

**Procès-verbal du comité technique du 9 novembre 2021 à 15H30, 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 SNPTES.

La FSU souhaite faire part de son étonnement quant à la réponse à la question diverse du SNPTES liée au fait que certains agents BIATSS dispensent des enseignements. Même si elle ne conteste pas que les BIATSS ont des compétences et qu'il est légitime qu'ils les transmettent, la FSU estime qu'il est problématique que cette mission soit intégrée dans une fiche de poste.

La Directrice Générale des Services indique que la réponse apportée est théorique, la réglementation permettant aux IGR d'assurer des enseignements. Elle propose que la FSU prenne attache auprès de la Direction des Ressources Humaines pour pouvoir examiner les cas particuliers et ainsi clarifier leurs responsabilités. Le Président confirme que les activités d'enseignement ne doivent pas constituer une obligation de la fiche de poste pour les agents BIATSS.

Le Sgen-CFDT lit une déclaration préliminaire :

*« Le Sgen-CFDT réclame un calendrier prévisionnel de toutes les instances, CT, CA, CHSCT, GT, etc. Nous rappelons également les engagements de la campagne PAIR en faveur d'une décentralisation des instances, or c'est toujours le Pharo, lieu excentré et peu accessible dans la ville, qu'ont lieu ces instances et grand nombre de GT, pour ne pas dire tout.*

*Nous continuons de déplorer des horaires de réunion peu adaptés à l'ensemble des collègues, notamment ceux ayant des enfants à charge. Pourquoi le CA a-t-il lieu à distance et le CT en présentiel ? Nous comprenons la complexité de mise en œuvre de séances hybrides mais l'université doit prendre en compte entre autres les problématiques de transport et d'écologie, son engagement sociétal envers les personnels, notamment en charge de famille, et leur droit à la déconnexion. Il est du devoir de l'université de se doter des moyens et du savoir-faire afin que des séances hybrides, donc plus inclusives, puissent être déployées, pour faciliter l'exercice démocratique du dialogue social. N'avons-nous pas voté des chartes de la déconnexion, de la qualité de vie au travail, etc. ? »*

### **I. Approbation du PV du CT du 13 octobre 2021 - pour avis**

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal (PV) du 13 octobre 2021.

FO ESR souhaite compléter son intervention sur le point IV relatif à l'avancement local des enseignants-chercheurs : en page 6, il manque le mot « CNU » : « *En premier lieu, la procédure [CNU] n'est pas évoquée dans les documents, ce qui est regrettable* ». En outre, FO ESR a salué la prise en compte de l'interdisciplinarité dans les critères.

Elle souligne également que la séance a été levée à **13H20** et non à 16H20.

La CGT SUD formule plusieurs remarques.

En premier lieu, elle souhaite compléter son intervention :

- Sur la campagne d'emplois (point II) : « *s'inscrit dans une campagne globale d'emplois [qui prévoit notamment le non remplacement de 30% des postes vacants et] à laquelle on s'est opposé* »

- Sur le CPF (point IV) : « *La CGT SUD souligne que le CPF n'a pas vocation à être utilisé pour des formations d'adaptation au poste ou aux formations management, [comme cela a été évoqué précédemment par le Directeur des Ressources Humaines et le Vice-président Richesse humaine]* »

- Sur la page 6 (point IV), une intervention lui a été attribuée alors qu'elle émanait du Sgen-CFDT « *Le [Sgen-CFDT] relève que le critère portant sur les activités de « referee » n'a pas de valeur en ce qu'il n'y a pas de moyen de vérifier, ce que le Vice-président Recherche confirme : le nombre de publications ne doit pas se faire au détriment de leur qualité. Il est important d'éviter cet effet pervers. Le Vice-président Recherche indique que ce critère n'est pas particulièrement pris en compte par les rapporteurs.* »

Sous réserve de la prise en compte de ces remarques, le PV du Comité Technique du 13 octobre 2021 est adopté à l'unanimité.

## **II. Projet d'évolution de l'organisation de la Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles – pour avis**

Le Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles présente l'organisation actuelle et indique que la dynamique du service a récemment évolué du fait notamment de sa prise de poste en novembre 2020, de la nomination d'un Vice-président Affaires Juridiques et Institutionnelles et du recrutement de nouveaux chargés d'affaires juridiques au cours des derniers mois.

La mise en place d'une nouvelle organisation a notamment vocation à replacer le juridique au cœur de l'établissement, renforcer la visibilité du service, en clarifier les missions et structurer la répartition des tâches. A cet effet, le dimensionnement de la Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles a été revu avec un effectif adapté aux besoins.

L'organigramme proposé est le fruit d'échanges avec le personnel, d'entretiens individuels qui ont permis de lever les doutes des agents, d'étudier les profils de poste et de recueillir leurs besoins en formation.

Le Sgen-CFDT déclare qu'il veillera à ce que la rationalisation ne se fasse pas au détriment de la qualité de vie au travail des agents. Il s'interroge sur les modalités du suivi de cette nouvelle organisation.

Le Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles indique que l'organisation sera mise en place progressivement. Un bilan sera fait après un an mais n'impliquera pas un second passage en instance sauf si des ajustements d'envergure étaient envisagés. Des indicateurs pertinents seront ainsi mis en place pour évaluer le ressenti de cette nouvelle organisation par les équipes.

Le Vice-président Affaires Juridiques et Institutionnelles précise que la qualité de vie au travail a été une préoccupation essentielle dans la construction du projet.

La Directrice Générale des Services précise que, depuis plus d'un an, l'effectif de la direction augmente continuellement de façon à assumer au mieux les fonctions juridiques.

Le Sgen-CFDT demande pourquoi le terme « *assistanat* » est utilisé et non « *assistantes* » juridiques.

