

Procès-verbal du comité technique du 15 novembre 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 l'UNSA.

L'ordre des points inscrits à l'ordre du jour sera modifié par rapport au passage du point sur l'action sociale, présenté par la directrice du Service Commun d'Action Sociale et Culturelle et du point « Modification des critères d'attributions locaux des CRCT : ajout d'un nouveau dispositif pour l'IMERA », présenté par le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine.

A titre liminaire, le Sgen-CFDT regrette que les réunions du comité technique (CT) ne soient pas proposées en comodal, compte tenu de la crise énergétique notamment.

Le Président rappelle que la tenue des réunions d'instances en présentiel est primordiale afin de se retrouver, notamment, et rappelle qu'il est compliqué de demander de faire les cours en présentiel et de tenir les instances à distance.

I. Approbation du PV du CT du 13 septembre 2022 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 13 septembre 2022.

Le procès-verbal du 13 septembre 2022 est adopté à l'unanimité.

II. Approbation du PV du CT du 5 octobre 2022 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 5 octobre 2022.

Le procès-verbal du 5 octobre 2022 est adopté à l'unanimité.

III. Action sociale : augmentation de la subvention de la billetterie cinéma – pour avis

La directrice du service commun d'action sociale et culturelle présente le point.

La CGT-SUD est favorable à la mesure. Elle constate une baisse du budget du SCASC depuis trois ans et souhaiterait s'assurer que la soutenabilité budgétaire sera tenue.

La directrice du service commun d'action sociale et culturelle explique qu'il y a deux enveloppes budgétaires différentes : Une enveloppe masse salariale destinée aux prestations qui augmente régulièrement, et une enveloppe de fonctionnement destinée aux achats de billetteries notamment. Cette enveloppe de fonctionnement est ajustée afin d'avoir un budget réaliste et de pouvoir satisfaire une demande supplémentaire le cas échéant.

L'augmentation de la subvention de la billetterie cinéma est soumise au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité.

VI. Modification des critères d'attributions locaux des CRCT : ajout d'un nouveau dispositif pour l'IMERA – pour avis

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

FO ESR demande des précisions quant à l'ordre du dispositif.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que, lorsque le CACR délibérait sur cet appel à projet ce critère n'existait pas dans les critères d'attribution, dès lors, ici, il s'agit en quelque sorte d'une régularisation.

Le Président confirme qu'il s'agit d'un nouveau critère du CRCT.

La CGT-SUD demande des explications sur le dispositif « AMU Fellows » qui a pour but de recevoir des collègues étrangers en résidence, et donc d'ouverture à l'international, mais perçoit moins l'intérêt lorsqu'il s'agit de collègues d'AMU qui viennent en résidence à Marseille.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine considère que l'intérêt est de croiser les collègues internationaux, artistes, enseignants-chercheurs, et d'être, comme eux, en résidence et ainsi de mixer les disciplines.

La CGT-SUD demande combien de collègues ont intégré le dispositif « AMU Fellows ».

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'il y en a deux par an.

Dans un contexte de pénurie des CRCT, la CGT-SUD se demande si ces collègues devraient être prioritaires alors qu'ils bénéficient déjà d'un dispositif avantageux.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'il n'y a pas une forte pression sur les demandes. Il l'explique par le fait que certains enseignants-chercheurs craignent de ne pas retrouver leurs cours à leur retour et que, pour certains, un CRCT de six mois peut paraître trop court avec les mêmes contraintes que lorsqu'ils sont en activité.

Le Président rappelle que ce dispositif permet de faire vivre la structure IMERA.

Le point « modification des critères d'attributions locaux des CRCT : ajout d'un nouveau dispositif pour l'IMERA » est soumis au vote.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

IV. Prime individualisée annuelle (PIA) : attribution d'une part fixe pour les agents en CDD – pour avis

La directrice générale des services présente le point.

Le SNETES-UNSA rappelle que la position des agents en CDD avait été évoquée lors des échanges en groupe de travail et réaffirme soutenir cette demande de modification concernant la PIA pour les agents en CDD.

FO ESR rejoint le SNETES-UNSA et remercie l'établissement d'avoir accédé à cette demande du versement de la part fixe de la PIA pour les agents en CDD et demande si tous les agents percevront cette prime à Noël.

La directrice générale des services indique que, même si la mise en place de ce versement n'a pas été simple à mettre en œuvre dans des délais contraints, tous les agents percevront cette prime en décembre, à l'exception des cas particuliers de non-versement sur avis motivé des supérieurs hiérarchiques.

La CGT-SUD salue l'accès aux agents en CDD à cette prime car ce sont les personnels les plus précaires. Il s'agissait d'une demande de plusieurs organisations syndicales dont la CGT-SUD, mais elle regrette que cette prime reste inférieure de deux tiers à celle des titulaires, et que son attribution soit à la discrétion du supérieur hiérarchique. Pour toutes ces raisons, elle s'abstiendra.

La CGT-SUD demande également pourquoi les agents « post-doc » n'ont pas droit à cette prime.

La directrice générale des services rappelle que cette prime est réservée aux personnels BIATSS, ce qui n'est pas le cas de ces agents.

Le Président rappelle qu'AMU favorise largement les concours.

