

# Procès-verbal du comité technique du 7 décembre 2021 à 14H30, 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 le Sgen-CFDT.

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

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal (PV) du 9 novembre 2021.

Le SGEN-CFDT a une remarque concernant leur déclaration préalable et demande de modifier « le Pharo » par « au Pharo ».

Par ailleurs, il convient de remplacer dans la phrase « pour ne pas dire tout », par « pour ne pas dire tous. » Enfin, le Sgen-CFDT demande si en page 2 le terme n'est pas « assistances juridiques » plutôt qu'« assistantes juridiques ».

La CGT-SUD formule également deux remarques : Elle demande à remplacer la phrase « 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. » par « La CGT-SUD a l'impression que cette question des congés est propre au Pharo. »

Elle demande également le retrait de la phrase suivante : « La CGT-SUD demande si la DOSI sera concernée par cette décision ».

Sous réserve de la prise en compte de ces remarques, le PV du Comité Technique du 9 novembre 2021 est adopté à l'unanimité.

# II. Campagne d'emplois 2022 - pour avis

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine présente la campagne d'emplois 2022.

Le SNPTES remercie le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine pour la présentation et note avec satisfaction le volontarisme de l'établissement malgré les contraintes exogènes de masse salariale qui viennent d'être exposées.

Il souhaite savoir à quel moment le schéma directeur d'offre de formation entre en compte dans la campagne d'emplois.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que le schéma directeur d'offre de formation ne s'applique plus car il n'a pas été reconduit.

Le SNPTES demande s'il ne faudrait pas réactiver ce schéma directeur d'offre de formation et demande comment se font les arbitrages inter-composantes par rapport à une stratégie de formation de l'établissement face à des flux étudiants et à de l'insertion professionnelle.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine explique qu'une large autonomie est laissée aux structures dans le cadre d'une enveloppe donnée, toutefois, une composante n'a jamais 100% de la masse salariale libérée.

En revanche, la gouvernance intervient pour répondre à ses engagements notamment en incitant à ouvrir des concours au titre de l'article 46-3, soit en créant des dispositifs indemnitaires (création de la prime enseignants et enseignants-chercheurs CDI LRU), soit en développant les CRCT).

Concernant les créations de postes, ce type d'approche n'a pas été retenu car il ne s'applique pas pour les unités de recherche. Et le Vice-président Formation de son côté a voulu stabiliser les personnels chargés de projet autour de Dream U.

La gouvernance n'a pas étudié quel était le taux d'encadrement dans chaque structure. Les indicateurs ont seulement été utilisés pour arbitrer « les dépassements d'enveloppe. »

Le SNPTES demande si les crédits « loi ORE » sont des crédits soclés.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique qu'il s'agit de crédits pérennes et que c'est pour cette raison qu'on observe une augmentation des recrutements sur loi ORE.

Le SNPTES demande, concernant le repyramidage des enseignants-chercheurs, si les textes passés au CT ministériel n'ont pas été modifiés. Le CNU devra intervenir dans une phase d'évaluation des dossiers, mais la décision reviendra au président de faire des promotions sur liste d'aptitude.

Le SNPTES relève qu'il existe des contraintes différentes sur les concours au titre de l'article 46-3 au sein d'AMU où l'idée est d'équilibrer les ratios professeurs / maîtres de conférences, et prenant en compte les disparités dans les disciplines.

Le Président indique que ce travail préalable et de fond sera confié au Conseil Académique restreint et qu'ainsi les disciplines seront bien représentées.

Le SNPTES indique qu'il existe une contrainte : en principe ce repyramidage doit concerner pour trois quarts des collègues titulaires d'une HDR avec dix ans d'ancienneté et hors classe, cette information concernant les hors classe est indiquée dans le protocole majoritaire qui a une valeur juridique.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que le Conseil Académique restreint définira sa doctrine compte-tenu de ce qui figurera dans le décret.