Le Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles explique qu'il s'agit bien d'un assistanat de direction : cette activité englobe des tâches classiques mais des compétences juridiques sont attendues. Le Vice-président Affaires Juridiques et Institutionnelles ajoute que ce pôle constitue un rouage essentiel de la direction, ce qui explique son positionnement dans l'organigramme.

La CGT SUD demande à quoi correspond l'acronyme « PRADA ». Le Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles précise qu'il s'agit du « *personnel responsable d'accès aux documents administratifs* » qui peut être sollicité en cas de demande de communication d'un document administratif.

La CGT SUD précise qu'elle s'abstiendra par principe de précaution au regard des réorganisations précédentes au sein de l'établissement, de leur mise en œuvre et de leurs conséquences. Elle espère que le redimensionnement de la direction permettra l'organisation d'élections plus sereines tant pour ses agents que pour les candidats.

La FSU souhaite avoir des précisions sur les notions d' « *appui juridique* » et de « *soutien juridique* » de la section disciplinaire.

Le Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles indique que, s'agissant de la section disciplinaire des usagers, elle est gérée par l'assistanat juridique en lien avec sa présidente.

En ce qui concerne la section disciplinaire des enseignants et enseignants-chercheurs, elle est gérée par le pôle contentieux mais avec le soutien des assistantes juridiques.

Le SNPTES se félicite de voir augmenter les effectifs d'une direction, ce pourquoi il se positionnera favorablement. Il remarque que la direction a été sous dotée depuis plusieurs années avec un passage, en un an, de 7 à 11 agents et souhaite savoir si les personnels les plus anciens ont eu la possibilité de se positionner sur l'organigramme au regard de leurs compétences et appétences.

La Directrice Générale des Services souligne que l'organigramme présenté est au stade de projet. Dès publication des postes, les agents de la direction auront bien évidemment la possibilité de candidater. Le Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles ajoute que les discussions sur le projet d'évolution ont inclus le positionnement de chacun sur l'un des deux pôles, de même que les recrutements récents.

Le SNPTES souhaite que soient explicités les doutes évoqués par les agents dans le cadre des entretiens.

Le Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles précise que les agents avaient des interrogations sur la division de la direction en pôles. Les échanges ont permis d'expliquer aux agents le bienfondé de l'organisation projetée. Le Vice-président Affaires Juridiques et Institutionnelles ajoute que l'intitulé de certains pôles a été revu en tenant compte des souhaits des agents.

FO ESR salue l'augmentation des effectifs de la direction et appelle de ses vœux une hausse comparable pour tous les services d'AMU. Elle souhaite savoir si cette réorganisation tient compte des préconisations émises par le CHSCT lors de sa visite en 2018.

Le Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles confirme en avoir pris connaissance et précise que l'évolution reprend la grande majorité des préconisations du CHSCT.

FO ESR demande si l'assistant de prévention a été nommé.

Le Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles indique avoir sondé les membres de la direction. Une personne sera prochainement proposée et sa nomination devrait intervenir avant la fin de l'année.

FO ESR demande si les comptes-rendus d'entretiens professionnels ont été signés, ce que le Directeur des Affaires Juridiques et Institutionnelles confirme.

Le projet d'évolution de l'organisation de la DAJI est soumis au vote :

|  |
|--|
| CGT SUD : 1 abstention<br>FSU : 1 pour<br>FO ESR : 1 pour<br>SGEN-CFDT : 2 pour<br>Le SNPTES : 3 pour<br>UNSA EDUCATION : 1 pour |
|--|

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

### **III. Projet de jours de fermeture pour l'année 2022 – pour avis**

La Directrice Générale des Services indique que la proposition de fermeture des directions centrales et service communs vise à sanctuariser des temps de repos afin de réguler les flux d'activité qui rendent difficile l'aménagement de temps de repos de personnels qui sont très sollicités. En outre, de telles fermetures concertées et programmées seront propres à organiser la fermeture de certains locaux de travail et ainsi réduire l'empreinte carbone de l'établissement.

Elle rappelle que ces fermetures doivent se faire dans un cadre de concertation : les nécessités de service priment et il n'est pas question de désorganiser les équipes. S'il est possible, le télétravail devra être privilégié.

Le SNPTES comprend que le télétravail deviendrait la règle de façon à fermer les bâtiments dès lors que les nécessités de service ne permettraient pas de poser des congés, mais souligne que certains agents ne souhaitent pas télétravailler et/ou ne sont pas équipés.

La Directrice Générale des Services précise qu'il s'agit d'un cadre général mais que sa mise en œuvre devra nécessairement prendre en compte les contraintes de chaque structure, notamment en termes d'accès aux locaux pour certains personnels. Cette démarche permettra également d'informer les différentes structures en amont pour qu'elles puissent anticiper du point de vue de leur organisation.

L'UNSA souhaite savoir comment s'appliquera cette fermeture pour les personnels dont les fonctions ne sont pas télétravaillables comme par exemple pour les personnels des bibliothèques. Elle craint que les personnels ne ressentent un sentiment d'inégalité de traitement.

La Directrice Générale des Services confirme que l'application dépendra des contraintes de chaque service. Elle invite les directions et services concernés à anticiper par des réunions de concertation qui permettront de prévoir un roulement pour que chacun puisse bénéficier de repos planifiés de la façon la plus juste possible.

La CGT SUD note qu'il s'agit d'une proposition et que chaque service fonctionnera comme il le souhaite. Elle souhaite savoir si les services continueront de fermer à Noël.

La Directrice Générale des Services confirme que le Pharo fermera mais souligne que les directions et services communs représentent au total 32 structures dont toutes ne sont pas localisées au Pharo.

La fermeture des locaux est accessoire car elle n'est pas réalisable sur l'ensemble des sites.

La CGT SUD précise que, sur certains sites, les fermetures des locaux dépendent de l'UFR, quand bien même l'activité des services qui y sont affectés est continue. Elle souhaite savoir pourquoi les fermetures des composantes ne sont pas soumises à l'avis du comité technique.