Le SNPTES-UNSA demande pourquoi les agents contractuels ne perçoivent qu'un tiers de toutes les primes et souhaite savoir ce qui justifie cet écart.

La directrice générale des services indique que cette différence ne concerne pas toutes les primes, mais qu'elle ne concerne que la part fixe de la PIA et non la part variable.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que, avant la fusion des trois universités, il existait de grandes disparités entre ces trois établissements.

A l'époque, il avait été décidé d'inciter les agents contractuels à passer des concours, ce qui avait abouti à l'attribution de primes moins importantes pour les agents contractuels.

En outre, le deuxième argument était que les titulaires passent des concours très sélectifs et les agents contractuels n'ont pas les mêmes épreuves de recrutement.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que, dans d'autres universités, les agents contractuels ne perçoivent aucune prime.

Au sein d'AMU, les agents contractuels bénéficient d'un plan d'augmentation, d'un régime indemnitaire, et parfois d'une rémunération négociée.

Le sujet sera réétudié prochainement afin de savoir si tout doit être mis à égalité.

Le Président rappelle qu'il n'existe pas d'écart concernant la part variable et que l'ancien système de versement de vacances manquait de transparence et n'était pas toujours égalitaire.

Le dispositif de PIA / CIA pour tous les agents est un immense progrès.

La FSU rejoint les autres organisations syndicales pour remercier la gouvernance de cette avancée pour les agents en CDD et de cet effort fait par l'établissement. Elle félicite également tous les acteurs de l'avancée du dialogue social et de la transparence de ce dispositif.

Le point « prime individualisée annuelle (PIA) : attribution d'une part fixe pour les agents en CDD » est soumis au vote.

CGT-SUD : 2 abstentions

FSU : 1 pour

FO ESR : 1 pour

SGEN-CFDT : 1 pour

SNPTES-UNSA : 3 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

V. Rapport social unique 2021 – pour avis

La directrice du pôle développement RH et la chargée d'études RH présentent le point.

Elles rappellent qu'en application du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, une base de données sociales (BDS) sera prochainement disponible en plus du rapport social unique (RSU) et que le RSU rassemble l'ancien bilan social et le rapport de situation comparée. Des données genrées ont été ajoutées et un travail a été réalisé avec un outil de la DGAFP pour les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Un nouveau dépliant avec les chiffres clés du RSU a été créé.

La BDS est encore en cours de construction car un travail d'anonymisation des données est en cours.

FO ESR remercie les services en charge du RSU pour l'élaboration de ce document et pour la présentation qui permettent de nombreuses réflexions.

FO ESR demande à quel moment la BDS sera accessible.

La directrice du pôle développement RH indique que la BDS sera accessible avant le 31 décembre 2022 conformément à la réglementation. Les membres du CT auront accès à ce document avant les vacances de Noël.

Concernant les effectifs généraux en page 14, FO ESR note qu'au sein d'AMU, on dénombre 8000 personnels pour 82400 étudiants ce qui est un ratio très inférieur par rapport à d'autres établissements comme Paris Saclay par exemple.

FO ESR constate que, si le ratio enseignants-chercheurs / BIATSS est stable, le nombre d'agents titulaires ne cesse de réduire par rapport au nombre d'agents contractuels, qu'il s'agisse d'enseignants-chercheurs ou de BIATSS.

FO ESR ne partage pas l'analyse sur la multiplication des appels à projets et donc de collègues recrutés sur des emplois non pérennes pour expliquer l'augmentation du nombre d'agents contractuels.

En outre, FO ESR est frappé par l'explosion du nombre de vacataires par rapport à l'an passé (+29% d'augmentation) et indique que cette forte augmentation révèle un manque d'enseignants statutaires pour effectuer certains cours.

Enfin, et comme demandé l'an passé, FO ESR s'étonne de pas voir figurer dans le RSU une rubrique sur les sanctions disciplinaires.

La directrice du pôle développement RH indique que ces données figureront dans la BDS.

La FSU remercie et félicite l'établissement pour toutes ces données et la clarté du document, et remarque la nette amélioration de ce document par rapport aux années précédentes.

Elle indique qu'elle n'interviendra pas aujourd'hui en raison du manque de temps pour analyser ce travail très exhaustif.

Le Sgen-CFDT remarque également l'amélioration du document.

Pour le Sgen-CFDT, le fait que le bilan social et le rapport de situation comparée aient été rassemblés dans un rapport unique est une très bonne chose.

Cette version montre une amélioration de l'organisation interne concernant la première partie notamment, les infographies sont très claires et les nombreux encadrés pédagogiques avec des définitions sont très bienvenus dans la lecture de ce document.

Le Sgen-CFDT félicite donc l'établissement pour la réalisation de ce document.

Il relève toutefois que la couleur bleu marine présente dans le RSU n'est pas très lisible.

Le Sgen-CFDT constate en page 21 une baisse continue et globale des titulaires et calcule que, si cette baisse se poursuit, en 2033 les titulaires seront minoritaires au sein d'AMU. Des lors, il demande ce que compte faire l'établissement pour inverser cette tendance.

Il souligne une inversion de la légende en page 31 concernant la pyramide des âges contractuels et titulaires, et page 48 concernant la répartition des enseignants, enseignants-chercheurs par statut.