Le Sgen-CFDT remercie pour cette présentation et demande pourquoi les postes concernant la reprise des salariés de Protisvalor n'apparaissent pas.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine explique que ces postes sont sur des postes actuellement vacants et qu'il s'agit par ailleurs de recrutement sur contrats et non par concours. Dès lors, ils ne figurent pas dans la campagne d'emplois. Enfin ces emplois ne sont pas forcément financés par l'Etat, mais peuvent être financés par l'IDEX ou par des appels à projet, il est donc normal de ne pas les retrouver sur la campagne d'emplois 2022.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir comment va fonctionner la campagne NOEMI.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique qu'il est trop tôt pour le savoir, AMU a obtenu le feu vert du côté des organismes, mais la mise en œuvre sera faite par la direction générale des services et par la direction des ressources humaines.

La Directrice générale des services indique qu'une première réunion a eu lieu avec les délégations régionales CNRS et INSERM. Les modalités en termes d'outil, d'organisation et de planning sont en train d'être évaluées. Une première présentation aux instances est prévue au printemps 2022 et l'établissement espère une première campagne conjointe en fin d'année 2022.

En première approche, il a été identifié que le régime de mobilité pour les personnels des organismes est assez différent des règles existantes dans le cadre de l'actuelle charte de mobilité interne d'AMU. Un temps de discussions et d'échanges devra donc avoir lieu avec les représentants des personnels afin de préciser ce qui relève de l'expérimentation croisée avec les organismes par rapport aux mobilités pratiquées actuellement au sein d'AMU.

Une nouvelle réunion aura lieu en janvier 2022 avec les organismes, et la Directrice générale des services reviendra vers les représentants des personnels prochainement en fonction de l'avancement des travaux.

Le Sgen-CFDT demande s'il n'aurait pas été plus judicieux d'équilibrer le ratio enseignants-chercheurs / BIATSS, alors que dans cette campagne d'emplois il semble y avoir plus de recrutements d'enseignants-chercheurs que de BIATSS.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que cet engagement a été respecté dans le cadre des créations de postes (sur 34 créations, 29 ont bénéficié aux BIATSS, les 5 restantes sont des créations de postes d'enseignants-chercheurs, enseignants ou ATER). Les concours ne sont pas forcément un bon indicateur, il peut y avoir du stock d'emplois vacants des campagnes précédentes, qui étaient pourvus par des contractuels et qui sont mis au concours cette année.

La CGT-SUD indique que, sur la diapositive 10, il est expliqué que le « Bonus Masse Salariale » (BMS) permet de financer le glissement vieillissement technicité (GVT). Or, le BMS a été créé à l'origine dans un but de rééquilibrer les taux d'encadrement entre les composantes. La CGT-SUD souhaite savoir si cet objectif a été abandonné définitivement.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que l'outil « fiscal » du BMS a été conservé mais que son objet a été modifié, il a été considéré que ce BMS permettait de financer les nouvelles mesures « ressources humaines ».

L'établissement va travailler avec les représentants des personnels dans quelques mois sur un schéma directeur de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et, lorsque ce schéma sera établi, il permettra de fixer certains objectifs permanents dans les futures campagnes d'emplois. Ainsi les axes de cette campagne d'emplois ne seront pas forcément les mêmes.

Il souligne qu'il est compliqué de répartir une campagne d'emplois uniquement sur le taux d'encadrement : l'indicateur brut « taux d'encadrement » n'est pas un critère essentiel dans les arbitrages faits dans le cadre de la campagne d'emplois. Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine rappelle que les

structures prennent les décisions de leur choix dans le respect de leur enveloppe, de ce fait tout n'est pas décidé par le central.

La CGT-SUD remarque une disparité sur le taux d'encadrement des étudiants entre les composantes.

Elle constate que le prélèvement au titre du bonus masse salarial (BMS) est retiré des postes entrants, ce qui rend le remplacement des titulaires quasiment impossible et aboutit aux recrutements de contractuels. Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine rappelle la règle du « 1 pour 1 » mais explique qu'elle est factuellement rarement appliquée (par exemple un professeur de classe exceptionnelle ne sera pas remplacé par un professeur de classe exceptionnelle, mais par un professeur 2ème classe ou par un maître de conférences voire par un ATER).