La Directrice Générale des Services précise que les composantes sont dotées d'instances leur permettant de voter ces fermetures, à la différence des services communs et directions centrales. Elle indique qu'il serait envisageable de communiquer l'information aux membres du comité technique, ce que le Président confirme.

La CGT SUD demande si la DOSI sera concernée par cette décision.

La Directrice Générale des Services rappelle que les contraintes de chaque structure seront prises en compte. La décision met en place un cadre commun qui n'a pas vocation à se substituer aux particularismes de certaines structures.

Le Sgen-CFDT estime que ce point soulève beaucoup de questions. Il est noté, sur la note, que « *Les agents devront* », alors qu'il serait préférable de mettre en place un principe de volontariat. Il craint que ces fermetures aboutissent à minimiser le travail pendant les périodes considérées.

La Directrice Générale des Services indique que les sollicitations des agents sont permanentes et continues. La fermeture prévue implique la définition de temps d'arrêts effectifs sur des périodes considérées, ce qui favorisera la déconnexion.

La CGT SUD s'étonne que le droit à la déconnexion soit évoqué, puisque les agents en congés n'ont pas à répondre aux sollicitations.

La Directrice Générale des Services précise que, même en période de congés, les agents sont sollicités et que la charge de travail peut être reportée sur les autres collègues. Cette démarche vise donc à limiter ces impacts et à afficher des temps de fermeture.

FO ESR demande si ce plan de fermeture a vocation à être aussi adopté dans les composantes dans leurs calendriers respectifs. Elle souligne que la fermeture des directions et services communs pour un pont alors que des enseignements et examens sont organisés peut être problématique.

La Directrice Générale des Services indique que, dès lors que les fermetures seront votées en comité technique, il est possible de présenter et partager ce calendrier aux composantes. Elles seront alors libres de s'en inspirer. Le Vice-président Formation confirme que la plupart des dates fixées, correspondent aux calendriers des composantes.

L'UNSA souligne que ces fermetures permettront de renforcer l'équité entre les agents en termes de congé.

Le projet de jours de fermeture pour l'année 2022 est soumis au vote.

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

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

#### **IV. Modifications des principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires de l'Université d'Aix-Marseille Université – pour avis**

Le Vice-président Formation précise qu'Aix-Marseille Université est motrice sur le développement de l'apprentissage et contrats de professionnalisation et qu'en conséquence, les enseignants sont amenés de plus en plus à encadrer les alternants et à participer aux VAE. A ce jour, l'Université compte 3000 apprentis. Néanmoins, jusqu'à présent, aucun cadrage n'était prévu sur ces aspects et il est apparu essentiel d'inscrire ces missions dans le référentiel de service, au niveau des EQS.

Le SNPTES approuve cette valorisation mais s'interroge sur son dimensionnement au regard de la charge réelle. Il craint que l'insuffisance de la valorisation rende cette activité peu attractive.

Le Vice-président Formation rappelle qu'une heure équivalent TD correspond à plus de 4 heures de travail effectif : une soutenance dure en moyenne 30 à 45 minutes.

La FSU salue la reconnaissance de ce travail d'accompagnement, notamment sur l'encadrement d'alternants. En revanche, la valorisation de la VAE semble faible au regard du temps d'accompagnement réel induit.

Le Vice-président Formation précise que l'augmentation de la valorisation des tâches a pour corollaire l'amointrissement de l'activité recherche. De ce fait, il est important d'ajuster le curseur pour équilibrer l'implication des personnels sur ces deux activités. La prise en compte de ces activités est une première étape, puisqu'elle n'existait pas jusqu'alors et il n'est pas exclu qu'il soit réévalué dans un second temps après étude du modèle économique.

Les modifications des principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires de l'Université d'Aix-Marseille sont soumises au vote.

|                                    |
|------------------------------------|
| Le point est adopté à l'unanimité. |
|------------------------------------|

#### **V. Mise en place de critères de classement pour le recrutement des ATER au sein d'Aix-Marseille Université – pour avis**

Le Vice-président Formation explique qu'il est envisagé de cadrer le fonctionnement des commissions ad hoc de recrutement des ATER en mettant en place des critères indicatifs:

1° : capacité à donner des cours conformes au profil de poste.

2° : Autant que faire se peut, prioriser les candidats en dernière année de doctorat afin de leur permettre de finaliser leur thèse.

3° En cas de dérogation, justifier le choix.

Le Sgen-CFDT estime que le premier critère est difficile à apprécier et souhaite savoir comment le CACR anticipe cette question.

Le Vice-président Formation explique que les commissions ad hoc évaluent, d'une part, l'expérience en enseignement et, d'autre part, le domaine de recherche afin qu'il soit le plus en adéquation possible avec le profil de poste.

Le SNPTES indique que la première phrase mériterait d'être reformulée pour la clarifier. Il souligne que certains candidats n'ont jamais enseigné et qu'il est par conséquent difficile d'apprécier leurs compétences. En outre, l'octroi d'un poste d'ATER permet justement à ces candidats d'acquérir cette expérience d'enseignement importante pour la suite de leur carrière. Ce critère ne doit pas être un frein au recrutement sur ce type de contrat dont la nature est déjà précaire.

Le Vice-président Formation indique qu'une note pourrait être jointe afin d'explicitier davantage le premier critère.

Le SNPTES demande à ce que l'établissement veuille à adopter un comportement correct envers ces collègues, notamment pour préciser en amont le service prévisionnel et les matières enseignées.

La mise en place de critères de classement pour le recrutement des ATER est soumise au vote.

|                                    |
|------------------------------------|
| Le point est adopté à l'unanimité. |
|------------------------------------|

#### **IV. Point sur la complémentaire santé – pour information**

La Directrice du pôle gestion des personnels de la Direction des Ressources Humaines précise que, conformément aux évolutions réglementaires récentes, l'établissement prendra en charge un forfait complémentaire santé à hauteur de 15€ par mois à compter du 01/01/2022, soit environ 25% des cotisations payées.

