

**Procès-verbal du comité technique du 3 mars 2022 à 14H00, sous la présidence de Monsieur
Éric BERTON, Président d'Aix-Marseille Université**

Le Président ouvre la séance.

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

Le secrétariat est assuré par la Direction des ressources humaines (DRH), le secrétariat adjoint par la CGT-SUD.

L'ordre des points inscrits à l'ordre du jour sera modifié par rapport au passage du point sur l'éméritat, présenté par le Vice-président recherche.

I. Approbation du PV du CT du 12 janvier 2022 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 12 janvier 2022.

Le procès-verbal du 12 janvier 2022 est adopté à l'unanimité.

II. Charte expérimentale de déploiement des espaces d'échanges au travail au sein d'Aix-Marseille Université année 2021-2022 – pour avis

Le vice-président Qualité de Vie au Travail présente la charte expérimentale de déploiement des espaces d'échanges au travail (EET) au sein d'Aix-Marseille Université pour l'année 2021-2022.

Le SNPTES-UNSA demande si les trois entités ont été choisies pour cette expérimentation.

Le vice-président Qualité de Vie au Travail indique que les entités ont été choisies, mais qu'elles ne sont pas nommées dans la charte. Il s'agit des entités suivantes : le service commun de documentation (SCD), la direction des ressources humaines (DRH) et l'Institut de Chimie Radicalaire (ICR).

La CGT-SUD qui a porté le sujet depuis longtemps est satisfaite que cette charte aboutisse.

Elle soulève néanmoins un paradoxe entre les objectifs décrits en page 1 de la charte « *Aix-Marseille Université souhaite instaurer des EET pour permettre aux agents de bénéficier d'une expression directe et collective afin de définir des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions et leur organisation du travail* », et le début de la page 3 « *La formulation de propositions d'amélioration est possible à l'issue d'un EET, mais il ne s'agit pas de l'objectif premier.* »

La directrice générale des services explique que les EET sont un cadre de discussions, et que certaines discussions ou séances seront seulement un temps d'échanges et n'aboutiront pas toujours à l'amélioration des conditions de travail.

Le vice-président Qualité de Vie au Travail précise qu'il s'agit d'une charte expérimentale et que la rédaction pourra être modifiée à l'issue de l'expérimentation.

La CGT-SUD demande des précisions sur la présence des responsables hiérarchiques lors de ces réunions.

Le vice-président Qualité de Vie au Travail explique que dans certains cas, afin de pouvoir trouver des solutions à certains problèmes, la présence des responsables hiérarchiques peut-être souhaitable, c'est pourquoi le groupe de travail n'a pas fait le choix d'exclure les responsables hiérarchiques.

Dès lors, les responsables hiérarchiques pourront participer aux EET en accord avec le collectif, en fonction des thématiques abordées.

FO ESR rejoint la CGT-SUD concernant les remarques sur les objectifs. L'idée des EET est bonne et un travail important a été mené, mais FO ESR s'interroge sur leur finalité : qu'est-il attendu après la discussion ?

Le vice-président Qualité de Vie au Travail rappelle que l'objectif est clairement posé dans le paragraphe « II. Objectifs et définition » de la charte, les EET sont un outil d'amélioration des conditions de travail, et

il rappelle que certaines discussions constituent un temps d'échanges seulement et n'aboutissent pas toujours à l'amélioration des conditions de travail.

Il reconnaît que la rédaction du paragraphe en début de page 3 est maladroit.

La FSU salue le travail réalisé et l'avancée vers de meilleures conditions de travail au sein de l'université. S'agissant d'une charte expérimentale, la FSU sera attentive pour que les UFR entrent dans la démarche prochainement.

La charte expérimentale de déploiement des espaces d'échanges au travail au sein d'Aix-Marseille Université année 2021-2022 est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

III. Mise en place d'un forfait annuel de 100€ pour les catégories C dans le cadre du RIFSEEP – pour avis

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine présente le point.

L'UNSA demande à quelle période de l'année ce forfait sera versé.

La directrice générale des services indique qu'il devrait être versé en mai 2022.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine ajoute que le paiement n'aura peut-être pas lieu tous les ans. Le versement de ce forfait se fera en fonction du financement de l'Etat.

L'UNSA indique que, dans ce cas, il sera nécessaire de communiquer auprès des agents qui vont penser percevoir ce forfait tous les ans.

Le SNPTES-UNSA demande comment les deux grades de la catégorie C ont été distingués dans la mise en œuvre de ce dispositif.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique qu'aucune distinction n'a été faite entre les deux grades de la catégorie C.

La CGT-SUD explique qu'elle s'abstiendra par rapport à leur position sur le RIFSEEP mais qu'elle ne peut s'opposer à une action en faveur du pouvoir d'achat des agents, et des agents en catégorie C en particulier, compte tenu du gel point indice.

La mise en place d'un forfait annuel de 100€ pour les catégories C dans le cadre du RIFSEEP – pour avis est soumise au vote.