La CGT-SUD note que le bilan global est présenté de façon avantageuse avec un taux de remplacement de 9/10, mais à la lecture des tableaux des postes vacants, on constate 55% de postes vacants pourvus par des non titulaires pour les BIATSS et 57% pour les enseignants-chercheurs, donc en conclusion le taux de remplacement effectif est plus proche de 50% que de 90%.

Concernant les 114 concours enseignants-chercheurs figurant en diapositive 28, ils ne sont en fait que 87 puisque les 24 concours « 46-3 » sont des promotions internes et que les trois mutations ne représentent pas non plus des créations de postes.

En outre, la CGT-SUD a l'impression que les enseignants-chercheurs ont été favorisés par rapport aux BIATSS dans les taux de remplacement affichés.

Enfin, elle observe avec désespoir la disparition de 33 postes de catégorie C.

En conclusion, pour la CGT-SUD, la campagne d'emplois ne répond en rien aux défis auxquels notre Université est confrontée et ne votera pas pour une gestion de la pénurie.

Le Sgen-CFDT rappelle que la contrepartie du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) était que le GVT ne serait plus compensé.

Il aimerait que certains chiffres annoncés lors de la présentation orale qui vient d'être faite figurent dans le support de présentation.

Il demande quel est le poids du facteur exogène en pourcentage sur la hausse de 39,5 millions d'euros de masse salariale.

Il relève qu'aucune vision sur l'évolution des contractuels ne figure dans la présentation : les contractuels sont-ils plus ou moins nombreux ? Dans quelles composantes sont-ils ?

Il demande un suivi des effectifs attribués à chaque composante dans le temps. Il demande si les postes dits « Sauvadet » vont être titularisés.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique qu'il s'agit déjà de postes de titulaires mais que c'est leur source de financement qui va changer.

Le Sgen-CFDT est très attentif à ce qui se passe au niveau du protocole social de la LPR, le repyramidage étant sensible, tant pour les enseignants-chercheurs que pour les BIATSS.

Il estime qu'il est intéressant que les spécialistes du Conseil Académique restreint se prononcent sur ces questions, mais indique qu'il faudra un cadrage qui soit respecté du mieux possible.

En outre, il demande pourquoi des postes d'astronomes disparaissent alors qu'ils ont des missions très spécifiques.

La contrôleuse de gestion ressources humaines explique qu'il s'agit de supports ministériels de CNAP, dont le support et la masse salariale associée sortent des lignes budgétaires d'AMU et reviennent directement au ministère.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine confirme que la vision des effectifs contractuels par composante sera ajoutée à la présentation faite au Conseil d'Administration.

Le Sgen-CFDT souhaite une meilleure lisibilité concernant le repyramidage enseignants-chercheurs / BIATSS et l'équilibre inter-composante.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que le repyramidage BIATSS se fera sur examen professionnel.

Pour le Sgen-CFDT la question n'est pas sur la mécanique mais sur l'esprit avec lequel on va le faire, dans l'identification des postes et dans la manière de constituer les dossiers.

Ces repyramidages ont été débattus par les organisations syndicales avec des objectifs qui doivent être respectés en local.

FO ESR remercie de la présentation et indique que les transformations/créations de supports sont floues au niveau des BIATSS, et que la diapositive 26 n'est pas assez claire.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine rappelle qu'il y a douze emplois gagés, et que ces postes ne disparaissent pas, et qu'il n'y a, en réalité, que quatre suppressions – restitutions.

FO ESR souligne que les tableaux Excel sont indigestes.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que les vraies créations, c'est-à-dire les supports supplémentaires, sont celles apportées par la loi ORE : 26 créations côté BIATSS et 45 créations côté enseignants-chercheurs.

FO ESR demande si les créations « loi ORE » BIATSS sont des postes de titulaires.

Le Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine répond par l'affirmative mais précise qu'au départ les structures peuvent démarrer sur des postes de contractuels sur emplois pérennes et ouvrir ces postes aux concours l'année suivante par exemple.

