

## **Procès-verbal du comité technique du 2 mars 2021 à 16 heures, sous la présidence de Monsieur Éric BERTON, Président d'Aix-Marseille Université**

Le Président ouvre la séance. La DRH procède à l'appel.

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

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

### **I. Approbation du PV du CT du 9 février 2021 - pour avis**

A titre liminaire, la FSU souhaite avoir confirmation du fait que le règlement intérieur du comité technique applicable est bien celui de 2012, ce que le Directeur Général des Services par intérim confirme (il en transmet une copie dans le fil de discussion durant la séance).

Dès lors, la FSU souhaite revenir sur le fait que, lors de la précédente séance du Comité Technique au cours de laquelle elle avait indiqué ne pas vouloir prendre part au vote, l'un des représentants du Sgen-CFDT avait indiqué que cela n'était pas autorisé. En conséquence, la FSU avait finalement pris part au vote par le biais d'une abstention.

Or, après vérification des dispositions du règlement intérieur, l'article 17 prévoit qu'il est tout à fait possible de ne pas participer au vote. La FSU indique que son intervention ne vise pas à modifier son vote mais mettre en évidence l'erreur manifeste qu'elle a été amenée à commettre en raison de l'inexactitude des affirmations du Sgen-CFDT. Elle rappelle la nécessité que chaque organisation syndicale respecte les votes des autres.

Le Sgen-CFDT précise que l'erreur résultait d'une mauvaise information qui avait été transmise « *dans un couloir par une personne de l'établissement* » (sic) plusieurs années auparavant mais reconnaît qu'il est important de revenir aux textes.

Sur proposition de la CGT-SUD, le Président indique que le règlement intérieur du Comité Technique sera renvoyé aux membres, il figure en pièce annexe au présent procès-verbal. Il soumet à l'approbation le procès-verbal (PV) du 9 février 2021.

Le PV du Comité Technique du 9 février 2021 est adopté à l'unanimité.

### **II. Projet d'évolution de l'organisation de la Direction des Relations Internationales – pour avis**

La Directrice des Relations Internationales présente l'état actuel du projet, rappelant qu'une première présentation avait été réalisée au mois de décembre.

Elle explique que l'organisation actuelle ne correspond plus aux enjeux de l'établissement en matière de Relations Internationales notamment tels que définis par la nouvelle gouvernance. A ce jour, les principales missions de la DRI sont disséminées au sein de l'organigramme, aussi l'évolution proposée vise à renforcer les expertises métier et rendre les missions plus visibles et plus claires pour l'ensemble des usagers. Le projet est issu des différentes réflexions co-construites depuis près d'un an avec les 60 agents concernés.

Cette nouvelle organisation a vocation à être mise en place en début d'été, après une période de tuilage visant à permettre aux agents de s'adapter à l'évolution de leurs missions. Un bilan sera réalisé en fin d'année 2021.

Le Sgen-CFDT reconnaît que la présentation permet d'identifier un effet de rationalisation des missions mais souligne qu'il manque des données sur l'aspect social de la réorganisation, notamment le nombre d'agents concernés ou encore leur statut. De même, il serait opportun de préciser si cette réorganisation impliquera des déménagements.

La Directrice des Relations Internationales indique que l'évolution n'aura pas d'incidence sur le nombre d'agents affectés en campus et qu'il n'y aura pas de mobilité géographique. Elle précise qu'il a été acté que la DRI de Campus Timone basculerait sur un service de relations internationales de composante. Le projet a été traité de façon indifférenciée, quel que soit le statut des agents concernés, lesquels ont participé activement au processus de la même manière.

La CGT-SUD évoque le fait que, lors de la présentation du mois de décembre, il avait été demandé à ce que le CHSCT soit saisi de cette question. Elle rappelle que tout projet d'aménagement important relève des prérogatives de cette instance dès lors qu'il implique une transformation des postes de travail et un changement de l'organisation du travail. Elle constate que cette demande n'a pas été prise en compte et souhaite connaître le point de vue des autres organisations syndicales du Comité Technique. Sans remettre en cause la réorganisation présentée, elle précise que des retours d'agents ont fait ressortir des axes d'amélioration. Aussi, une analyse du CHSCT permettrait d'identifier des bonnes pratiques qui pourraient être déployées pour de futures réorganisations.