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IV. Modalités de fixation de l'IFSE après une mobilité ou une promotion – pour avis (sous réserve)

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine, le responsable du bureau masse salariale et emplois de la DRH et la chef de projet RH en charge du RIFSEEP présentent le point.

Le SNPTEs-UNSA rappelle que le nombre de pilotes en BAP J a été soulevé en groupe de travail : la BAP J ayant le plus de familles d'emplois, il faudrait peut-être aider le pilote et les référents RH et augmenter le nombre de pilotes pour la BAP J.

Le Sgen-CFDT indique que les familles professionnelles des BAP sont très larges et estime qu'il faut des spécialistes à l'intérieur de chaque famille professionnelle afin de couvrir de façon homogène l'ensemble des familles professionnelles.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine confirme que ce message sera transmis aux pilotes.

La chef de projet RH en charge du RIFSEEP signale que, dans le groupe de travail BAP J, toutes les familles professionnelles sont représentées.

Concernant les mobilités et l'IFSE, le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique qu'AMU s'est alignée sur les pratiques du CNRS.

Le SNPTEs-UNSA rappelle sa proposition faite en groupe de travail d'instaurer une prime en cas de mobilité transverse, mobilité d'un groupe de fonctions vers un même groupe de fonctions.

Cette mobilité n'entraîne pas à ce jour de revalorisation puisqu'elle n'entre pas dans les trois options présentées.

Par cette proposition, le SNPTEs-UNSA voulait mettre en avant une incitation à la mobilité puisqu'au sein d'AMU le nombre de mobilités internes est faible au regard des chiffres du RSU 2020 (environ 2,5 %).

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique qu'il est prévu que le groupe de travail étudie de nouveau cette proposition.

La directrice générale des services souligne qu'il conviendra d'avoir d'autres comparaisons que les mobilités de 2020, compte tenu du contexte sanitaire qui a pu dissuader des agents de changer de poste.

Le Sgen-CFDT n'est pas opposé à l'incitation à la mobilité mais estime qu'il existe un problème structurel des mobilités au sein d'AMU. Dès lors, cette incitation financière ne sera peut-être pas une solution à tous les problèmes, une analyse plus fine doit être réalisée.

Le Président rappelle la nécessité d'afficher l'ensemble des postes vacants, ce qui est fait, et confirme que l'analyse des mobilités pour l'année 2021 sera plus judicieuse.

La FSU est d'accord avec la proposition du SNPTEs-UNSA pour une prime visant à favoriser la mobilité interne, à condition d'être vigilant aux éventuels effets de bord.

La CGT-SUD souhaite savoir si l'absence d'enveloppe allouée par le ministère entrainera l'absence de revalorisation au sein d'AMU.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine rappelle que, depuis 2012, l'établissement a injecté 3 millions d'euros cumulés pour l'indemnitaire des agents BIATSS, et estime qu'il conviendrait que l'Etat en finance une partie.

La CGT-SUD demande si le nombre d'agents qui postulent sur une catégorie inférieure à la leur est important.

Le responsable du bureau masse salariale et emplois indique qu'en 2020, 15 mobilités descendantes avec changement de corps ont eu lieu.

Le directeur des ressources humaines ajoute que les agents qui font une mobilité descendante sont informés en amont des conséquences que cette mobilité entraîne.

La CGT-SUD estime que la mobilité vers un corps supérieur est un problème majeur qui revient à récupérer de la main d'œuvre moins onéreuse pour l'établissement, qui ne vaut en rien une véritable intégration de l'agent dans le sens où rien ne lui est favorable en termes de rémunération, d'indemnitaire et d'évolution de carrière.

La CGT-SUD revendique l'absence de mobilité supérieure si elle n'est pas accompagnée vers une requalification de l'emploi à moyen terme, ce qui représente toute la différence entre une fonction publique de carrière et une fonction publique d'emplois.

La CGT-SUD votera contre les propositions soumises au vote du CT de ce jour car elle ne peut pas être d'accord avec cette proposition qui représente une « carotte indemnitaire » pour les agents qui acceptent de réaliser des missions ne correspondant pas à leur statut et permettant à l'université de faire des économies.

Le directeur des ressources humaines indique que l'établissement est conscient que, si des propositions de parcours ascendants sont ouvertes, il faudra être vigilant sur la préparation aux concours, afin de les soutenir dans leur démarche d'évolution de carrière statutaire.

Le Président rappelle que les finances d'AMU sont gérées de façon responsable mais que l'établissement n'a jamais été avare concernant le régime indemnitaire des agents BIATSS.

La CGT-SUD prend l'exemple de la BAP E, pour laquelle il est prévu des primes importantes en cas de mobilités. Toutefois, ces primes ne sont pas prises en compte pour les retraites, ce qui provoque une grosse perte de pouvoir d'achat au moment de la retraite. C'est pourquoi la CGT refuse que la revalorisation des salaires passe par les primes, comme c'est le cas avec le RIFSEEP et réclame une augmentation du point d'indice.