La directrice du pôle développement RH indique que ces erreurs seront rectifiées.

Le Sgen-CFDT trouve intéressant que les composantes soient regroupées par secteur disciplinaire en page 29.

Il souhaiterait avoir une liste exhaustive des établissements de recherche qui partagent les tutelles avec AMU.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que cette liste est exhaustive.

Le Sgen-CFDT apprécie les définitions de la page 68.

Concernant les données sur les doctorants contractuels, le Sgen-CFDT demande s'il est pertinent de distinguer les doctorants de nationalité française et de nationalité étrangère.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que cette distinction, qui est demandée dans le contrat quinquennal avec l'Etat, reflète la part de l'attractivité et de la mixité de l'établissement.

La directrice générale des services confirme que ces données sont comprises dans la politique de site.

Le Sgen-CFDT note que le tableau en page 82 « évolution sur 3 ans des BIATSS contractuels par catégorie, filière et par corps (hors apprenti) » est très intéressant mais regrette l'absence de tableau équivalent pour les titulaires.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique que ces données sont présentes dans le RSU mais qu'elles ont été fractionnées par filière.

Pour répondre à la question du choix de la couleur bleu marine, la directrice générale des services indique que le RSU a été réalisé par un prestataire extérieur et que le bleu marine fait partie de la charte graphique d'AMU.

Concernant les emplois d'agents contractuels, la directrice générale des services rappelle qu'il n'est pas toujours simple de recruter des titulaires, que ce soit dans le cadre des mobilités ou des concours, notamment dans les secteurs en tension. Recourir à l'emploi contractuel permet à l'établissement de pourvoir les postes plus rapidement, un recrutement de titulaires par concours pouvant prendre parfois jusqu'à 18 mois.

Il conviendra de comparer les données des prochaines années et d'analyser la trajectoire.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que le RSU regroupe trois grandes catégories d'agents contractuels.

En premier lieu, le bloc constitué par les enseignants/enseignants-chercheurs (comprenant les doctorants contractuels).

Ensuite, le principal bloc constitué par les BIATSS recherche recrutés sur des contrats dans le cadre du programme d'investissements d'avenir (PIA) ou de l'ANR, c'est la raison pour laquelle les succès des appels à projet entraînent mécaniquement une augmentation des collègues contractuels.

Enfin, le troisième bloc constitué des BIATSS sur des fonctions pérennes ou non pérennes, comme les remplacements sur congés maternité.

L'effet campagne d'emplois avec la réduction d'équivalents temps plein titulaires et l'effet appels à projet ont entraîné mécaniquement une hausse des agents contractuels.

Concernant l'effet campagne d'emplois, des structures ont pu choisir de remplacer un professeur d'université par un maître de conférences, mais ce mécanisme a été moins important pour les BIATSS.

Pour les BIATSS, les structures proposent de débiter par un recrutement par contrat, pour ensuite passer un concours.

L'augmentation principale concerne les doctorants contractuels, ensuite les enseignants contractuels, puis les BIATSS recherche et, enfin, les BIATSS classiques.

Le plan de titularisation proposé dans la campagne d'emplois 2023 a vocation à se poursuivre

La directrice générale des services rappelle que ce phénomène d'augmentation des contractuels va être régulé par l'augmentation du nombre de concours dès la campagne d'emplois 2022 et sera poursuivi sur 2023.

Le SNPTES-UNSA remercie l'établissement de l'énorme travail réalisé.

Il estime qu'AMU est bien dotée par rapport à d'autres établissements concernant le ratio nombre d'étudiants/nombre de personnels.

Le SNPTES-UNSA demande si les données de la BDS seront des données brutes exploitables.

La directrice du Pôle Développement RH répond qu'il s'agira de données brutes.

La CGT-SUD s'associe aux autres organisations syndicales pour souligner le travail réalisé et remercie les collègues qui ont participé à l'élaboration de ce document qui s'améliore d'année en année.

Elle relève qu'il manque le nombre de personnels contractuels sur emplois pérennes qui est pourtant un indicateur obligatoire réglementairement, et demande pourquoi ce chiffre n'apparaît pas et s'il pourra être transmis.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'il faudra construire cet indicateur car, à ce jour, il n'est pas suivi en interne.

La CGT-SUD rappelle l'augmentation du nombre d'agents contractuels, phénomène accru concernant les agents contractuels BIATSS dont 69% sont des femmes et s'interroge donc sur la précarisation des collègues féminines.

La CGT-SUD constate en page 98 que la part de femmes recrutées continue de baisser, cette baisse est d'autant plus sensible dans le corps des professeurs des universités.

La CGT-SUD alerte également sur les chiffres concernant les présidences de comités de sélection : 31% de femme, dont 13% seulement pour les recrutements des professeurs des universités.

Concernant les postes ouverts BIATSS (et organisés par AMU) par types de concours, catégories et par corps, en page 110, la CGT-SUD note une baisse importante concernant l'ouverture de concours de catégorie A.

La CGT-SUD souligne également la faible part de femmes promues professeurs des universités.

Concernant les écarts de rémunération détaillés en page 196, les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 868 € par mois (-20 % par rapport à la rémunération brute moyenne mensuelle des hommes). Cet écart est expliqué par quatre types d'effet dont l'effet primes à corps-grade-échelon identique pour lequel la CGT-SUD restera vigilante.