Elle explique que les justificatifs nécessaires à la prise en charge seront collectés auprès des agents au cours du dernier trimestre 2021, ce qui permettra une mise en œuvre en paie en 2022. Une communication a été déployée sur ces modalités de mise en place par la diffusion d'un guide de procédure, de modèles et l'envoi d'un mail d'information auprès des agents.

Le SNPTES souhaite savoir à quoi correspondra le montant lorsqu'on atteindra la cible de 50% et si cette prise en charge sera échelonnée d'ici 2026.

La Directrice du pôle gestion des personnels de la Direction des Ressources Humaines indique que les textes ne sont pas tous parus mais que la prise en charge de la complémentaire par l'établissement devrait débuter dès 2024.

Le SNPTES souligne que les collègues n'ont pas tous connaissance de leur référent RH pour renvoyer leur formulaire dûment rempli.

La Directrice du pôle gestion des personnels de la Direction des Ressources Humaines précise que l'organigramme à jour a été diffusé et est accessible sur le site de la DRH.

Le Sgen-CFDT s'interroge sur le fait que les agents doivent remplir un dossier puisqu'il s'agit d'un droit.

La Directrice du pôle gestion des personnels de la Direction des Ressources Humaines précise que la réglementation prévoit une demande expresse des agents, dans la mesure où le forfait n'est pas versé si les agents ne justifient pas avoir une mutuelle ou s'ils bénéficient de la mutuelle de leur conjoint.

## **VII. Point sur la mise en œuvre du CDD de projet au sein d'Aix-Marseille Université – pour information**

Le Directeur des Ressources Humaines rappelle que le contrat de projet a été créé par la loi de transformation de la fonction publique et qu'un décret est paru en 2020 pour en préciser les modalités d'application. Ce contrat est dédié à la prise en charge de projets financés, qui permettra à l'établissement de recruter sur la base de compétences spécifiques nécessaires aux projets. Il précise que ces contrats ne sont pas pérennes et n'ouvrent pas droit à l'acquisition d'un CDI.

La Direction des Ressources Humaines sera particulièrement vigilante sur la caractérisation du projet et sur le conseil apporté aux structures. Des critères précis seront établis pour cadrer le recours à ces contrats.

Le SNPTES regrette que ce contrat soit défavorable à l'agent, dont la durée de recrutement varie du fait de la seule volonté de l'employeur. C'est l'agent qui subit les aléas du contrat et le risque lié à l'absence de maîtrise par l'établissement de la masse salariale.

De même, les périodes de service ne sont pas prises en compte pour l'obtention d'un CDI. Enfin, l'indemnité de fin de contrat n'est versée que si la rupture anticipée est à l'initiative de l'employeur. Ce contrat n'apporte aucune stabilité et ne tient pas compte de la précarité.

En outre, de façon plus générale, le SNPTES souligne qu'il existe un manque d'information des agents : ils ne sont pas informés du fait qu'ils ne sont pas éligibles à l'allocation de retour à l'emploi en cas de refus de renouvellement d'un CDD. Le recrutement d'agents contractuels au sein de l'Université s'élève à 35%, le double dans certains services, alors même que l'Université affiche être socialement engagée.

Le Directeur des Ressources Humaines souligne le fait que le contrat de projet ne va pas réformer la gestion des emplois : le service des concours conseille les agents qui souhaitent intégrer la fonction publique de façon pérenne et la volonté de stabilisation est traduite par les orientations de la future campagne d'emplois qui vise à favoriser les concours internes et externes.

S'agissant du droit à l'allocation de retour à l'emploi, l'établissement respecte la réglementation pour que les personnes qui génèrent des droits en bénéficient.

La Directrice du pôle gestion des personnels de la Direction des Ressources Humaines souligne qu'il existe un principe réglementaire de « *perte involontaire d'emploi* » qui n'est pas caractérisé lorsque l'agent refuse le renouvellement d'un CDD. Il appartient à l'établissement de compléter les attestations de façon conforme.

La Directrice Générale des Services précise que ce dispositif permet de recruter des agents sur des CDD longs, jusqu'à 6 ans dès leur conclusion, ce qui n'est pas nécessairement défavorable.

Le SNPTES regrette que ces aspects ne soient pas davantage expliqués lors du recrutement et demande où en est l'organisation du groupe de travail sur les contractuels qui avait été annoncé.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine confirme que l'agenda social ne le prévoit pas au regard du volume de groupes de travail prévus cette année.

Le Sgen-CFDT rappelle sa position générale quant aux évolutions réglementaires récentes : des ruptures conventionnelles avec les mêmes modalités que le secteur privé, une prime de précarité de 10% de la rémunération brute totale versée pendant la durée du CDD, la transformation du « CDD de projet » en « CDI de projet » avec les mêmes droits que dans le privé, une obligation de formation avant la prise de

poste pour tous les contractuels concernés, la prise en compte dans l'agenda social d'une négociation sur les rémunérations ainsi que les perspectives d'évolution et la titularisation sans concours sous condition de durée d'exercice. Il souhaite savoir combien de recrutements sont prévus.

La Directrice Générale des Services précise qu'à ce jour, il n'y a pas de projet de recrutement, les postes évoqués dans la présentation le sont à titre d'exemples.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si la charte de gestion des contractuels s'appliquera à ces personnels, ce que le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine confirme.

La FSU déclare être opposée de façon ferme et définitive au principe du CDD précaire.

La CGT SUD s'associe à cette déclaration. Elle a constaté la publication, en juin, d'une offre d'emploi pour un recrutement sur un projet au sein de la DOSI. Elle considère que les offres doivent être transparentes sur les conditions contractuelles, de même que l'information doit être précise pour la prise en charge chômage en cas de refus de renouvellement du CDD.