La CGT-SUD déclare qu'au sein de la DOSI, il y a près de 50 agents contractuels, et un ou deux postes seulement sont ouverts au concours chaque année, postes qui doivent aussi servir à la promotion des titulaires. C'est très insuffisant, et cela provoque des tensions entre les agents.

La directrice générale des services rappelle que, lorsque les agents décident de se positionner sur un poste, c'est une prise de risque car l'adéquation entre le corps et grade peut prendre plusieurs années. Elle confirme que l'établissement octroie des promotions et ouvre des postes au concours et que, dès lors, des mesures concrètes sont prises même si elles peuvent paraître insuffisantes pour certains.

La directrice générale des services rappelle les chiffres de la campagne d'emplois 2022 s'agissant de concours BIATSS : en 2021, 32 concours ont été ouverts et 77 en 2022, dont 4 en BAP E, ce qui correspond à une augmentation significative.

La CGT-SUD reconnaît qu'AMU fait ce qu'elle peut pour gérer la pénurie.

Le Sgen-CFDT confirme que c'est une gestion de la pénurie. De nombreux responsables indiquent aux agents qui candidatent sur des catégories supérieures qu'une solution sera trouvée. Auparavant les agents attendaient deux ou trois ans pour qu'une solution soit trouvée, maintenant c'est plutôt 10 ans qu'il faut attendre. Pour le Sgen-CFDT, AMU doit faire preuve de plus de pédagogie.

La FSU rappelle la position nationale de la fédération qui est opposée aux primes et pour la revalorisation du point d'indice. Néanmoins, en local, la FSU s'abstiendra pour ne pas pénaliser l'attribution de primes.

Le SNPTES-UNSA rappelle que le dispositif des mobilités internes ascendantes ou descendantes a été mis en place dans le cadre du SDRH.

C'est une possibilité qui avait été donnée aux agents afin de débloquent des situations particulières.

Les modalités de fixation de l'IFSE après une mobilité ou une promotion sont soumises au vote.

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

Le SNPTES-UNSA souhaiterait que la mobilité des enseignants et enseignants-chercheurs soit traitée afin de favoriser ces mobilités et demande la mise en place d'un groupe de travail sur cette thématique.

Le Président rappelle qu'il s'agit davantage de mobilités nationales concernant les enseignants et enseignants-chercheurs.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine confirme que les mobilités entre UFR sont, de fait, plutôt rares.

Le Président ajoute que des mobilités s'opèrent toutefois dans les laboratoires.

V. Projet d'évolution de l'organisation du SUIO / DPMSE – pour avis

La directrice administrative du Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation (SUIO) et la Vice-Présidente Orientation et Insertion Professionnelle présentent le point.

La CGT-SUD indique, comme pour les autres réorganisations de services, être ni pour ni contre. En revanche, elle souhaiterait que le mot « co-construction » ne soit pas utilisé à mauvais escient : ici, le projet vient de la direction, il ne s'agit donc pas de co-construction qui est un terme très spécifique. La CGT-SUD s'abstiendra sur ce point.

La vice-présidente Orientation et Insertion Professionnelle rappelle qu'il s'agit d'une volonté antérieure liée à une réflexion de l'équipe. La direction a appliqué ce que le collectif attendait. Le schéma a été partagé et modifié en fonction des retours des agents concernés. Les propositions de agents ont été prises en compte.

Le SNPTES-UNSA souhaite connaître le lien entre l'entrepreneuriat étudiant et le pôle PEPITE et demande si le pôle PEPITE était directement sous la direction du vice-président Partenariat avec le Monde Socio-Economique.

La vice-présidente Orientation et Insertion Professionnelle rappelle que l'équipe de l'entrepreneuriat officie dans la partie PEPITE : sur l'ancien organigramme, l'équipe qui s'occupe de PEPITE appartenait au pôle l'entrepreneuriat qui était lui-même rattaché au SUIO, mais avec un vice-président Partenariat avec le Monde Socio-Economique.

Le SNPTES-UNSA demande si l'organigramme cible prévoit que cette équipe basculera à la DPMSE.

La vice-présidente Orientation et Insertion Professionnelle répond par l'affirmative.

Concernant la fusion de pôle, le SNPTES-UNSA souligne une cohérence totale dans l'organisation et demande si le transfert de charges et de personnels vers la DPMSE s'est fait en accord avec les personnels.

La vice-présidente Orientation et Insertion Professionnelle précise qu'il ne s'agit pas d'un transfert de charges. Il s'agit juste d'un rattachement à la DPMSE, ce travail a été mené par la DPMSE.

Par ailleurs, ce travail s'est fait progressivement, il a, par exemple, été évoqué la localisation des équipes qui se sont déplacées à l'étage supérieur et restent ainsi en lien avec l'environnement de travail qu'elles avaient auparavant.