La CGT-SUD alerte également sur l'écart de rémunération entre la plus haute rémunération et la plus basse, écart qui s'accroît, et sur l'augmentation de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).

Elle est également interpellée par l'augmentation très importante du nombre d'heures d'enseignement complémentaires et de vacataires, et demande des explications.

La CGT-SUD votera pour sur ce document qui est un état des lieux, mais reste interpellée par certaines évolutions.

Concernant l'augmentation du nombre de vacataires, le vice-président richesse humaine et patrimoine explique qu'en 2020 la moyenne est de 38 HEDT par vacataire : il y a beaucoup de vacataires mais ils font peu d'heures. Cette augmentation est multi factorielle : il existe un effet offre de formation, un effet crise sanitaire, et également un effet campagne d'emplois.

Le Sgen-CFDT souligne également l'effet primes des agents titulaires à corps-grade-échelon identique dans les écarts de rémunérations et constate que les femmes sont défavorisées par ces primes, mais également en termes de nombre d'heures d'enseignement complémentaires.

Le Sgen-CFDT s'étonne sur l'écart entre le coût moyen par enseignant des heures complémentaires (8412 €) et la rémunération nette moyenne reversée par enseignant au titre des heures complémentaires en 2021 (1779,61 €) et demande d'où vient cet écart et s'il s'agit d'une erreur.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'il peut y avoir une erreur mais qu'il est possible qu'un montant concerne uniquement les enseignants AMU alors que l'autre montant correspondrait aux vacataires et aux enseignants d'AMU.

Ce point sera vérifié et précisé.

Le Sgen-CFDT souligne également la forte augmentation de la GIPA et indique que les graphiques de type « fromages » en pages 173 et 174 sont contradictoires.

Le rapport social unique 2021 est soumis au vote.

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

VII. Déploiement de l'équipe de remplacement à titre expérimental – pour information

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail présente le point et remercie le groupe de travail qui a été très riche et très bien nourri et remercie également la DRH pour tout le travail réalisé.

Le SNPTES-UNSA remercie le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail pour la présentation qui a été faite, et confirme que le groupe de travail a été très intéressant. Ce dispositif était important pour le SNPTES-UNSA et il espère que ce service pourra s'enrichir.

Le SNPTES-UNSA demande qui réalisera le suivi de carrière et l'entretien professionnel individuel (EPI) de l'agent qui peut être amené à être en remplacement dans la même structure durant 6 mois.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail rappelle que ces agents sont affectés à la DRH, donc leur EPI seront réalisés par la DRH. Il rappelle également que le dispositif visant les remplacements d'absences non prévisibles, de courte durée, ou le renfort d'équipes, est déterminé pour des durées de 15 jours, renouvelables.

FO-ESR demande si le document de présentation pourra être transmis aux élus du CT.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail répond par l'affirmative.

FO-ESR demande pourquoi ce point n'a pas été soumis pour avis et mais simplement pour information.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que la création des trois postes faisait partie de la campagne d'emplois 2022.

La directrice générale des services ajoute qu'il ne s'agit pas d'une création de nouvelle structure mais simplement d'une équipe affectée à la DRH qui viendra en soutien à d'autres structures.

FO-ESR note qu'à ce jour trois postes sont ouverts et demande s'il y en aura d'autres dans l'avenir.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail indique qu'il faudra analyser comment ce dispositif fonctionne, et qu'une fois qu'un bilan effectif de fonctionnement aura été dressé, d'autres postes pourront être demandés si nécessaire.

FO-ESR demande ce que feront les agents de l'équipe de remplacement lorsqu'ils ne remplaceront personne.

Le directeur des ressources humaines rappelle que ces agents seront intégrés au collectif de travail du pôle développement des ressources humaines et plus particulièrement à la DRH de Campus la plus proche de leur domicile.

Dans les fiches de poste diffusées, de nombreuses compétences sont demandées, dès lors un parcours de formation professionnelle spécifique sera mis en place. De ce fait, lorsque ces agents ne seront pas affectés dans leurs missions d'intérim ils seront en formation.

FO-ESR demande si un nouveau modèle de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences se profile à travers ce dispositif.

Le Président répond par la négative et rappelle qu'il ne s'agit que d'une équipe de remplacement.

La directrice générale des services confirme que ce n'est pas un nouveau mode d'organisation du travail.

La CGT-SUD reste dubitatif sur l'efficacité du système et rappelle les sous effectifs chroniques.

Elle demande s'il existe des critères définis pour prioriser les demandes et les affectations.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail indique que deux critères seront étudiés : le nombre de personnels absents sur le nombre total de personnels de la structure, et la description de la phase dans lequel le service se trouve (Etablissement de PV d'examens, forte tension ou inscriptions d'étudiants...).

La combinaison du manque d'agents et des tâches en cours doit permettre d'examiner les situations et ainsi de faire un choix.

La directrice générale des services rappelle que l'objectif de ce dispositif n'est pas de pallier les sous-effectifs mais de remplacer des personnels absents temporairement ou de venir en soutien d'une équipe en période de surcroît temporaire d'activités. C'est pour cette raison qu'il s'agit de postes de gestionnaires financiers et de gestionnaires RH polyvalents.