Le SNPTES demande si l'établissement pourra recruter les agents affectés sur des projets à venir sur des CDD classiques. L'établissement ne prend pas le risque de faire des CDD trop longs.

Le Directeur des Ressources Humaines indique qu'il est nécessaire de déterminer le caractère permanent ou non du besoin pour adosser les contrats à un calendrier pluri annuel, bien que non permanent.

### **VIII. Evolution organisationnelle de l'activité reprographie au sein de l'IAE – pour information**

Le Directeur de l'Exploitation du Patrimoine Immobilier et de la Logistique indique que l'évolution envisagée résulte d'une volonté de rattacher le site en production aux trois ateliers existants qui sont équipés de machines puissantes et dotés d'effectifs dimensionnés pour absorber la charge.

Le forfait payé pour les machines de l'IAE n'est utilisé qu'à moins de 50%, ce qui génère un surcoût. De même, le « *temps de travail machine* » est de 30 minutes par jour en moyenne.

La CGT SUD indique que la présentation ne reflète pas la réalité et lit la déclaration suivante :

*« La CGT est présente dans cette composante depuis plusieurs années, auprès des personnels pour les aider à surmonter tous les dysfonctionnements organisationnels et structurels de l'IAE. Cette présence fait que nous avons été alertés très rapidement de la situation du collègue de la reprographie de l'IAE. La présentation faite ici sur la fermeture du service de reprographie de l'IAE ne reflète pas la réalité. Soyons factuel :*

*- le vendredi 15 octobre l'agent a été informé par la direction de l'IAE que la reprographie était susceptible de fermer.*

*- Le lundi 18 octobre on lui indique que la reprographie fermait.*

*- le 19 octobre on lui confirme par écrit que l'université avait décidé la fermeture de la reprographie*

*- le mercredi 20 à 7h30 la machine principale du service de reprographie est retirée.*

*Cette même matinée les services RH du campus d'Aix sont dans les locaux pour s'entretenir avec la direction et le collègue de la reprographie. On apprendra par la suite que l'agent de la reprographie aura été le dernier informé qu'il allait être dépossédé de son outils de travail et des fonctions qu'il occupait depuis 11 ans.*

*Ces façons de procéder sont violentes et loin du message qu'aimerait induire le slogan inscrit sur le logo de notre université : socialement engagé.*

*La CGT, vigilante sur ces pratiques illégales et courantes de fermetures de services sans en informer le CT, a très certainement obligé l'université à présenter ce point aujourd'hui.*

*Nous n'aurons qu'une seule question : puisque tout a été décidé dans la plus grande discrétion et loin des personnels de l'IAE et de l'agent de la reprographie, qu'il n'y a plus de machine dans le service de reprographie (la dernière ayant rendu l'âme il y a moins d'une semaine à cause de la surcharge de travail induite par le départ de la machine principale), pourquoi ce point est-il mis à l'ordre du jour du CT d'aujourd'hui alors qu'il aurait dû faire l'objet d'un débat bien avant ? »*

Les considérations financières ne justifient aucunement ces façons de faire. Ce point aurait plutôt dû s'intituler : « *Fermeture du service de reprographie à l'IAE* ».

Le Sgen-CFDT a également été destinataire de remontées des adhérents et indique qu'une pétition circule pour contester cette fermeture et sera vigilant quant à la réaffectation de l'agent concerné. L'IAE se situe sur un site isolé, la forte diminution des moyens d'impressions en local est très pénalisante pour les étudiants, les enseignants et l'ensemble des usagers.

Le Directeur de l'Exploitation du Patrimoine Immobilier et de la Logistique précise que l'établissement a été attentif à l'analyse des besoins des usagers et que des matériels ont été conservés sur le site pour pourvoir aux besoins.

Le SNPTES s'est rapproché du Directeur du Pôle Systèmes d'Impression qui a assuré que l'agent allait être accompagné pour une réorientation, soit pour intégrer le pôle à Aix, soit pour être réorienté sur le site de l'IAE, ce que confirme la Directrice Générale des Services. Pour ce qui est du fonctionnement de la composante, du matériel reste en libre-service pour répondre aux besoins.

La FSU s'interroge sur le déroulement de cette fermeture et la violence morale ressentie par cet agent, au-delà de la réalité comptable et financière. Il rappelle que des problèmes existent à l'IAE depuis plusieurs années et qu'il pourrait être opportun de revoir plus précisément le fonctionnement de cette composante.

Le Président rappelle que la gouvernance actuelle s'est saisie de la problématique de l'IAE en début de mandat et que des mesures correctives ont été prises.

La CGT SUD considère que les usagers ne sont pas formés pour utiliser certaines fonctionnalités des imprimantes.

Le Directeur de l'Exploitation du Patrimoine Immobilier et de la Logistique précise que ce nouveau service fonctionne sur d'autres sites et des formations sont proposées pour former les usagers sur demande.

## **IX. Questions diverses**

### **I. INDEMNITAIRE**

**I.1 Question :** L'année dernière, AMU avait mis en place le forfait mobilité durable (covoiturage). Nous pouvions déclarer du covoiturage pour la moitié de l'année 2020. Pouvez-vous nous confirmer que à titre exceptionnel, pour l'année 2020, le paiement interviendra bien avant la fin de l'année 2021 ? Il semblerait que les DRH campus ne soient pas toutes informées de cette procédure et des modalités de paiement.  
(CGT-SUD)

**Réponse :** Les modalités d'application du Forfait Mobilité Durable à Aix-Marseille Université ont été adoptées et validées sur le plan institutionnel lors de la séance du Conseil d'Administration du 19 janvier dernier. Considérant le retard pris dans la mise en œuvre du dispositif pour les déplacements effectués en 2020, il avait été acté que les demandes pourraient exceptionnellement être introduites à terme échu, sur l'année N+1 pour l'année N. Ainsi, la première campagne du FMD ouverte du 1<sup>er</sup> au 31/03/2021 a-t-elle permis le recueil des demandes portant sur les déplacements effectués en cycle personnel et/ou en covoiturage depuis la date d'entrée en vigueur du décret correspondant (soit le 11 mai 2020) jusqu'au 31/12/20. Les demandes expertisées comme étant valides par la DRH feront l'objet d'une mise en paiement au plus tard le 31/12/21, comme cela avait été validé en séance.