La directrice administrative du SUIO confirme que cette réorganisation a été progressive de sorte que tout se fasse avec le plus de fluidité possible.

La directrice générale des services indique qu'une présentation de l'évolution de l'organigramme de la DPMSE sera faite lors d'un prochain comité technique pour avis, la direction bénéficiant actuellement d'un accompagnement RH pour finaliser la démarche d'évolution.

FO ESR confirme que les agents ont été impliqués au projet avec beaucoup de bienveillance de la part de la direction.

Concernant l'enrichissement des compétences des agents, FO ESR souligne que c'est très positif et que c'est une demande des agents d'avoir cette double compétence insertion professionnelle et orientation. Il conviendra toutefois d'apporter les moyens financiers au SUIO afin de donner une perspective d'évolution des carrières à ces agents.

Le Sgen-CFDT souligne l'enthousiasme ressenti dans la présentation. Pour le Sgen-CFDT, il s'agit presque d'une séance d'EET. C'est la première fois que les remontées des agents sont aussi positives sur l'ensemble des réorganisations de service qui ont eu lieu.

Certes, les équipes sont satisfaites, néanmoins, cette réorganisation est présentée en comité technique sans information ou échange préalable. Aussi, le Sgen-CFDT souhaiterait avoir une vision des réorganisations en cours en amont de la consultation du comité technique, et ce dans le cadre d'un dialogue social partagé.

Enfin, pour le Sgen-CFDT, les évolutions des agents sont nécessaires, mais il faut qu'ils en retirent quelque chose : le travail intéressant c'est bien, une bonne rémunération ça l'est aussi.

Le projet d'évolution de l'organisation du SUIO / DPMSE est soumis au vote.

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

VI. Révision des critères d'attribution de l'éméritat pour les enseignants-chercheurs – pour avis

Le vice-président recherche présente le point.

La FSU calcule que, compte tenu de l'âge de départ à la retraite à 67 ans et des nouvelles durées d'éméritat proposées pouvant aller jusqu'à 15 ans (5 ans renouvelable 2 fois), cela reviendrait à ce que des enseignants soit émérites jusqu'à 82 ans.

Le FSU s'interroge par rapport à la durée pouvant aller jusqu'à 15 ans et estime que cette durée maximale est trop longue.

Par ailleurs, pour la FSU, l'article 1 n'est pas très clair : il semblerait que l'article ne permette qu'aux titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (HDR) de candidater à l'éméritat, or, le décret le permet également pour les aux maîtres de conférences non titulaires d'une HDR.

Le Sgen-CFDT a la même lecture que la FSU.

Le vice-président recherche confirme qu'un maître de conférences non titulaire d'une HDR émérite ne peut pas être invité à un jury de thèse, alors qu'en activité il pouvait l'être, et confirme que ce sont les dispositions du décret.

Le Président propose de modifier le texte ainsi : tous les maîtres de conférences peuvent prétendre à l'éméritat mais seuls les titulaires d'une HDR peuvent participer à un jury de thèse.

Le SNPTES-UNSA a essayé, au niveau national, de limiter les durées, et demande pourquoi AMU a retenu les maximums de la durée, car si la poursuite des activités de recherche après la retraite peut s'avérer utile, une durée maximale totale de 15 ans, semble disproportionnée.

En outre, le SNPTES-UNSA indique que les émérites occupent un bureau et utilisent des moyens matériels au sein des laboratoires, ce qui engendre un coût pour l'établissement.

Pour expliquer que cette durée maximale de 15 ans a été retenue, le vice-président recherche prend l'exemple de professeurs qui ont une notoriété et qui continuent à produire des travaux pendant plus de 10 ans après l'âge de la retraite.

Le vice-président recherche estime qu'il ne faut pas empêcher certains enseignants-chercheurs capables de bien travailler pendant 15 ans de le faire. Réduire la durée reviendrait à empêcher des enseignants-chercheurs de bonne volonté à poursuivre leur recherche.

Le SNPTES-UNSA fait remarquer que cette durée peut contribuer à faire perdurer des conflits longs dans lesquels les collègues émérites sont impliqués.

La CGT-SUD rappelle avoir la même position que celle du SNPTES-UNSA et fait part des réticences nationales sur la durée maximale.

AMU pourrait décider que les directions de séminaires doctoraux soit assurées par les personnels en activité par exemple.

Pour le Président les deux hypothèses s'entendent.

La Commission de la recherche a mis en place cette durée et laisse aux directeurs de laboratoires le soin de gérer ces durées.

Le vice-président recherche rappelle que, auparavant, le décret prévoyait 3 ans renouvelables sans limitation de durée.

Le Président ajoute que, dans les faits, ces durées maximales concernent peu d'enseignants-chercheurs.

La révision des critères d'attribution de l'éméritat pour les enseignants-chercheurs est soumise au vote.

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

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

VII. Présentation du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) – pour information

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine présente le point.

