droit qui auraient été attribués à des agents d'office par leur hiérarchie (promotion...), sans que d'autres collègues intéressés aient la possibilité de candidater.

Ainsi, la lumière doit être faite sur ce type de pratique "historique" pour permettre à tous les agents AMU qui le souhaitent de candidater sur le même pied d'égalité. Il est primordial d'harmoniser les procédures de recrutement au sein de l'ensemble des services de l'université.  
FOESR

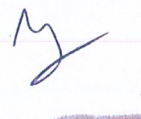
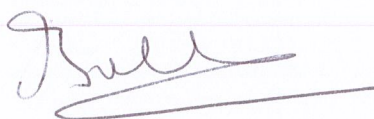
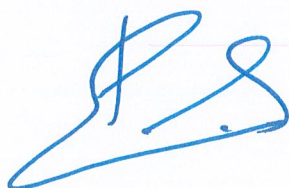
**Réponse :** Tous les postes ouverts à la mobilité interne sont diffusés sur le site employeur AMU. Effectivement, il peut arriver que certains postes internes à la structure échappent à cette diffusion. La DRH rappellera la règle en matière de diffusion des postes à la mobilité interne afin que les pratiques soient les mêmes au sein de l'université.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h05.

Le Président  
Éric BERTON

Le secrétaire de séance  
Pour la DRH

Le secrétaire adjoint de séance  
Pour le Sgen-CFDT


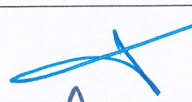
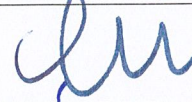
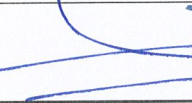
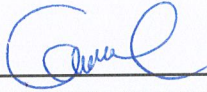


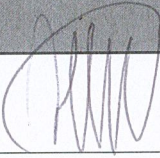
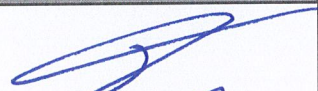
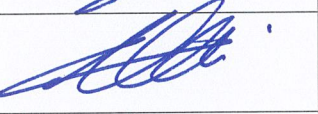
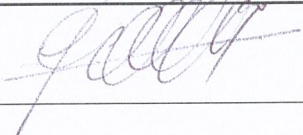

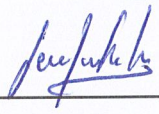
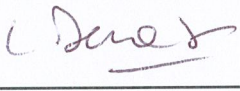
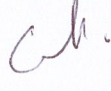




Lieu : Salle du conseil

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	Absent excusé
Guillaume PIANEZZE DRH		F. Carado	

Représentants du personnel (titulaires)		Représentants du personnel (suppléants)		
NOM - PRENOM Organisation syndicale		NOM - PRENOM Organisation syndicale		Avec ou sans voix délibérative
Jérôme GIORDANO SNPTES		Christophe DUBOIS SNPTES		X
Joëlle NELSON SNPTES	Absente excusée	Céline GRANCHI SNPTES		
Georges RELJIC SNPTES		Claude MORAN SNPTES		
Patrick FIGON SGEN-CFDT	Absent excusé	Ines GHARBI SGEN-CFDT		
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT		Jean-Luc BOUDENNE SGEN-CFDT		X
Laure DENOIX CGT-SUD		Christophe DEMARQUE CGT-SUD	Absent excusé	
Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD	Absent excusé	Delphine CAVALLO CGT-SUD		X
Cécile MERLE UNSA Education	Absente excusée	Michèle RIERA UNSA Education	Absente excusée	
Alain FERRARINI FSU		FSU		
Linda DJOUABLI FO-ESR		Hélène AURIGNY FO-ESR	