Les demandes portant sur les déplacements effectivement réalisés sur l'année civile 2021 pourront être déposées au cours de la Campagne FMD 2021 qui s'ouvrira dès le 15 novembre 2021 et se clôturera au 31/12/21. La mise en paiement des sommes perceptibles au titre du FMD 2021 interviendra au maximum d'ici la fin du premier semestre 2022 (comme stipulé dans la note de synthèse présentée en CA).

**I.2 Question :** Comment était considérée la journée du lundi 04/10/21 (cours annulés pour cause d'alerte rouge météo) au niveau du service des enseignants ? Le service est-il considéré comme fait ?  
(CGT-SUD)

**Réponse :** Le 4 octobre dernier, en raison des intempéries, l'établissement a été contraint d'annuler l'ensemble des activités pédagogiques sur les Bouches-du-Rhône afin de préserver la santé et la sécurité tant des personnels que des étudiants d'AMU. Conformément à la réglementation en vigueur, il convient de privilégier la récupération des heures de cours non réalisées, en lien avec chaque directeur de composante.

**I.3 Question :** Suite aux réunions de concertation de juin dernier, le Ministère (DGRH et DGSIP) vient de communiquer aux établissements les modalités de financement du réexamen de l'IFSE, ainsi qu'à la convergence entre les indemnités dans les différentes filières. Premièrement, les établissements se sont vus attribuer des moyens pour appliquer cette revalorisation, sous la forme d'un forfait de 100 €/agent/an. Deuxièmement, des moyens ont été répartis, dans le cadre de la notification budgétaire intermédiaire (août dernier), pour revaloriser les adjoint.es techniques de recherche et de formation, les magasinier.es, les

bibliothécaires assistant.es spécialisé.es et les bibliothécaires, en application de valeurs de référence pour 2021.

Troisièmement, des moyens complémentaires sont attribués aux établissements pour accélérer la convergence indemnitaire et leur permettre d'atteindre ou de dépasser la valeur de référence nationale de 2027, pour chaque grade concerné. Comment l'université va-t-elle mettre en place ces dispositifs dans le cadre du dialogue social et assurer un versement dès 2021 pour les mesures concernées ?

(CGT-SUD)

**Réponse :** AMU a déjà procédé à la revalorisation triennale de l'IFSE des trois filières (ATSS, ITRF et bibliothèque) et à la convergence indemnitaire en 2020 en injectant 1 M€ dans le RIFSEEP qui a été mis en place juridiquement à partir de 2017 au sein de l'établissement.

L'établissement réfléchit cependant à un versement forfaitaire annuel de 100 € en direction des personnels titulaires de catégorie C des trois filières car cela correspond à la somme qui a été reçue comme complément de subvention de masse salariale.

**I.4 Question :** Lorsqu'une fiche de poste d'un agent BIATSS fait mention d'enseignement dans ses missions, comment celles-ci sont-elles gérées, font-elles partie de son service annuels des 1607 heures ou sont-elles en suppléments et dans ce cas ouvrent-elles droits à une rémunération supplémentaire au profil de l'agent ?

Est-ce que l'agent est dans l'obligation d'accepter ses enseignements alors que ce n'est pas la mission première d'un agent BIATSS ?

(SNPTES)

**Réponse :** Certains personnels BIATSS (par exemple IGR relevant d'une BAP scientifique) peuvent avoir des missions d'enseignement dans le cadre des obligations de service et de la fiche de poste. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de payer en sus : l'agent doit assurer les missions de la fiche de poste dont il a connaissance dès sa prise de fonction.

La rémunération complémentaire est possible dans le cas où l'activité est réalisée en sus des obligations de service. Pour précision, les personnels BIATSS peuvent assurer des vacations d'enseignement en formation initiale ou continue en dehors des heures de service ou pendant une période de congés, sous réserve de bénéficier d'une autorisation (ou cumul si extérieur AMU) de cette activité par l'employeur et de remplir les conditions en lien avec la discipline enseignée.

Pour les personnels BIATSS AMU, cela se concrétise par une fiche de renseignement autorisant le cumul (ARES) signée du Président ou de la Directrice générale des services. A ne pas confondre avec les formations dispensées par des personnels AMU pour des personnels AMU (la charte des formateurs s'applique alors).

## II. DEVELOPPEMENT RH

**II.1 Question :** Pourquoi est-il impossible de recruter, en tant que contractuel.le, un.e étranger.e (hors Europe) dans une direction centrale ?

(CGT-SUD)

**Réponse :** Les conditions de recrutement sont les mêmes dans toutes les structures d'Aix-Marseille Université : l'ensemble des candidats est soumis aux mêmes règles de recrutement, quelle que soit l'affectation. Ainsi, tout candidat étranger peut être recruté dès lors qu'il remplit les conditions légales de recrutement, notamment la régularité du titre de séjour et l'autorisation préfectorale préalable à l'embauche.

**II.2 Question :** La procédure de classement des enseignants-chercheurs nouvellement recrutés à AMU est souvent vécue comme (trop) longue par les collègues (il faut parfois compter un an pour connaître son nouvel échelon). Comment ces délais pourraient-ils être réduits ?