La FSU demande si les anciennes PCA pourront toujours être transformées en décharges de service. Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que les anciennes PCA désormais uniquement applicables aux HU et aux enseignants du 2nd degré seront toujours transformables en décharges de service, mais que l'indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières (composante C2) des enseignants-chercheurs ne l'est pas. Ce point fait partie des questions que la DRH a remonté à la DGRH.

La FSU rappelle que de nombreuses fonctions ouvrant droit aux PCA ne sont prises qu'en raison des décharges de service octroyées à ce titre et non pour la prime en elle-même.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique une forte pression du corps social pour que la composante C2 puisse encore être transformée en décharge de service, et espère que ce sera le cas.

Le SNPTES-UNSA demande ce qu'il en est concernant les EQS.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine rappelle que les EQS sont limitées à 96 heures ETD réglementairement (et à 48 heures ETD à AMU), et rappelle qu'il n'est pas possible de rémunérer deux fois la même activité.

Le SNPTES-UNSA demande si en l'absence de ligne directrice de gestion locale, AMU continuerait de calquer ce qui existe pour le moment.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine et le Président répondent par l'affirmative.

La directrice générale des services ajoute que l'enveloppe C1 est erronée car elle a été basée sur les effectifs de 2019, et qu'entre temps les effectifs ont augmenté.

La CGT-SUD regrette qu'au moment des négociations dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, il ait été annoncé une revalorisation des rémunérations des enseignants-chercheurs, alors qu'en réalité il ne s'agit pas de revalorisation des grilles indiciaires, mais de l'octroi de primes seulement, ce qui n'est pas satisfaisant, avec en plus un poids renforcé pour l'évaluation locale.

La CGT-SUD demande ce qui relève de l'avis du comité technique et ce qui relève de la simple information. Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine rappelle qu'à ce stade, il s'agit d'une simple information du comité technique et que, par la suite, pour le calibrage des volets C2 et C3, le comité technique serait consulté.

Le Président confirme qu'aujourd'hui il s'agit seulement d'un partage d'information.

La CGT-SUD demande si un groupe de travail à ce sujet est prévu.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine répond par la négative car les fonctions vont être les mêmes, l'établissement va simplement travailler afin de savoir comment utiliser la marge supplémentaire octroyée par le ministère en revalorisant les montants.

La CGT-SUD partage les inquiétudes de la FSU sur la partie C2.

Enfin, elle rappelle qu'elle avait alerté sur l'affaiblissement du rôle du CNU, au moment des discussions dans le cadre de la loi de programmation de la recherche.

La CGT-SUD demande si, en cas d'absence d'avis du CNU, seul l'avis du CAcR sera pris en compte, et demande s'il peut ne pas y avoir d'avis du CNU.

Le Président répond par l'affirmative.

La CGT-SUD conteste cette modalité.

Le Président rappelle ne pas décider tout seul et le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine explique que c'est pour cette raison que les primes seront attribuées par le Président sur proposition du CAcR, au regard des avis précédemment rendus (CAcR et CNU) et ce dans le respect de la LDG ministérielle ou le cas échéant de la LDG AMU si elle est adoptée.

VIII. Programme annuel de prévention des risques 2021-2022 – pour information

La Directrice de la Direction Hygiène, Sécurité et Environnement présente le point et les votes du CHSCT sur le document.

Par ailleurs, elle explique que le passage tardif de ce point est dû au fait que le programme annuel de prévention des risques ministériel n'a été communiqué qu'en février 2022.

Le SNPTES-UNSA remarque que tout a été voté à l'unanimité par le CHSCT, mais insiste sur l'importance des assistants de prévention et souhaite que le taux d'assistants de prévention augmente.

La Directrice de la Direction Hygiène, Sécurité et Environnement indique former les assistants de prévention des directions centrales et des services communs, en plus des formations des assistants de prévention en laboratoires et départements.

La FSU insiste sur le manque d'assistants de prévention et demande à la gouvernance de relancer les directeurs d'unités à ce sujet.

IX. Bilan général santé sécurité 2020 – pour information

La Directrice de la Direction Hygiène, Sécurité et Environnement présente le point et les votes du CHSCT sur le document.

Les élus du CT ne formulent pas de remarque.

X. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : AMU peut-elle préciser quelles seront chez elle les modalités de mise en place du RIPEC ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : L'architecture du RIPEC est la suivante :

1. Une indemnité liée au grade d'un montant de 2800€ annuel versée mensuellement sous réserve que l'intégralité des attributions individuelles de service soient réalisées.

Ce dispositif se substitue à la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) payée trimestriellement. A cet effet, le dernier versement de la PRES sera effectif au mois de février pour la période de septembre à décembre 2021.

Le versement de l'indemnité issue du RIPEC sera installé mensuellement à compter de mars, accompagné d'une régularisation pour la période de janvier à février 2022.

2. Une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, déterminées par décision du chef d'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement. Ce dispositif est actuellement à l'étude de l'établissement et sera mise en œuvre à compter de l'année universitaire 2022/2023.