La Directrice générale des services complète les propos du Vice-président Richesse Humaine et Patrimoine en précisant que, concernant le périmètre des directions centrales et des services communs, dans le cadre de la campagne d'emplois 2021, 17 concours ont été ouverts, alors que dans le cadre de la campagne d'emplois 2022, 45 concours sont prévus avec à la fois des postes « loi ORE », des repyramidages et la stabilisation d'emplois contractuels par des créations.

La campagne d'emplois 2022 est soumise au vote :

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

UNSA EDUCATION: 1 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

# III. Réorganisation du Pôle achats / AMU Voyages Pro - pour avis

La Directrice de la Commande Publique et le Directeur Général des Services Adjoint présentent le point.

Le Sgen-CFDT constate que ce problème de réorganisation est annoncé tardivement et que les six collègues voient leur contrat de travail non-renouvelé à la veille de Noël, et souhaite un suivi de la situation de ces agents. Pour le Sgen-CFDT, il est regrettable de ne pas profiter en amont d'outils qui fonctionnent.

Enfin, il demande si l'outil qui sera mis en œuvre dès à présent ou en janvier 2022 est celui choisit par le CNRS et l'AMUE.

Le Directeur Général des Services Adjoint confirme qu'à partir du 10 janvier, le prestataire qui sera titulaire de notre marché est celui choisi par le CNRS et l'AMUE. La formation de 500 gestionnaires financiers à l'utilisation de cette plateforme est en cours depuis le 2 décembre dernier.

Il souligne que le service proposé par AMU Voyages Pro était un « service plus », ce qui n'est plus proposé ici, car l'établissement n'est pas encore prêt.

La CGT-SUD rejoint le Sgen-CFDT sur la remarque des six collègues qui voit leurs contrats s'arrêter en la forme actuelle.

Les gestionnaires formés ont été eux aussi très surpris du changement de nouveau prestataire.

La procédure de validation au sein d'AMU est très lourde et différente de celle du CNRS, au sein des unités mixtes avec des mêmes outils, les usages ne sont pas les mêmes, ce qui complexifie le travail des gestionnaires. Avec cette procédure, il est notamment compliqué d'anticiper le budget mission ce qui commence à impacter de façon négative le moral de tous les gestionnaires.

Le Directeur Général des Services Adjoint indique que la communication a démarré il y a plusieurs semaines et qu'un travail a été mené avec un club des usagers.

Cette décision de réorganisation découle des remontées des gestionnaires et des structures qui indiquent vouloir reprendre la main sur les réservations des billets. Des simplifications seront également mises en œuvre avec le nouveau processus afin de diminuer le nombre d'étapes de gestion.

L'organisation reste la même jusqu'au second semestre 2022, pour ensuite laisser la place à la dématérialisation et à la digitalisation complète du bon de commande ce qui va simplifier le process administratif.

Le SNPTES partage les inquiétudes du Sgen-CFDT sur l'avenir des collègues mais souligne la volonté de la gouvernance de bien faire. Il souhaite que soit présenté ce qui a été fait en termes d'accompagnement pour les six collègues concernés.

La Directrice générale des services répond favorablement à cette demande et indique qu'un point d'information sera réalisé lors d'un prochain CT.

La réorganisation du Pôle achats / AMU Voyages Pro est soumise au vote.

CGT SUD: 2 abstentions FO ESR: 1 abstention SGEN-CFDT: 2 abstentions

SNPTES: 3 pour

UNSA EDUCATION: 1 pour

A défaut de majorité, l'avis est réputé avoir été donné

## **IV.** Points SCASC

La Directrice du Service d'Action Sociale et Culturelle présente les points.

# a- Critères d'attribution des berceaux de crèches réservés par AMU - pour avis

Le Sgen-CFDT demande sur quelle année est calculé le quotient familial.

La Directrice du Service d'Action Sociale et Culturelle répond qu'il est calculé sur les revenus de l'année N- 1. Le Sgen-CFDT souhaite savoir si, en cas de baisse brutale des revenus, les revenus de l'année N peuvent être pris en compte à la place de ceux de l'année N-1.