La CGT-SUD demande si les structures concernées peuvent être des laboratoires.

La directrice générale des services et le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail confirment que toutes structures qui accueillent des gestionnaires RH et financiers sont concernées.

La CGT-SUD soulève également la question de condition de travail de ces agents.

Elle demande si les postes sont diffusés à la mobilité interne seulement.

La directrice générale des services indique que, pour l'instant, les postes sont diffusés en interne seulement, car il est plus simple de recruter quelqu'un qui connaît l'université plutôt qu'un personnel externe à former intégralement.

Si les postes ne sont pas pourvus en interne, ils seront diffusés en externe.

La CGT-SUD souhaite qu'un bilan soit présenté en CT l'an prochain, ce qui permettra de savoir si les moyens mis en œuvre correspondent aux demandes.

La FSU se félicite de la mise en place d'une telle brigade mais se demande si trois postes suffiront. Elle souhaite que ce dispositif fasse baisser les risques psychosociaux.

FO-ESR indique que l'attribution du premier groupe de fonction d'IFSE du corps d'appartenance de l'agent est une belle initiative mais peut sembler insuffisante compte tenu notamment des fortes contraintes de mobilité. Elle préconise l'attribution d'une IFSE personnalisée.

VIII. Point d'étape élections professionnelles 2022 - pour information

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles présente le point.

La CGT-SUD le remercie pour ces éléments et demande que le support de présentation soit communiqué. Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles confirme que le support sera communiqué.

La CGT-SUD souhaite des éclaircissements sur le rôle des délégués de listes, et demande s'ils ont un rôle d'assesseur ou de scrutateur.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles indique que ces notions seront précisées ultérieurement.

La CGT-SUD rappelle que, dans la réglementation, il est prévu la mise en place de postes dédiés pour les scrutins nationaux et demande ce qui sera mis en place à cet effet.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles confirme que l'établissement doit permettre aux agents qui ne disposent pas d'ordinateur de pouvoir voter. Il rappelle qu'il est possible de voter sur smartphone.

L'établissement continue d'étudier la question, mais il est compliqué de trouver vingt-sept ordinateurs portables. Dès lors, le référent élection du site pourrait laisser son ordinateur à disposition pour que les agents ne disposant pas d'ordinateur puissent voter, le poste d'un collègue absent pourrait aussi être utilisé à cette fin.

FO-ESR demande si un candidat peut être président d'un bureau de vote.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles confirme qu'il suffit d'être inscrit sur la liste électorale pour être président d'un bureau de vote, et que le fait d'être candidat ne l'interdit pas.

Le Sgen-CFDT demande des précisions sur l'absence simultanée du délégué titulaire et du suppléant.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles indique que les absences momentanées sont bien sûr autorisées.

Le Sgen-CFDT demande s'il est possible de ne remonter qu'un seul candidat.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles répond par l'affirmative.

FO-ESR demande si le délégué titulaire et le délégué suppléant peuvent partir avant la fin de la journée.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles indique que le délégué titulaire et le délégué suppléant doivent s'organiser afin que l'un des deux soit présent jusqu'à la fin de la journée.

Le SNPTES-UNSA est surpris par la présence continue des délégués et indique que ce n'était pas si strict les années précédentes.

Les représentants syndicaux ont un rôle de militants et il est compliqué pour eux de tenir un bureau de vote toute la journée.

Le SNPTES-UNSA demande quel sera le rôle exact du bureau de vote central du Pharo.

Il indique qu'au cours de la semaine du 8 décembre la visite HCERES aura lieu, et que certains responsables de laboratoires ont fait ressentir une difficulté pour laisser du temps libre aux collègues pour leur permettre d'aller voter. Dès lors, il est demandé de faciliter l'accès aux bureaux de vote dans les laboratoires.

Le Président confirme que les laboratoires vont être à nouveau sensibilisés sur ce point.

S'agissant du rôle du bureau de vote central du Pharo, le directeur des affaires juridiques et institutionnelles rappelle que l'ensemble des bureaux de vote vont dépouiller sur place, et que bureau de vote central récoltera tous les résultats via l'application mise en place. Tous ceux qui le souhaitent sont conviés à assister à ces opérations.

La FSU insiste sur difficultés d'interprétation des rôles entre délégué, scrutateur et assesseur.

Le Président confirme que ces notions vont être éclaircies.

FO-ESR demande à ce qu'un rappel soit fait dans toutes les structures sur la possibilité de télétravailler le mercredi 7 décembre à la place du jeudi 8 décembre.

Le directeur des affaires juridiques et institutionnelles confirme que cette information a été communiquée à plusieurs reprises en réunion de directions et de gouvernance.

Le Président indique qu'une communication globale va être refaite en ce sens.

IX. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : Grille de rémunération contractuels : Notre organisation syndicale a rencontré des collègues qui s'interroge sur la prise en compte de leur ancienneté dans le cadre de l'actualisation des grilles de rémunération des catégories C et B contractuels.

- Au 1er mai 2022 : décret fixant l'INM minimum à 352 pour la catégorie C
- Au 1er septembre 2022 : décret fixant l'INM minimum à 356 pour la catégorie B.