Les décisions individuelles d'attribution de PCA et PRP continuent de produire leurs effets jusqu'au 31/08/22. Les bénéficiaires de ces décisions continuent, pendant cette période, d'assumer les charges et responsabilités au titre desquelles ils perçoivent ces primes et ne peuvent sur cette période et pour le même motif bénéficier de l'indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières. Je vous informe que les enseignants-chercheurs qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de ces deux dispositifs indemnitaires.

3. Une prime liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs, nécessitant un acte de candidature.

Les attributaires de la PEDR restent bénéficiaires jusqu'à leur terme et ne peuvent présenter une nouvelle demande au titre de cette prime individuelle définie avant un délai d'un an après ce terme.

La campagne 2022 est en cours.

Les décisions d'attribution de la prime individuelle prennent effet au 1er janvier de l'année 2022 pour une durée de 3 ans et le versement est mensualisé.

I.2 Question : Au vu du dévouement des collègues, est-il prévu le paiement en heures complémentaires des surveillances supplémentaires entraînées par la session d'examen COVID ?

(FO-ESR)

Réponse : Concernant les enseignants et enseignants-chercheurs, les surveillances d'examens font partie de leurs obligations de service, dès lors cette activité ne peut générer de paiement d'heures complémentaires.

Concernant les agents BIATSS, ces surveillances ont eu lieu sur leur temps de travail. Dans le cas contraire, elles ouvriraient droit au paiement de vacances.

I.3 Question : Il y a des problèmes de remboursement du transport sur la plateforme FIDES qui ne parvient pas aux responsables RH chargés des dossiers. Qu'est-ce qui est prévu pour régler ce problème ?

(FO-ESR)

Réponse : La DRH a dû suspendre le paiement des frais de remboursement de transport de 180 agents sur la paye du mois de février. Ils ont fait l'objet d'un courriel individuel les informant du dysfonctionnement.

Le paiement est également suspendu pour l'ensemble des agents AMU sur la paye du mois de mars. La régularisation avec rappel des mois dus s'opérera dès que l'outil sera à nouveau opérationnel.

II. DEVELOPPEMENT RH

II.1 Question : Une présentation a été réalisée dans le cadre du CAC pour annoncer que les mobilités aux agents AMU seraient ouvertes et facilitées également sur des postes CNRS, Inserm et Inrae (et l'inverse sera tout aussi vrai).

Néanmoins, il n'y a eu à ce jour aucune communication de faite sur le sujet au sein des instituts, ni d'ailleurs au niveau des DRH Campus.

Pourrait-on savoir si ça a été mis en application ? Jusqu'à quand ? Et si oui, leur faire remonter que la communication n'a pas été passée aux agents (surtout si c'est un essai à durée limitée), ni aux DRH Campus.

Réponse : Il s'agit à ce stade d'un projet sur lequel la DRH d'AMU travaille avec le CNRS, l'IRD et l'Inserm pour lancer l'expérimentation d'un processus de mobilité conjoint entre les tutelles des laboratoires d'AMU pour les emplois Biatss arbitrés par les tutelles des labos.

Une réunion doit se tenir au mois de mars prochain entre les équipes informatiques des établissements concernés pour évaluer la faisabilité d'une telle campagne croisée sur le plan technique.

Si les aspects techniques sont réglés, alors nous allons pouvoir préparer des éléments plus précis et envisager peut-être de démarrer cette expérimentation dans le cadre de la campagne d'emplois 2023 avec un système de publication croisée des offres de postes dans les labos à compter de janvier 2023.

Des informations seront communiquées prochainement en fonction des étapes d'avancement du projet. S'il aboutit une campagne de communication spécifique devra être élaborée pour une bonne appropriation du dispositif.

Ce serait peut-être l'occasion d'intégrer cette information à la nouvelle interface de la Mobilité Interne...

Réponse : Le pôle développement RH se tient à disposition pour diffuser ces offres sur la nouvelle interface.

De plus, toujours sur le même sujet, comment dans la pratique pourra t'on s'assurer qu'un agent ait accès facilement à ces nouvelles mobilités alors que durant très longtemps le système n'a pas fonctionné comme cela, et que le personnel RH a été formé pour privilégier un agent postulant sur une mobilité de son propre organisme de tutelle ? Comment le personnel des RH est-il formé à cela ?

(SNPTES)

Réponse : Les responsables DRH Campus et certains chargés de développement RH sont aussi des conseillers en évolution professionnelle, et ils ont reçu une formation solide pour accompagner la carrière des agents et leurs projets professionnels au sein d'AMU et en dehors d'AMU.

II.2 Question : Un changement de missions au sein d'un même service, sans aucune mobilité géographique est-ce considéré comme une mobilité ?

(SNPTES)

Réponse : Non, il s'agit d'une évolution de poste liée à des évolutions technologiques ou organisationnelles.