La Directrice du Service d'Action Sociale et Culturelle confirme que c'est ce qui est prévu sur présentation des pièces justificatives.

Le Sgen-CFDT demande qu'il soit indiqué explicitement dans les formulaires du SCASC et dans le guide de l'action sociale qu'en cas de changement notable dans la situation familiale ou financière d'un agent, les revenus pris en compte pour la détermination du « Quotient Familial SCASC » sont ceux de l'année N et non ceux de l'année N-1.

Le Sgen-CFDT aimerait connaître les évolutions des demandes dans le temps, et demande si le SCASC arrive à satisfaire toutes les demandes. Il souhaite savoir, dans le cas contraire, ce qu'AMU pourrait faire de plus.

La Directrice du Service d'Action Sociale et Culturelle précise que ces chiffres sont présents dans le rapport social unique, anciennement bilan social.

Dans l'ensemble, le SCASC arrive à donner satisfaction aux demandes.

La Directrice du Service d'Action Sociale et Culturelle rappelle que les demandes formulées en cours d'année sont refusées.

Toutefois, en tant qu'adhérant au réseau section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) qui détient une réservation de berceaux très importante au niveau de notre région, le SCASC renvoie systématiquement les agents ayant fait l'objet d'un refus au SRIAS qui donne satisfaction à leur demande.

La CGT-SUD a voté contre en conseil de gestion car elle estime que si le SCASC a besoin d'établir des critères de départage c'est que le nombre de places en crèche est insuffisant.

Elle prend l'exemple des universités de Clermont Ferrant et Toulouse 3 qui ont plus de places.

Par ailleurs, elle souligne qu'il s'agit d'une mesure en faveur l'égalité femmes hommes, car ce sont souvent les femmes qui cessent lors activité afin de garder les enfants.

La CGT-SUD propose donc d'augmenter les places en crèche et de ne pas ajouter des critères pour départager les demandeurs.

La Directrice du Service d'Action Sociale et Culturelle précise que le budget est de 155 000 euros pour 24 berceaux. Elle se renseignera auprès des universités de Clermont Ferrant et Toulouse 3.

Le SNPTES souhaite savoir pourquoi le critère d'enfant adopté est un critère social de « priorité ».

La Directrice du Service d'Action Sociale et Culturelle explique que le moment où arrive l'enfant adopté au foyer est difficilement maitrisé. Elle indique par ailleurs que ce critère existait et a été maintenu, et qu'il est présent dans de nombreuses grilles.

Le SNPTES demande si un critère de priorisation pour les agents qui arrivent dans le département pourrait être mis en place.

La Directrice du Service d'Action Sociale et Culturelle indique que c'est déjà prévu dans les critères RH mobilité et rappelle que ces agents pourraient être renvoyés vers les berceaux de la SRIAS comme c'est le cas pour toute demande arrivée hors campagne.

Le Sgen-CFDT explique qu'il votera pour ces critères d'attribution des berceaux de crèches réservés par AMU, mais demande comme la CGT-SUD un budget supplémentaire et la recherche d'autres partenariats.

P.V. CT du 07 12 2021

La Directrice du Service d'Action Sociale et Culturelle indique qu'il a été demandé un budget supplémentaire pour ce poste de dépenses dans le cadre du budget 2022, et précise que des études et questionnaires ont été menés pour savoir comment répondre aux besoins des agents, afin de pouvoir anticiper.

Les critères d'attribution des berceaux de crèches réservés par AMU sont soumis au vote.

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

UNSA EDUCATION: 1 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

## b- Nouvelle prestation d'action sociale : aide à la pratique artistique et sportive - pour avis

La CGT-SUD souhaite savoir pourquoi cette prestation est sous condition de ressources.

La Directrice du Service d'Action Sociale et Culturelle explique que toutes les prestations d'actions sociales sont sous condition de ressources, hormis les chèques naissance, retraite et cadeaux (chèques liste URSSAF) et l'aide aux frais d'obsèques.

La nouvelle prestation d'action sociale : aide à la pratique artistique et sportive est soumise au vote.