A titre d'exemple, elle rappelle l'importance de la mise à jour régulière des fiches de poste afin d'identifier et d'anticiper les nécessités de réorganisation. Elle souligne que, dans le cas de la DRI, une cinquantaine de fiches de postes ont été réécrites. En outre, la CGT-SUD souhaite savoir si des nécessités de formations ont été identifiées en amont afin de pallier aux évolutions des postes.

La Directrice des Relations Internationales indique que pour la majorité des pôles, les fiches de poste ont été mises à jour à l'occasion des derniers EPI mais d'autres étaient assez anciennes.

Le Directeur général des services par intérim précise que la démarche de réorganisation de la DRI a été exemplaire et a fait l'objet d'une présentation en réunion de direction au titre du « partage de bonnes pratiques ». Il est important d'accompagner les personnels impactés de façon à limiter l'inconfort qui peut être ressenti dans le cadre d'une telle évolution. Le CHSCT a une compétence et une expertise, ce qui est également le cas des membres du Comité Technique. Il souligne que la conduite de la réorganisation de la DRI a obtenu un consensus très large des agents concernés et propose de faire remonter les problématiques individuelles.

La CGT-SUD reconnaît la qualité de la démarche présentée mais souligne que les agents peuvent ressentir un blocage les conduisant à ne pas exprimer leurs craintes auprès de leur hiérarchie. Dans ces conditions, le CHSCT peut être un moyen de libérer la parole, notamment via la médecine du travail ou le psychologue du travail.

Le Sgen-CFDT rejoint l'approche exposée par la CGT-SUD et confirme qu'il est important d'impliquer davantage le CHSCT et d'anticiper, en amont, les problématiques que toute réorganisation peut soulever. Il serait intéressant que le bilan soit réalisé notamment au travers d'espaces de dialogue pour accompagner le déploiement qui va se faire.

La FSU remercie la Directrice des Relations Internationales pour la clarté de sa présentation. Il rejoint la position exprimée par la CGT-SUD. Elle salue la démarche de co-construction engagée dans le cadre de la réorganisation de la DRI. Bien qu'elle souscrive à l'opportunité d'impliquer le CHSCT en amont, elle ne souhaite pas qu'une question de réglementation remette en cause la dynamique de la démarche engagée. Elle estime que le bilan sera l'occasion d'obtenir une analyse plus fine ainsi qu'un retour d'expérience qui permettra d'identifier des bonnes pratiques pour les prochaines réorganisations.

Le SNPTES rejoint également la nécessité d'impliquer le CHSCT dans ce type de réorganisation. Il est important de faire confiance aux représentants du CHSCT pour aller à la rencontre des agents impactés par une réorganisation de ce type.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine précise que la consultation du CHSCT est fonction de l'intensité de la réorganisation.

La FSU souligne que la présentation ne fait pas référence de façon explicite aux enseignants et enseignants-chercheurs et suggère que soit rajoutée une mention à leur égard dans les composantes et services.

La Vice-présidente en charge des Relations Internationales souhaite remercier la Directrice des Relations Internationales notamment pour l'attention portée au bien-être des agents lors du processus. Elle confirme l'importance du bilan a posteriori, étape qui permettra d'identifier des axes d'amélioration à mettre en place dans ce type de processus.

Elle ajoute que, parmi les personnes consultées, les référents relations internationales comprennent les enseignants-chercheurs. Elle précise enfin que la question de la formation a été prise en compte dès le départ afin d'assurer la montée en compétences des agents liée à l'évolution de leur poste. Elle insiste néanmoins sur la nécessité préalable de l'intériorisation par les agents du processus d'évolution pour renforcer les bénéfices de la formation.

Le Président confirme qu'une attention sera portée à l'avenir sur la consultation du CHSCT et qu'un travail sera mené dans le cadre des futures réorganisations pour que le rôle de chaque instance soit clair. Néanmoins, s'agissant de la réorganisation de la DRI, il n'est pas envisagé de retarder le processus.

Le projet d'évolution de l'organisation de la Direction des Relations Internationales est soumis au vote :

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

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

### **III. Additif à la campagne d'emplois 2021 - Enseignants et enseignants-chercheurs – pour avis**

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine présente le projet d'additif à la campagne d'emplois dans le cadre de la création du département génie civil au sein de l'IUT. Le financement par la DGESIP ayant été obtenu, il est envisagé de créer deux emplois.

Le Président précise que le point a été présenté en Conseil Académique Restreint.