II.3 Question : Nous constatons que la rédaction de la charte du télétravail pouvait créer des disparités dans son application en fonction de l'interprétation plus ou moins restrictive qui est faite au sein des services.

Pourriez-vous préciser ce qu'il en est des jours obligatoires de présence sur site, lorsque des congés sont posés dans la semaine ? (doit-on considérer qu'il s'agit d'un cas particulier ?). Concrètement pour une semaine comportant 2 jours de télétravail, est-il possible de prendre également 2 ou 3 jours de congés sur cette même semaine (sauf nécessités de service bien entendu).
(CGT – SUD)

Réponse : La charte du télétravail actuelle ne prévoit pas de disposition spécifique pour la situation des agents qui posent des congés sur une partie de la semaine. Néanmoins, elle pose le principe de deux jours de présence obligatoire sur site, favorisant ainsi le maintien du collectif de travail. Ainsi, dans une telle situation, il appartient à la hiérarchie d'apprécier, d'une part, si le collectif de travail ne se trouvera pas affecté par l'absence prolongée de l'agent et d'autre part, si cette absence prolongée est compatible avec les nécessités de service.

Conformément aux dispositions de son article 9, un bilan du déploiement de la charte sera présenté aux membres du comité technique sur la base des résultats du questionnaire qui a été diffusé en fin d'année dernière et qui sont actuellement en cours d'analyse par la DRH. Sur cette base, le groupe de travail sera de nouveau réuni en vue de la révision de la charte, qui prendra en compte le retour d'expérience mais également les évolutions réglementaires récentes.

Cette question pourra par conséquent être évoquée dans le cadre du groupe de travail.

III. FONCTIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT

III.1 Question : Quel mode de scrutin est prévu à AMU pour les élections professionnelles de fin d'année
(Sgen-CFDT)

Réponse : Les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste à la proportionnelle. S'agissant des modalités de vote, le vote à l'urne a été maintenu par l'Université et une dérogation a été accordée en ce sens par le ministère.

III.2 Question : Élections professionnelles 2022. Nous demandons à connaître au plus vite le calendrier et les modalités concernant ces élections pour les différents corps et les différents scrutins. Quels sont les modalités prévues pour la mise en place du CSA et des instances/formations SSCT ?
(FO-ESR)

Réponse : Une information est prévue lors du prochain CT.

III.3 Question : Avec le passage au CSA, un travail sur la mise en place de la commission spécialisée HS est-il programmé
(Sgen-CFDT)

Réponse : Une information est prévue lors du prochain CT.

III.4 Question : Le Sgen-CFDT s'étonne de la faible information diffusée à propos de la mise en place juridique du service universitaire des langues (SUL). La perspective de fusion avait donné lieu il y a un an au déploiement de groupes de travail engageant les deux services (SUFLE et MIRREL) destinés à fusionner. Ces GT avaient formulé des propositions. Depuis, les agents du service ont été assez peu informés des conditions et du calendrier de mise en musique du nouveau service. En particulier, quand aurons-nous une date pour l'élection du nouveau conseil de gestion du SUL ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : La fusion du SUFLE et de la MIRREL, pour être effective, entraîne nécessairement de valider plusieurs étapes successives.

A ce jour, les étapes suivantes ont été réalisées :

1. Recueil des avis de principe sur le projet de fusion du conseil de gestion du SUFLE et de la MIRREL

2. Avis du CT (juillet 2021) puis délibération du CA d'AMU (23 novembre 2021) sur le projet de création du nouveau service.

Dans ce cadre, le CA a « *approuvé la création du Service Universitaire des Langues (SUL) par la fusion SUFLE/MIRREL. Il approuve également l'attribution d'un mandat à Monsieur Yann GARCENOT, Administrateur provisoire du SUFLE et de la MIRREL pour procéder à l'organisation des élections du Conseil de Gestion du Service Universitaire des Langues sur la base des Statuts élaborés collectivement dans le GT « Statuts »* ».

Afin d'exécuter ladite délibération, la DAJI (Pôle Institutionnel Statutaire et Coordination -PISC) a accompagné et conseillé la structure afin de sécuriser juridiquement le processus.

Dans ce cadre, il a été procédé à la mise en place des arrêtés suivants :

- **Nomination de l'administrateur provisoire du SUFLE, de la MIRREL et du SUL,**
- **Délégation de signature** à l'administrateur provisoire pour la gestion des affaires courantes du SUL,
- **Expertise et accompagnement dans la rédaction/finalisation des statuts :** séances de travail avec l'Administrateur provisoire (de décembre à mars 2022)

Etapes à venir :