La revalorisation au 1er mai 2022 a eu un impact sur la rémunération des agents qui ont environ 3 ans d'ancienneté car les 8 points (pour certains) ont été perdus, puisque absorbés. Du coup un sentiment d'injustice se fait ressentir au sein de la communauté BIATSS contractuels à l'université.

Ces agents se retrouvent dans la même situation financière qu'un nouvel arrivant à l'université.

Est-ce qu'AMU a prévu d'actualiser cette situation ? si oui à quelle échéance ?

(FO-ESR)

Réponse : Réponse apportée dans le cadre des questions diverses du CT du 07/07/2022 :

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.

Concernant la revalorisation des grilles de catégorie B :

Pour les agents contractuels, la mise à jour est prévue pour la paye de janvier 2023 avec un effet au 01/09/2022 pour être en conformité avec la charte AMU. Les agents actuellement à l'INM 352 (ancien 1^{er} échelon 1^{er} grade des catégories B) basculeront à l'INM 356 (nouvelle grille) avec un effet au 01/09/2022.

I.2 Question : Télétravail : Les agents sont déstabilisés par le versement du forfait télétravail est-il possible de mettre en place un versement régulier (mois/trimestre/semestre) ?

(FO-ESR)

Réponse : La DRH a mis en place un calendrier de paiement de l'allocation forfaitaire de télétravail permettant de prendre en compte les évolutions des situations départs/arrivées. Le versement du 4^{ème} trimestre est soumis à un contrôle exhaustif sur l'année de référence.

Les dates d'effet de la mise en place du paiement de l'allocation forfaitaire de télétravail depuis le 01/09/2021 sont les suivantes :

Calendrier paiement 2021 et 2022 :

Paie ment 1 : paye d'avril 2022 (1^{er} trimestre 2022 + rappel dernier trimestre 2021)

Paie ment 2 : paye juillet 2022 : (2^{ème} trimestre 2022)

Paie ment 3 : paye novembre 2022 paie ment du 3^{ème} trimestre : permet de prendre en compte les départs et nouveaux ayants droits.

Paie ment 4 : mars 2023 : paie ment du 4^{ème} trimestre 2022 au réel (régularisation des situations)

Calendrier prévisionnel paie ment 2023 :

Paie ment 1 : mai 2023 : paie ment du 1^{er} trimestre 2023

Paie ment 2 : août 2023 : paie ment du 2^{ème} trimestre 2023

Paie ment 3 : novembre 2023 : paie ment du 3^{ème} trimestre 2023 : permet de prendre en compte les départs et nouveaux ayants droits.

Paie ment 4 : mars 2024 : paie ment du 4^{ème} trimestre 2023 au réel (régularisation des situations)

I.3. Question : Inflation : Une revalorisation du forfait télétravail est-elle envisagée suite à l'inflation et la hausse du coût de l'énergie ? Sachant qu'aucune mesure gouvernementale n'est annoncée concernant la hausse du point d'indice pour compenser l'inflation.

(CGT-SUD)

Réponse : L'allocation forfaitaire de télétravail n'est pas compensée par l'État via la subvention pour charge de service public, elle est donc supportée par les marges de manœuvre d'AMU. Il n'y a pas de nouveaux moyens disponibles identifiés pour envisager une revalorisation de l'allocation forfaitaire de télétravail à l'échelle de l'établissement. Par ailleurs, AMU s'engage au-delà du cadre fixé en équipant ses personnels (fauteuil, écran etc.).

En outre, le montant du « forfait télétravail » (2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an) est fixé par l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats, et aucun texte réglementaire ne prévoit la possibilité pour les administrations d'octroyer un montant supérieur.

II. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

II.1 Question : Médecine préventive : Les collègues nous partagent leur désarroi pour avoir un rendez-vous avec le médecin de prévention quand il y a une situation d'urgence. Est-il prévu de renforcer les effectifs ? Il y a des créneaux réservés aux urgences ?

(FO-ESR)

Réponse : Dans le cadre du processus de recrutement d'un nouveau médecin du travail, l'annonce est parue il y a quelques mois.

Toutefois, en raison de la grande pénurie de médecins du travail, à ce jour, de très rares candidatures (3 candidatures seulement) ont été réceptionnées, ne répondant pas au profil demandé ou en attente d'éléments complémentaires.

Néanmoins, la priorité est donnée aux visites à la demande des agents ou de l'administration dans nos plannings.

Normalement le SUMPP arrive à fixer un rendez-vous pour les agents qui le demandent, dans un délai de 14 jours maximum. Il est possible que les agents "en désarroi" aient été confrontés à une période particulièrement tendue (congrés annuels, déplacement de plusieurs jours de l'équipe aixoise sur site éloigné réduisant le nombre de créneaux disponibles sur Aix ou encore mobilisation de l'équipe SUMPP autour d'actions collectives RPS).

Ces difficultés remontées vont être évoquées en réunion de direction du SUMPP afin d'y remédier le cas échéant.