La FSU souhaite avoir confirmation du fait que le département de l'IUT ouvrira à la rentrée 2021, ce que le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine confirme, expliquant que ce calendrier justifie la présentation d'un additif.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine précise que le département devrait être installé à Saint-Jérôme dans les anciens locaux du Coursus Master Ingénierie (CMI).

Le projet d'additif à la campagne d'emplois 2021 – Enseignants et enseignants-chercheurs est soumis au vote :

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

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

## **IV. Questions diverses**

### **I. DEVELOPPEMENT RH**

**I.1 Question :** Lors du dernier CT, nous vous avons posé la question suivante : « *Les agents en télétravail ou travail à distance depuis le début de la crise sanitaire ont vu leurs factures d'énergie (électricité, chauffage...) fortement augmenter. Que prévoit AMU pour compenser cette dépense supplémentaire ?* »

Et votre réponse avait été :

« *Concernant le télétravail (et non le travail à distance durant la crise sanitaire) : A ce jour, l'établissement n'a pas prévu de participation financière aux frais annexes inhérents au télétravail.* »

Si nous comprenons bien votre réponse, il est donc prévu de compenser les dépenses supplémentaires occasionnées par le travail à distance durant la pandémie. Ce dont nous nous félicitons.

Pour information, les réponses à notre mini-sondage lancé sur cette question font état de frais supplémentaires compris entre 20 et 50 euros par mois selon les cas.

Comment doivent procéder les agents pour être indemnisés par AMU ?

(SGEN-CFDT)

**Réponse :** L'interprétation qui est faite de la réponse est bien entendu inexacte et il n'est pas non plus envisagé de participation financière à certains frais qui seraient occasionnés par le travail à distance.

L'une des raisons tient à la difficulté d'estimer réellement et objectivement les dépenses nettes, et la différence entre d'éventuelles dépenses de fluides qui pourraient être rattachées directement et uniquement au travail à distance, et les économies générées par l'absence de déplacement (frais de transport ; frais de gardes d'enfants, de repas pris à domicile plutôt qu'à l'extérieur etc.).

**I.2 Question :** Questions en lien avec le Bilan Social (BS) : Le nombre d'apprentis est quasi négligeable dans AMU mais il est normal et bienvenu que le bilan social 19, p. 42, en signale l'existence.

Il nous est dit aussi que « *l'université s'engage dans un développement de l'apprentissage* » : Est-ce la vocation de l'université que de développer ce type de contrat ?

Qu'il permet de « *créer un vivier de compétences* » : pouvez-vous nous préciser lesquelles ?

De « *nouer des relations avec des partenaires* » : pouvez-vous nous préciser lesquels ?

(SGEN-CFDT)

**Réponse :** Comme tout employeur, AMU a effectivement vocation à prendre en compte l'apprentissage comme moyen d'accompagnement et d'insertion dans l'emploi, de jeunes en formation alternée. Outre l'attrait que cette modalité peut représenter pour les étudiants (financement des études ; appréhension du marché de l'emploi en général et d'une voie professionnelle en particulier ; cadre pédagogique alternatif à la formation académique « pure » etc.), l'apprentissage représente également un moyen pour les agents maîtres d'apprentissage de valoriser leurs compétences et savoir-faire, d'y trouver une forme de reconnaissance, de transmettre et donc de donner un supplément de sens à leur activité professionnelle. Pour un collectif de travail, l'accueil et l'intégration d'un apprenti représente également un « challenge », avec l'activation la réactivation des notions d'exemplarité, de solidarité dans le travail. Il peut être le prétexte de revisiter les modes de faire, et ainsi de redonner également du sens aux missions réalisées. C'est d'ailleurs dans ce contexte que le FIPHFP fait de l'apprentissage l'un des moyens à privilégier pour l'accueil, l'insertion et l'intégration professionnelles des personnels en situation de handicap, dans le monde du travail.

Parce qu'elle permet également de faire découvrir à des jeunes les missions de services publics et les métiers y afférent, la voie de l'apprentissage constitue également une modalité de « détection des vocations et des talents » et en cela, un vivier de compétences, sur l'ensemble des métiers.

**I.3 : Question :** Le BS signale p. 49/51 des pôles de recherche intersectoriels. Pourriez-vous nous préciser leur localisation, car ils sont peu identifiables sur internet ou sur le site d'AMU. En particulier et par exemple, le pôle « échanges et dynamiques interculturelles ». Ces pôles ne sont-ils pas obsolètes ? Quel est leur rapport aux instituts, avec lesquels il partagent une ambition transdisciplinaire ?