3. **Approbation des Statuts du SUL par le CA d'AMU** >> CA du 15 mars 2022
4. **Organisation du scrutin relatif au Conseil de Gestion du SUL (CG)** >> Avril-mai 2022 : processus électoral = environ 40 jours, depuis la publication de l'arrêté électoral jusqu'à la proclamation des résultats – Appui et expertise DAJI (PISC)
5. **Installation du nouveau CG du SUL / Désignation du Directeur** selon les modalités fixées par les Statuts >> Avril-mai 2022 à l'issue des élections
6. **Adoption des Statuts** par le nouveau conseil installé >> Juin-juillet 2022
7. **Approbation définitive des Statuts du SUL le cas échéant, et modification des Statuts d'AMU** : vote du CA (article 9 : liste des services communs) >> Juin-Juillet 2022

IV. GESTION PERSONNEL

IV.1 Question : AMU peut-elle préciser également quelles seront les modalités de mise en place du repyramidage EC ? Quels seront les rééquilibrages disciplinaires ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : La procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramidage » est fixée par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.
Les possibilités de promotions prévues par arrêté ministériel seront réparties par discipline par le conseil d'administration lors de la séance du 15/03/22. Aix-Marseille Université bénéficie de 15 promotions au titre de l'année 2021 et 20 au titre de l'année 2022, soit 35 au total.

Peuvent se présenter à cette promotion interne, les maîtres de conférences ou enseignants-chercheurs assimilés en possession de l'habilitation à diriger des recherches et en position d'activité ou de détachement dans les conditions suivantes :

- Au grade de la hors classe
 - de classe normale ayant plus de 10 ans de services effectifs dans ce grade
- Ces conditions doivent être réunies au 1er janvier 2021 pour la campagne 2021 et au 1er janvier 2022 pour la campagne 2022.

La gouvernance a travaillé à une proposition de répartition des 35 possibilités de promotion entre les sections CNU dans le respect de la ligne directrice de gestion ministérielle : atteinte de l'objectif d'un taux de 40 % de professeur par section, rééquilibrage vers les sections où le taux de femmes chez les PR est le plus faible, prise en compte des sections où le nombre de MCF HDR est le plus important, prise en compte des sections où la part des MCF hors-classe est la plus importante, etc.

IV.2 Question : AMU peut-elle nous indiquer les modalités de repyramidage ITRF en particulier la méthode utilisée pour identifier les emplois à repyramider ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : Lors de la campagne annuelle d'emplois, la possibilité est donnée aux responsables de structure de demander des concours internes afin de favoriser l'évolution de carrière des collaborateurs au-delà du dispositif d'avancement par liste d'aptitude (CCI). Ensuite ces demandes de concours font l'objet d'arbitrage comme pour les autres moyens RH et dans le respect des cadrages imposés la tutelle pour l'ouverture de concours.

IV.3 Question : Pouvez-vous nous préciser quelle réponse AMU a apporté au Ministère qui s'est récemment étonné du trop grand nombre de procédures 46.3 (MCF/PR) à AMU ?
(Sgen-CFDT)

Réponse : Dans le cadre de la campagne d'emplois 2022, l'établissement a incité les composantes par une aide financière à la création de « chapeaux » de PR pour une publication via la voie de recrutement de l'article 46-3 du décret statutaire.
Initialement limité à 20, c'est finalement 27 propositions de publications qui ont été transmises au ministère. Cette voie d'accès est contingentée à 1/9 des publications d'emplois de PR soit un maximum théorique de 5 en 2022 pour AMU. L'établissement savait cependant qu'il existait une marge de négociation avec le ministère car toutes les universités ne mobilisent pas leur quota au niveau national.
Notre demande a donc fait l'objet d'une négociation entre la DGRH et la gouvernance et a abouti à une autorisation de 18 publications (soit une progression de 50 % par rapport à 2021).

IV.4 Question : Quand sera de nouveau accessible dans l'ENT le récapitulatif de carrière avec notamment la progression vers le prochain échelon ?
(FO-ESR)

Réponse : Le bureau SIRH du pôle pilotage de la DRH travaille actuellement sur le développement d'un « portail agent », permettant à l'agent d'avoir accès à l'ensemble des informations sur sa carrière.
Dans l'attente de sa mise en service, les services de la DRH (DRH campus et pôle gestion des personnels) restent à la disposition des personnels pour les renseigner sur leur carrière ou leur contrat.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h50.

Le Président
Éric BERTON



Le secrétaire de séance
Pour la DRH




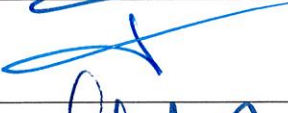
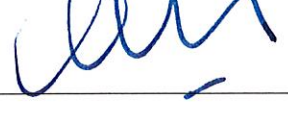

Le secrétaire adjoint de séance
Pour la CGT-SUD



Lieu : Salle du Conseil - Pharo

Le Président de l'Instance : Eric BERTON

Quorum : 10 (minimum 5)

Représentants de l'administration			
Eric BERTON Président de l'Université		Maryline CRIVELLO VP du CA	
Damien VERHAEGHE VP Richesse Humaine et Patrimoine		Lionel NICOD VP Formation	
Laurence CORVELLEC DGS		Philippe DELAPORTE VP Recherche	
		Guillaume PIANEZZE DRH	

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