II.2 Question : Services centraux : Nous découvrons qu'à la DRH et à la DAF (certains pôles), il y a une situation de sous effectifs (maladie, maternité, départ à la retraite, mobilité interne...) et que souvent les postes ne sont pas remplacés avant plusieurs semaines voire mois, ce qui pèse sur les collègues présents. Que propose l'université pour compenser rapidement ce genre de situation (recrutement ? vacataire ?) ? Est-ce que les agents présents bénéficient d'une reconnaissance professionnelle et financière ?

(FO-ESR)

Réponse : Un certain nombre de postes actuellement vacants dans ces deux directions (moins d'une dizaine dans chaque direction) sont en cours de recrutement : le process n'excède pas 4 mois entre la phase de la publication et l'affectation d'un agent, même si depuis plusieurs mois, une tension se fait ressentir sur le marché de l'emploi en général, et de l'emploi public en particulier, et notre établissement n'est pas épargné par cette évolution.

Courant décembre 2022, des nominations concours ITRF vont intervenir dans ces deux directions, ce qui aura pour impact une stabilisation de certains emplois notamment non titulaires concernant des agents contractuels qui seront nommés fonctionnaires (+ 25 % de concours au sein de l'ensemble des services entre 2021 et 2022).

Les agents en congé maternité sont remplacés par des agents en contrat à durée déterminée, ceci est permis par la législation statutaire, et eu égard à la soutenabilité de la masse salariale car il y a une libération de la masse salariale le temps du congé maternité (la DRH et la DAF sont historiquement des services davantage représentés par des agents de sexe féminin d'où le constat de congés maternité peut être plus fréquents que dans d'autres directions).

Le mécanisme du CIA / PIA mis en œuvre cette année permettra d'être utilisé au niveau managérial comme un levier de reconnaissance de l'investissement des agents présents qui auraient absorbé un surcroît d'activité le temps de l'absence de leurs collègues de travail.

II.3 Question : DRH : Plusieurs agents nous informent qu'ils n'arrivent pas à obtenir de réponse de leur gestionnaire sur des questions individuelles, ni des services de la DRH dans le cadre d'échanges professionnels. Nous constatons que la DRH semble toujours en grande difficulté malgré les mesures de titularisation et de promotion qui ont été mises en place ces dernières années. Comment est-il envisagé d'améliorer le fonctionnement et le recrutement pérenne de ce service ?

(CGT-SUD)

Réponse : L'offre de service de la DRH est basée notamment sur une amélioration des modalités de communication interne entre l'ensemble du collectif de travail de l'équipe de la DRH et en externe vis à vis de la totalité des agents de l'Université demandeurs d'information concernant l'ensemble des champs RH eu égard à leur situation professionnelle (en conformité avec la feuille de route de l'administration impulsant notamment la simplification des process, digitalisation et proximité).

Un EET (espace d'échanges au travail) a été organisé sur la thématique « comment améliorer les canaux de communication de la DRH » et a permis de faire ressortir des axes d'amélioration notamment sur la gestion du contenu des informations du site Web RH, d'une clarification de l'offre de service -en cours de finalisation- et la nécessité de développer une offre de formation adaptée à l'évolution de l'ensemble des outils informatiques et des applications digitales en cours de développement dans le cadre du SD SIRH.

L'organisation actuelle des services en est également l'un des reflets :

- Les RH Campus de proximité accompagnent les agents en matière de mobilité interne et de formation professionnelle (initiale, tout au long de la carrière, promotion via les concours ITRF et également via le CPA). Des rendez-vous individuels sont proposés ainsi que des réunions d'information collectives sur la déclinaison de la politique RH et de l'ensemble de ses outils.

- Le pôle gestion du personnel et ses différents bureaux de gestion basés au Pharo (BIATSS, EC, contractuels recherche, HCC, pôle Petrel pour les retraites) sont en contact direct avec l'ensemble des agents, leurs managers via notamment le déploiement du portail agent accessible sur l'ENT pour les renseigner et leur répondre eu égard aux questions posées en termes de thématique liée à leur statut, leur contrat, les modalités d'avancement et de promotion ainsi que la rémunération associée. Les équipes travaillent avec une répartition classique en portefeuille de services, composantes et laboratoires.

Le site internet de la DRH relie régulièrement des informations générales sur les calendriers de gestion et les événements liés.

Un chatbot en préparation relaiera également l'aide à la navigation sur les différents contenus et pages du site web RH de l'Université afin d'apporter un complément d'information accessible pour tous et toutes en matière de questions RH.

L'équipe de direction de la DRH présentera sur les différents campus de l'Université son offre de service actualisée entre la fin de cette année et début 2023 afin d'échanger sur le terrain avec l'ensemble des acteurs concernés par la mise en œuvre de la politique de ressources humaines et sa déclinaison administrative selon une volonté de transparence, de proximité et d'appropriation la plus aisée possible de l'ensemble des dispositifs RH déployés.

Le terme « grande difficulté » peut sembler quelque peu disproportionné quant à la dynamique collective enclenchée et détaillée ci avant.

II.4 Question : Enseignants chercheurs : Peut-on avoir un bilan sur l'octroi à AMU de la dotation nouveaux enseignants-chercheurs (disposition LPR) ? Montants, modalités de demande et d'attribution...

Peut-on avoir un bilan sur le dispositif d'allègement de service d'enseignement pour les maîtres de conférences entrant dans l'établissement ? Modalités de demande, conditions d'obtention, délais...