(SGEN-CFDT)

**Réponse :** Ce paragraphe illustre la structuration de la recherche décrite au titre du Contrat d'établissement 2018-2022 avec notamment les PR2I (Pôles de Recherche Interdisciplinaires et Intersectoriels) ; Pôles « sans murs », ils visaient à faire émerger des projets interdisciplinaires à enjeux sociétaux marqués.

La création des Instituts en 2019 et 2020 a transformé la structuration de la recherche au sein de l'université en créant de nouveaux objets innovants, au croisement de la recherche et de la formation.

Les instituts d'établissement s'inscrivent dans une approche transverse interdisciplinaire s'appuyant sur les unités de recherche et les composantes de l'université et valorisent les thématiques d'excellence d'Aix-Marseille Université. L'objectif principal étant d'amplifier la visibilité d'AMU aux niveaux national et international et d'associer enseignement et recherche de haut niveau autour de « Graduate school » pour délivrer une formation d'excellence.

Dans ce contexte, les PR2I, après avoir joué leur rôle lié à l'émergence de nouveaux champs transverses et à l'accroissement de la visibilité au site d'Aix-Marseille, ont été naturellement supprimés avec la création des Instituts.

**I.4 : Question** : Pourquoi le nombre de demandes de congés de formation professionnelle est-il si faible (BS, p. 130) ?  
Quel est le filtre ?  
Est-ce un problème d'accès à l'information ?  
Cela rend le taux de réponse peu significatif. Quelle valeur est donnée à ce dispositif dans l'établissement ?  
(SGEN-CFDT)

**Réponse** : La campagne de CFP est ouverte tous les ans à partir du mois de février et la communication auprès de l'ensemble des agents est faite par mail, lequel précise les conditions d'éligibilité réglementaires et met à disposition les documents afférents à ce dispositif (guide CFP et imprimé de demande). Pour la campagne 2021/2022, le mail a été adressé le 23/02/2021.

Le CFP peut être actionné en complément d'autres dispositifs de formation et en ce sens il est un levier du parcours professionnel. Les agents peuvent être conseillés et accompagnés par leur DRH de campus dans leur démarche.

Les demandes de CFP examinées en commission ont été acceptées dans leur très grande majorité. Lorsqu'un dossier ne relève pas du CFP, il est orienté vers un autre dispositif de formation.

Pendant sa formation, l'agent perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle équivalent à 85% du traitement brut (SFT et indemnité de résidence incluse) hors prime et plafonné à l'IB 650. Ce dispositif engageant pour l'agent, permet de réaliser un projet professionnel, obtenir un diplôme ou une certification.

**I.5 : Question** : Pourquoi le tableau concernant les enseignants p. 163 du BS est-il moins détaillé (MCF/PR/PRAG/PRCE par ex.) que ceux concernant les Biatss ?  
Même remarque en ce qui concerne, p. 165, la rémunération par décile. Pourquoi ne pas proposer un tableau plus détaillé en 6 statuts, cat A B C, E 2nd degré, MCF, PU ?  
Que signifie le terme de maître de conférences contractuel ?  
(SGEN-CFDT)

**Réponse** : La rémunération des contractuels enseignants est fixée réglementairement par les décrets applicables à chaque statut. Ainsi, dans le cadre de l'élaboration du bilan social, il a été décidé de ne pas afficher le détail de ces indicateurs.

La mention « *maîtres de conférences contractuels* » regroupe notamment des enseignants LRU ou encore des maîtres de conférences invités, positionnés sur un équivalent de grade « Maître de conférences ».

Enfin, l'indicateur de rémunération par décile est en adéquation avec les exigences réglementaires qui n'imposent pas de degré de précision particulier. Cette donnée est intégrée sur la globalité de la population AMU.

**I.6 : Question** : BS, pp. 211/2 : Il est mentionné un « *réseau de chercheurs travaillant dans le domaine du handicap au sein de l'université sera développé* ». Où en est ce projet ?  
Engagement et réalisation de la gouvernance à cet égard ?  
(SGEN-CFDT)

**Réponse** : Ce réseau de chercheurs travaillant dans le domaine du handicap n'a pas pu être développé dans le cadre du Schéma Directeur du Handicap (SDH) 2018-2020. Il s'agit d'un axe d'amélioration identifié pour le prochain SDH.