#### Le point est adopté à l'unanimité.

#### c- Evolution des statuts du SCASC - pour avis

La CGT-SUD explique son vote contre au conseil et demande que les retraités et les enfants non à charge puissent bénéficier des prestations du SCASC, et souhaite une augmentation du budget.

Le Sgen-CFDT demande si la suppression du bureau et son emplacement par quelque chose d'informel apparait dans les statuts.

La Directrice du Service d'Action Sociale et Culturelle répond par l'affirmative.

Le Sgen-CFDT s'abstiendra pour les mêmes raisons que celles évoquées au sein du groupe de comité de gestion.

L'évolution des statuts du SCASC est soumise au vote.

CGT SUD: 1 contre FO ESR: 1 pour

SGEN-CFDT: 2 abstentions

SNPTES: 3 pour

UNSA EDUCATION: 1 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

#### V. Questions diverses

# I. <u>INDEMNITAIRE</u>

**I.1 Question :** IFSE : où en est la notification des crédits venant du ministère ? Quelles sont les modalités d'attribution et de répartition ? cf. question du 14/09. *(FO ESR)* 

Réponse : La notification 2021 des crédits est venue rembourser partiellement a posteriori l'avance faite par l'établissement en 2020.

Comme indiqué dans le cadre des réponses aux questions diverses du mois dernier, l'établissement réfléchit à un versement forfaitaire annuel complémentaire 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.2 Question :** Prise en charge des frais de transport pour les vacataires

Une récente décision du Conseil d'Etat étend en effet à tous les vacataires de la fonction publique d'Etat le droit à une prise en charge partielle (de 25% à 50% selon votre temps de travail) de l'abonnement de transport. Conseil d'Etat, Décision n°420567. Qu'est-ce qui est prévu à AMU? (FO ESR)

Réponse: La DRH a bien eu connaissance de cette jurisprudence. A ce jour, aucune demande de remboursement de transport n'a été formulée par des vacataires, mais si tel en était le cas, elle(s) serai(en)t examinée (s) et prise(s) en charge selon la réglementation en vigueur.

#### II. DEVELOPPEMENT RH

**II.1 Question :** Y a-t-il une grille de progression pour les contractuels enseignants ? Si oui, peut- on l'avoir ? *(FO ESR)* 

Réponse : A ce jour, l'établissement ne dispose pas d'une grille d'avancement de carrière concernant les enseignants contractuels.

Cette question sera abordée dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion (Celle relative aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels).

**II.2 Question :** FO ESR a eu connaissance de plusieurs cas de personnels titulaires qui sont obligés de changer de poste et de fiche de poste contre leur volonté, visiblement sans nécessité absolue de service. Nous demandons le traitement bienveillant, juste et respectueux des collègues pour que des solutions satisfaisantes pour l'ensemble des parties soient trouvées. *(FO ESR)* 

Réponse : Si tel est le cas, nous vous remercions de signaler les cas individuels à la DRH pour qu'elle puisse assurer l'accompagnement de ces situations.

#### III. ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

**III.1 Question :** Enseignants-chercheurs : procédure concours 46.3 : peut-on avoir des précisions sur les principes et le calendrier de la procédure à AMU? *(FO ESR)* 

Réponse : Dès validation de la campagne d'emplois, les postes 46-3° seront publiés lors de la campagne synchronisée (comme l'ensemble des fiches de postes) dont le calendrier est fixé par le ministère :

- Dépôt des candidatures dans l'application GALAXIE du 24/02/22 10 heures au 31/03/22 16 heures
- CACR de février et mars : avis sur les contours et compositions de CDS
- CACR d'avril : avis sur les demandes de dérogations à la qualification candidats en poste à l'étranger mutations et détachements prioritaires
- Avril à mi-mai : travaux des CDS
- CACR et CAR de juin : avis sur les propositions de recrutements des EC
- Ouverture du module GALAXIE du 9 au 16/06/22 permettant aux candidats de prendre connaissance des décisions des établissements et d'exprimer leurs vœux d'affectation
- Publication des résultats : à partir du 20 juin.