(CGT-SUD)

**Réponse :** Les enseignants-chercheurs disposent d'un an à compter de la date de publication du décret (pour les professeurs des universités) et de l'arrêté de nomination (pour les maîtres de conférences) pour déposer la demande de classement. Ce dernier nécessite une instruction qui peut durer plus ou moins longtemps selon la complexité, des nombreux échanges entre le gestionnaire RH et l'agent, et le passage en instances (CAcR) si nécessaire et selon les articles prévus par le décret n° 2009-462 du 23/04/2009.

La crise sanitaire, le retard dans la publication des décrets 2020 et des arrêtés de nomination 2020 ont engendré des retards qui sont en cours de régularisation. Le bureau EC du pôle gestion des personnels de la DRH traite actuellement les reliquats 2020 et les nouvelles nominations de 2021.

### III. ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

**III.1 Question :** Les travaux programmés sur le site Saint Charles (entrée, bâtiment 5, etc.) ont dû être arrêtés en raison de la crise sanitaire. Avez-vous un nouveau calendrier prévisionnel pour la reprise des chantiers ?  
(CGT-SUD)

**Réponse :** Le contexte sanitaire a effectivement retardé les études de maîtrise d'œuvre et des bureaux d'étude relatives à la requalification et sécurisation de **l'entrée du site Saint-Charles**. Depuis, les marchés de travaux ont été lancés et les offres analysées. Nous devons relancer un lot de ce marché car infructueux, mais cela n'aura pas d'impact sur le démarrage du chantier qui est prévu courant janvier 2022, avec une fin prévisionnelle des travaux pour la rentrée 2022.

Les travaux de **requalification des façades du bâtiment 5 St Charles** débutent. Nous sommes dans le mois de préparation du chantier avec les entreprises. Les travaux débiteront en décembre 2021 pour une fin prévisionnelle en mai 2023.

Pour les travaux relatifs à l'opération de **réhabilitation des bâtiments 7 et 8 St Charles**, le marché de travaux est en cours de notification. Les travaux débiteront en décembre 2021 pour une fin prévisionnelle en Juillet 2023, soit 20 mois.

*Nota : Période de préparation d'un mois en décembre 21, début effectif des travaux Janvier 2022.*

**III.2 Question :** Est-il possible de faire un point sur les travaux et déménagements du Pharo ?  
(CGT-SUD)

**Réponse :** Des études de faisabilité de restructuration du bâtiment A du Pharo sont en cours. En effet, l'installation de Directions (AMIDEX, DRV) sur le site du 63 Canebière a permis de libérer des surfaces, qui seront réaffectées au profit de la DRH en particulier, libérant ainsi les locaux du sous-sol repensés pour d'autres usages comme un espace de pratique sportive notamment.

Une réflexion sur l'archivage pour l'ensemble des Directions est à coupler à ces études, afin de désengorger les postes de travail et étages, au profit de la qualité de vie des personnels dans des bureaux réaménagés. Le calendrier des travaux et déménagements est programmé courant de l'année 2022. Une réunion d'information à destination des personnels concernés ainsi que des présentations en instance seront réalisées.

**III.3 Question :** Listes de diffusion syndicales : les listes existantes n'offrent pas aux organisations syndicales la possibilité de diffuser de manière ciblée vers chaque composante, ce qui réduit la rationalisation des messages envoyés. Une évolution est-elle envisageable afin de permettre cette diffusion ciblée ?  
(Sgen-CFDT)

**Réponse :** Aix-Marseille Université, par le biais de la DOSI, gère les listes de diffusion syndicales conformément à la délibération CA 2012/10/23-13 du 23/10/2021 relative aux règles d'utilisation au sein de l'Université des listes de diffusion (listes -bureau, -forum, -enseignants, -biatss, -aenes, -itrf, -bu, -tous). Compte-tenu des 8 organisations syndicales représentées actuellement au sein de l'établissement, cela représente à ce jour 64 listes au comportement atypique sur le serveur de listes Personnel (soit environ 2% de la totalité des listes Personnel) et une interface d'abonnement/désabonnement développée spécifiquement dans le site web IntraAMU : <https://www.univ-amu.fr/fr/intramu/expression-syndicale>

Techniquement, il n'y a aucun empêchement majeur à étendre le périmètre des listes syndicales dès le moment où les agents concernés peuvent aisément être extraits de l'annuaire de l'établissement en vue de leur abonnement automatique. C'est le cas avec leur appartenance à une composante.

Cette demande appelle les précisions suivantes :

1. Une réflexion identique n'avait pas connu de suite en 2018
2. Dans le dispositif actuel, certaines listes n'ont jamais été utilisées ou très peu. Une réflexion plus globale permettrait de déterminer l'ensemble d'un nouveau dispositif ne proposant que des listes dont l'utilité est avérée, notamment au vu de leur usage lors des années passées.
3. Dans le futur dispositif, nous risquons d'être confrontés à une combinatoire néfaste à une bonne gestion : En effet, rien qu'en mettant à disposition une seule liste par composante (par ex, syndicat-<xxx>-<composante>-tous), le nombre de listes du dispositif actuel serait triplé (supplément de 17 listes pour les 8 organisations syndicales actuelles, soit 136 listes qui se rajoutent aux 64 actuellement gérées soit un poids des listes syndicales dans le dispositif des listes Personnels passant de ~2% à ~7%).

Cette combinatoire serait exponentielle si le degré de détail est plus précis que le niveau –tous et si les listes s'ajoutent (par exemple, -biatss et -enseignants par composante)  
En tout état de cause, il n'est pas envisageable, au regard de la charge de travail qui en découle, de faire l'évolution demandée (et qui devra être précisée), dès à présent, pour les élections partielles de la commission de la recherche prévues en novembre.

**III.4 Question** : Un enseignant AMU qui assure des heures d'enseignement dans une composante ou structure qui n'est pas sa structure ou composante de rattachement a parfois beaucoup de mal à obtenir que ces heures d'enseignement soient a priori prises en compte dans son service statutaire, et non comme heures complémentaires. La réponse de l'administration dans ce cas est la suivante : "*si le service statutaire (192h ou 384h) peut être rempli dans la structure de rattachement, alors les heures assurées en dehors de cette structure sont a priori comptées comme heures complémentaires*".