(FO-ESR)

Réponse : Les maîtres de conférences nouvellement recrutés à Aix-Marseille Université en 2021, ont tous reçu une dotation de 10k€ sans avoir à en faire la demande. Cette dotation est versée systématiquement sans aucune condition restrictive et elle a pour objectif d'accompagner les nouveaux entrants dans la mise en œuvre des projets pour lesquels ils ont été recrutés. Elle est éligible pour tout type d'achat (fonctionnement, missions, gratifications de stage, petit équipement) et est positionnée sur une ligne budgétaire eOTP affectée à l'unité de recherche de rattachement du MCF, et spécifiquement créée à cette occasion. Le versement a été effectué en janvier 2022 et les MCF ont deux ans pour dépenser cette dotation. De même, les MCF recrutés en 2022 recevront cette dotation en Janvier 2023 sans avoir à en faire la demande.

Pour le volet pédagogie, les MCF nouvellement nommés peuvent bénéficier de 2 dispositifs :

- Décharge de droit de 32 HETD pour les MCF stagiaires dans le cadre de la formation obligatoire visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques (Dispositif créé par le décret du 09/05/2017 et précisé par l'arrêté du 08/02/2018) pour la 1^{ère} année. Puis au cours des 5 années suivant la titularisation, ils peuvent bénéficier d'une formation complémentaire sur demande dont le volume cumulé ne pourra excéder le sixième d'un service d'enseignement (32 HETD).
- Modulation de service au titre du volet recherche dans le cadre d'un dispositif interne à l'établissement qui nécessite un acte de candidature : 128 HETD pendant les 3 années qui suivent le recrutement.

II.5 Question : Plan de sobriété énergétique : Le président a annoncé lors de sa visite le 4 novembre à St Charles que le chauffage serait arrêté du vendredi au lundi et entrainerait une période de télétravail plus importante. Peut-on avoir des précisions sur cette mesure ? Les cols roulés et les gants sont-ils prévus pour les agents dont les fonctions ne sont pas télétravaillables ?

(CGT-SUD)

Réponse : AMU prépare actuellement son plan de sobriété comme le prescrit la circulaire du 24 septembre 2022. Il doit être remis le 31 décembre et sera présenté au préalable en CHSCT puis en CT et CA (15 décembre).

Ce projet de plan identifie des pistes et mesures pour parvenir à maîtriser nos consommations énergétiques. Ces actions seront expérimentées à des échelles qui restent encore à définir.

Concernant le télétravail, une réflexion porte sur le fait de proposer, sur la base du volontariat, aux agents de repositionner leurs jours de télétravail les vendredis et lundis afin de diminuer le chauffage dans les bâtiments concernés entre le jeudi soir et le mardi matin. Toutefois ce dispositif suppose d'avoir des moyens d'accueil alternatifs pour les collègues qui ne seraient pas en télétravail.

La démarche sera prochainement présentée aux instances et fera l'objet de discussions.

II.6 Question : Tickets RH : Il y a un onglet DRH dans le système de ticket (Formuler une demande d'aide personnalisée) de l'ENT, mais il semble que personne ne réponde à ces tickets. Ce système est-il opérationnel ?

(CGT-SUD)

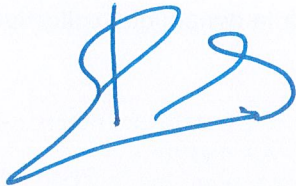
Réponse : Effectivement un système de « demande DRH » existe dans les tickets.

Le système est opérationnel.

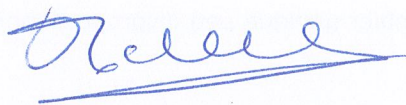
Actuellement nous n'avons pas de rapport statistique permettant de connaître le taux de réponse sur ces demandes.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h40.

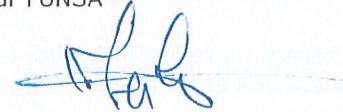
Le Président
Éric BERTON



Le secrétaire de séance
Pour la DRH



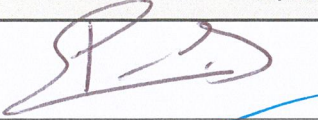

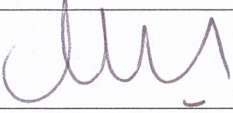
Le secrétaire adjoint de séance
Pour l'UNSA

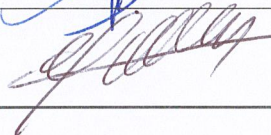


Lieu : Salle du Conseil - Pharo

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	
Guillaume PIANEZZE DRH			

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			
Joëlle NELSON SNPTES		Céline GRANCHI SNPTES			
Georges RELJIC SNPTES		Claude MORAN SNPTES			
Patrick FIGON SGEN-CFDT		Ines GHARBI SGEN-CFDT			
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT		Jean-Luc BOUDENNE SGEN-CFDT			
Laure DENOIX CGT-SUD		Christophe DEMARQUE CGT-SUD		X	
Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD		Delphine CAVALLO CGT-SUD			X
Cécile MERLE UNSA Education		Michèle RIERA UNSA Education			
Alain FERRARINI FSU					
Linda DJOUABLI FO-ESR				Hélène AURIGNY FO-ESR	