**I.7 : Question** : BS, p. 212, pourquoi AMU se fixe-t-elle un objectif inférieur de taux d'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (2,76 %) au taux fonction publique et fonction publique d'Etat (4,65 %). Il est assez étrange à cet égard que les données propres au MESRI n'apparaissent pas. Cela est-il un oubli ?  
(SGEN-CFDT)

**Réponse** : Le déploiement d'une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées passe par l'élaboration d'une stratégie cohérente fondée sur une politique RH structurée, le dialogue social et la mobilisation interne. En 2017, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap à AMU était seulement de 1,83%. Un chiffre largement en-dessous de l'objectif cible de 6% défini par le législateur. La convention de partenariat pluriannuelle 2018-2020 avec le FIPHFP permet à l'Etablissement d'intensifier sa politique volontariste en faveur des personnels en situation de handicap, en œuvrant directement sur les conditions et modalités de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi. L'objectif d'un taux d'emploi direct de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi à hauteur de 2,76% sera très largement dépassé.

**I.8 : Question** : Le BS pourrait-il légalement comporter le nom des Organisations Syndicales élues au CT bénéficiaires de ces m<sup>2</sup> pour chaque site ?  
(SGEN-CFDT)

**Réponse** : L'arrêté du 23/12/2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévoit que les locaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année) doivent être communiqués dans le cadre du bilan social. Ainsi, il n'est pas réglementairement prévu que ce bilan précise la répartition des espaces par organisation syndicale.

**I.9 : Question** : Que signifient les surfaces de local syndical mentionnées par le BS et inférieures à 1m<sup>2</sup> ?  
(SGEN-CFDT)

**Réponse** : Ces surfaces correspondent aux placards attenants aux espaces de bureaux affectés aux locaux attribués aux organisations syndicales.

**I.10 : Question** : Par un courrier en date du 05/02/2021, la Direction Générale des Ressources Humaines du MESRI a sollicité les présidents des universités « pour que vous puissiez identifier et me communiquer la candidature des agents de votre académie ou de votre établissement qui souhaiteraient participer à l'examen collégial des dossiers de promotions prévu par les lignes directrices de gestion ministérielle et que vous jugez aptes à remplir ces fonctions. ». Les informations étant à remonter au MESRI pour le 08/03/2021. AMU a-t-elle remonté au MESRI une liste de candidatures d'experts pour les promotions au choix des personnels BIATPSS relevant de la compétence de la DGRH ? Dans l'affirmative, qu'elle a été la procédure pour solliciter ces experts et établir la liste transmise à la DGRH ?  
(SGEN-CFDT)

**Réponse** : La DRH a informé l'ensemble des personnels le 24/02/2021 par courrier électronique. Les personnels EC et BIATSS souhaitant candidater pour devenir expert de l'administration auprès du ministère doivent transmettre un formulaire dûment complété au secrétariat de la DRH. Ce formulaire, une fois signé par le Président, est retourné au candidat expert auquel il incombe directement de transmettre sa candidature au ministère. Pour ce faire, l'ensemble des éléments d'informations (coordonnées du ministère, fiche de candidature et procédure) a été précisé dans le message électronique. A préciser toutefois : les candidats pour le collège d'experts du ministère seront représentants de l'administration mais pas de leur établissement ou service. Il s'agit d'une démarche personnelle.

## II. DIVERS

**II.1 Question** : Des élections vont avoir lieu en présentiel (à l'urne) dans des UFR en mars 2021 (UFR SMPM : 09 et 10 mars, POLYTECH : 25 mars, IMPGT : 26 mars, IAE : 30 mars, UFR SCIENCES : 29 et 30 mars), le SGEN-CFDT AMU est intervenu lors des commissions électorales consultatives pour s'étonner de ces élections en présentiel en cette période de pandémie mondiale, alors que le vote électronique est possible et tout à fait légal. La direction de l'université, malgré nos alertes, a décidé de maintenir ces élections à l'urne.

Nous en prenons acte et nous demandons que la tenue des bureaux de vote ne se fasse que sur la base du volontariat, en d'autres termes, si une ou un collègue est convoqué pour tenir un bureau de vote, il faut, qu'il ou elle puisse se désister par un simple mail sans avoir à justifier sa décision auprès de sa hiérarchie. Nous rappelons aussi que le droit de retrait est possible dans la fonction publique et que tout agent qui ne se sentirait pas en sécurité est habilité à le faire valoir.