#### IV. <u>DIVERS</u>

**IV.1 Question :** élections dans les UFR. Nous demandons une information claire sur la répartition femmes / hommes au sein des effectifs de l'UFR et de chaque collège. En effet, on peut se demander si le respect de la stricte parité exigé par les arrêtés électoraux, qui s'avère être un obstacle à la libre constitution des listes, reflète bien la représentation des deux sexes dans l'UFR et à l'intérieur des collèges A, B et IATS (surtout pour ce dernier, nous avions déjà signalé ce problème en 2016). Cette alternance stricte homme / femme en outre ne permet pas de choisir librement les positions dans la liste.

(FO ESR)

Réponse : La statistique relative à la répartition des effectifs entre hommes et femmes au sein de l'UFR ne peut être établie que par les composantes ainsi que par voie de conséquence la répartition des fonctions entre hommes et femmes au sein des conseils d'UFR.

La « stricte parité exigée par les arrêtés électoraux » évoquée dans la question appelle deux observations :

- Il s'agit non pas d'une parité mais d'une alternance entre chaque sexe au sein des listes de candidatures.
- Cette exigence n'est pas imposée par les arrêtés électoraux qui se limitent à reproduire les prescriptions législatives et plus précisément celles du Code de l'éducation.

Cette notion d'alternance ne doit cependant pas être confondue avec une obligation de parité.

En effet, s'il existe un principe fondamental selon lequel la « loi favorise l'égal accès aux hommes et aux femmes aux responsabilités professionnelles et sociales », le Code de l'éducation impose à l'article L. 719-1, que chaque liste de candidats aux élections des conseils des EPSCP soit composée alternativement d'un candidat de chaque sexe, afin de satisfaire au mieux la représentation des deux sexes au sein des instances universitaires.

Sur le plan pratique, deux points méritent d'être soulignés :

- la règle de l'alternance n'implique pas de prévoir un nombre pair de candidats sur une liste.
- la règle de l'alternance se heurte à la théorie de la formalité impossible.

Exemple : la prise en considération de la composition démographique du corps électoral de la structure ; ou l'absence d'alternance en raison du refus des personnes sollicitées de se présenter sur une liste. Dans tous les cas, la démonstration de l'impossibilité de parvenir à l'alternance pèse sur les listes candidates.

**IV.2 Question :** QVT : en vertu des engagements en matière d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, est-il possible de ne pas placer les CT à partir de 15h30, ni le mercredi, ni pendant les vacances scolaires ?

(FO ESR)

Réponse : Les dates de réunion du Comité Technique sont fixées en lien avec les dates du bureau du Conseil d'Administration, du Conseil d'Administration et du CHSCT et, autant que faire se peut, en dehors des vacances scolaires.

Ainsi, sur le premier semestre 2022, les observations émises par les membres du Comité Technique ont été prises en compte puisque les réunions ont été planifiées les jeudis à 14 heures.

Seule la réunion du mois de janvier a été positionnée le mercredi 12 janvier 2022 à 14 heures et celle du jeudi du 21 avril 2022 à 14 heures aura lieu pendant les vacances scolaires.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h20

Le Président Éric BERTON Le secrétaire de séance Pour la DRH Le secrétaire adjoint de séance Pour Sgen-CFDT.

Mipal



# **COMITE TECHNIQUE DU 07 12 2021**

Lieu: ZOOM

Le Président de l'Instance : Eric BERTON

Quorum: 10 (minimum 5)

Représentants de l'administration					
Eric BERTON		Maryline CRIVELLO	Absente excusée		
Président de l'Université	x	VP du CA	Absente excusee		
Damien VERHAEGHE		Lionel NICOD	Absent excusé		
VP Richesse Humaine et Patrimoine	X	VP Formation	Absent excuse		
Laurence CORVELLEC	х	Philippe DELAPORTE	Absent excusé		
DGS		VP Recherche	Absent excuse		
		Guillaume PIANEZZE			
		DRH	X		

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

Contact : drh-affaires-juridiques@univ-amu.fr