Nous appelons la gouvernance à réfléchir à cette réponse, qui ne prend en compte le service d'enseignement que sous un aspect quantitatif et néglige l'apport qualitatif, en termes d'interdisciplinarité par exemple - principe largement défendu par ailleurs - de ce type d'engagement enseignant dans deux structures.

Ce blocage dans le décompte des heures tient-il au règlementaire (contraintes nationales) ?

Est-ce une pratique propre à AMU ? Ou s'agit-il de l'usage de certaines composantes ou structures d'AMU, non de toutes ?

S'il s'agit d'usages locaux, le Président d'AMU peut-il nous dire s'il entend à cet égard mettre en cohérence son engagement en faveur de la qualité et du caractère renouvelé et interdisciplinaire des enseignements et les moyens, y compris normatifs ou organisationnelles, que l'établissement y consacre ?  
(Sgen-CFDT)

**III.5 Question** : La question (III.4) que nous soulevons ci-dessus nous incite à demander un état des lieux du traitement du services des EC au sein d'AMU et des pratiques au sein de chaque composante.  
(Sgen-CFDT)

**Réponse** : Les principes généraux de répartition des services d'enseignement des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et contractuels enseignants, validés par le CA du 16/07/2019, prévoient que le paiement des heures de cours complémentaire n'est généré que lorsque l'agent a réalisé un service d'enseignement supérieur à son service statutaire.

Ainsi, le fonctionnement tel que voté en instances implique que la méthode du décompte de service statutaire englobe tant les heures dispensées sur la structure d'affectation que sur les structures autres. Le paiement des heures de cours complémentaires ne peut alors être réalisé qu'en fin de processus, dès lors que la totalité du service a été validé, toutes structures confondues.

Ces règles résultant d'une délibération de l'Etablissement, elles sont appliquées de façon identique sur l'ensemble des structures.

Un fonctionnement autre, tel que celui proposé dans la présente question, nécessiterait la modification des principes généraux de répartition des services pour laquelle une réflexion devra préalablement être engagée par l'établissement.

#### IV. DIVERS

**IV.1 Question** : Les agents d'AMU doivent ils payer les frais d'inscription pour des études à AMU ? Peut-on envisager que les enfants des agents d'AMU puissent être exonérés aussi de ces frais d'inscription ? (ne sommes-nous pas une université socialement engagée ?)  
(CGT-SUD)

**Réponse** : La mise en œuvre d'un tarif préférentiel pour les personnels d'Aix-Marseille Université ou leurs enfants n'est pas envisageable d'un point de vue juridique, en ce qu'elle aboutirait à générer une rupture d'égalité de traitement des usagers. En revanche, les personnels de l'établissement peuvent bénéficier des possibilités d'exonération applicables à tous les usagers selon les critères d'exonération votés par le CA pour la formation initiale et formation continue.

**IV.2 Question :** Où en sont les statuts du futur service des langues fusionné (SUFLE/MIRREL) ? Le GT statuts conduit au printemps dernier par l'administrateur provisoire s'était prononcé en faveur d'une élection de sa direction par les agents du service ou par son conseil de gestion. Quels arbitrages ont été rendus sur ces propositions du GT statuts ?  
(Sgen-CFDT)

**Réponse :** Le comité technique a été consulté sur le principe de la fusion des deux structures et le Conseil d'Administration le sera au mois de novembre. Comme indiqué lors de la réunion du Comité Technique du mois d'octobre dernier, outre la consultation des instances, le processus de fusion répond à différentes étapes, en lien avec la DAJI d'AMU qui sera associée chaque étape, à savoir :

- Mise en place d'une assemblée constitutive provisoire et désignation d'un administrateur provisoire, chargés de proposer les nouveaux statuts, (validation des nouveaux statuts par la DAJI et propositions, le cas échéant) et de procéder à l'élection du conseil de gestion, avant nomination du directeur ;
- Adoption des statuts par le nouveau conseil mis en place ;
- Approbation des statuts par le Conseil d'Administration d'AMU.

## V. COVID-19

**V.1 Question :** Obligation vaccinale COVID-19 : outre les personnels des services de médecine préventive, il y a-t-il d'autres structures (laboratoires, services...) où il y aurait une obligation vaccinale pour les personnels ? Si oui, quelles sont-elles et cette obligation y a-t-elle conduit à des aménagements de poste ?  
(Sgen-CFDT)

**Réponse :** La vaccination pour les personnels selon les dernières circulaires n'est obligatoire que pour les personnels des services de médecine de prévention et préventives et les personnels bi-appartenant AMU-APHM. Les personnels des laboratoires ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale.

A ce jour, plusieurs aménagements de poste ont été nécessaires pour se conformer aux obligations réglementaires (réaffectation ou positionnement de jours de congés...).

**V.2 Question :** Distribution de masques et mise à disposition de gel hydroalcoolique. Au Pharo, du gel et des masques sont disponibles dans le distributeur, payant, de l'entrée du bâtiment A... Dans les laboratoires et les composantes, des masques sont distribués régulièrement aux agents, et du gel est à disposition. Pourquoi cela n'est-il pas possible dans les directions centrales ? 2 masques tissus tous les 6 mois, cela ne suffit pas...  
(CGT-SUD)

**Réponse :** Les masques sont distribués aux directions centrales, aux composantes et aux laboratoires de recherche avec la même fréquence. Les personnels qui n'auraient pas eu leur dotation peuvent s'adresser à leur directeur afin qu'ils fassent remonter les besoins auprès de la DHSE.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h50

Le Président  
Éric BERTON

Le secrétaire de séance  
Pour la DRH

Le secrétaire adjoint de séance  
Pour le SNPTES