D'autre part, pour les collègues qui seraient volontaires pour tenir les bureaux de vote, nous demandons la mise à disposition de masques FFP2, nous demandons aussi que les salles des bureaux de vote soient des salles facilement aérables. Il faut que toutes les conditions de sécurité soient réunies pour éviter que les électrices et les électeurs, les agents volontaires pour tenir ces bureaux de vote, ne soient mis en danger par ces élections en présentiel dans AMU.

D'autre part, nous regrettons que le CHSCT n'ait pas été saisi de cette question des élections en présentiel et que la décision ait été prise sans consulter les représentants du personnel. Pourquoi ne pas avoir consulté le CHSCT d'AMU en amont de cette prise de décision ?

(SGEN-CFDT)

**Réponse :** La position de l'Université concernant le recours au vote électronique a déjà été exprimée lors d'une précédente sollicitation.

Soucieux de la santé de ses personnels, les acteurs de l'Université (présidence, composantes, direction des affaires juridiques et institutionnelles, direction hygiène sécurité et environnement notamment) travaillent conjointement à offrir un cadre serein à l'organisation de ces scrutins, tant d'un point de vue juridique que sanitaire. A ce titre, les membres du Comité électoral consultatif ont pu prendre connaissance et échanger, à plusieurs reprises, sur les mesures proposées par l'administration visant à une diminution du risque (choix de salles, multiplication des bureaux de votes, organisation des campagnes par voie dématérialisée, possibilité d'établir des procurations par courriel, port du masque obligatoire, gel hydroalcoolique systématique à l'entrée des bureaux de vote, etc.).

Les composantes travaillent également à l'identification de volontaires pour tenir les bureaux de vote et, pour information, la présidence a d'ores et déjà acté la fourniture de masques FFP2 aux personnels qui tiendront les bureaux de vote.

Enfin, et pour information, certaines composantes (ALLSH et Sciences) ont fait le choix de reporter les scrutins initialement prévus fin mars 2021 au mois d'octobre prochain.

**II.2 Question :** La ministre Frédérique Vidal, suite à ses propos sur "l'islamo-gauchisme" à l'université, a annoncé demander une enquête à ce sujet d'abord au CNRS, puis à l'Alliance Athena et enfin, face au refus de ces deux institutions, à la CPU, à laquelle appartient le Président Eric Berton. Une telle enquête, si elle était menée, mettrait l'ensemble des agents de notre établissement (enseignants-chercheurs mais également personnels) dans une situation d'exercice de nos missions sous suspicion, alors même que nous devons gérer une situation sanitaire, universitaire et sociale très fragile. Comment notre université par la voix de son Président, va-t-elle se positionner vis-à-vis de cette demande de Madame la Ministre, pour garantir un exercice serein de nos missions dans le cadre de la protection de la liberté académique et de la protection de chacune et chacun dans l'exercice de ses fonctions ?

(CGT-SUD)

**Réponse :** Aix-Marseille Université est partie prenante du communiqué de la CPU, qui a vivement critiqué les déclarations de la ministre sur le sujet de l'islamo-gauchisme qui créent une polémique stérile à finalité politique et non scientifique. L'université se félicite que le CNRS et l'alliance Athena aient refusé de mener une enquête sur l'ensemble des courants de recherche à l'université qui pourraient se rapporter à "l'islamo-gauchisme", et qu'ils se positionnent ainsi dans une démarche de co-construction scientifique avec les universités et non pas en qualité d'expert national sur un sujet non scientifique. L'université d'Aix-Marseille, tout comme les autres universités françaises, ne mènera pas d'enquête sur ce sujet. Si le gouvernement a besoin d'analyses, de contradictions, de discours scientifiques étayés pour l'aider à sortir des représentations caricaturales et lui donner un éclairage scientifique impartial sur les réponses qu'il pourrait apporter face aux enjeux de notre société, nous sommes prêts à y contribuer avec l'ensemble des acteurs de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. C'est notre mission de travailler pour et avec la société dans le respect de la liberté académique.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h15.

Le Président  
Éric BERTON

Le secrétaire de séance  
Pour la DRH

Le secrétaire adjoint de séance  
Pour FO ESR