

**Procès-verbal du comité technique du 21 avril 2022 à 14H00, sous la présidence de Monsieur
Éric BERTON, Président d'Aix-Marseille Université**

Le Président ouvre la séance.

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

Le secrétariat est assuré par la Direction des ressources humaines (DRH), le secrétariat adjoint par l'UNSA.

FO ESR souligne que la réunion a été organisée en période de congés universitaires et que certains documents n'ont été disponibles que la veille d'un week-end de Pâques. De même, les membres du comité technique ont été avertis seulement la veille de l'instance du report de certains points de l'ordre du jour, alors qu'ils avaient déjà été préparés. Or, le RIPEC conditionne plusieurs autres points et l'ordre du jour perd de sa cohérence. Enfin, elle souhaite également savoir ce qui justifie que les instances d'avril et de mai se tiennent à distance. Elle souhaite que les instances se tiennent en présentiel et dans un calendrier plus compatible avec la vie professionnelle et familiale des élus.

Le Président précise que les réunions ont été organisées à distance pour faciliter la participation des collègues en période de congés. Le report des points liés à la mise en œuvre du RIPEC est lié au retard d'un jour dans la transmission des documents correspondants et visait à permettre aux élus de les examiner avec un délai supplémentaire.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine précise que l'établissement est contraint par les calendriers imposés au niveau national. Le CACR sera amené à délibérer à la fin du mois de mai pour désigner les lauréats.

I. Approbation du PV du CT du 3 mars 2022 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 3 mars 2022.

Le procès-verbal du 3 mars 2022 est adopté à l'unanimité.

II. Mise à jour des critères et des barèmes de la PEDR – pour avis

Le vice-président Recherche explique que la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) est désormais intégrée dans le volet C3 du RIPEC. Il a toutefois été nécessaire d'apporter des modifications aux délibérations existantes car les personnels hospitalo-universitaires continuent d'en bénéficier.

FO ESR souligne que la PEDR reste attribuée pour quatre ans alors que le volet C3 du RIPEC ne le sera que pour trois ans, ce qui amène à créer une division entre les collègues enseignants-chercheurs et les hospitalo-universitaires. D'autre part, la PEDR est renouvelable alors que la partie C3 du RIPEC comporte un délai de carence, ce qui génère un autre élément de distinction. Elle souhaite savoir combien de personnes seront concernées par la PEDR et quelle somme elle représentera.

Le vice-président Recherche indique que le volume financier restera identique. Il est toutefois difficile d'en estimer le montant global car des PEDR ont déjà été attribuées. L'évolution de la réglementation va amener à une réduction progressive du volume lié à la diminution du nombre de bénéficiaires.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine ajoute que les campagnes d'attribution de la PEDR et du volet C3 du RIPEC seront désormais distinctes et confirme que le montant global sera inchangé.

La CGT-SUD souhaite connaître les motifs qui ont amené à une distinction entre les enseignants-chercheurs et les hospitalo-universitaires, distinction à laquelle elle est défavorable.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que la réforme du RIPEC, qui ne concerne que les enseignants-chercheurs, a imposé cette distinction aux établissements.

Le SNPTES-UNSA, qui a assisté aux discussions au niveau de la DGRH, explique que la volonté principale était d'exclure les personnels hospitalo-universitaires du volet C1 du RIPEC.

Le vice-président Formation explique que trois primes existent : PCA, PRP et PEDR. La réflexion était d'attribuer la prime C3 à deux titres : soit au titre de la recherche, soit au titre de la formation. Le critère « intérêt général » a été mis de côté car les bénéficiaires sont déjà rémunérées au titre des PRP et des PCA. Le maintien du montant global de la PEDR vise à continuer de soutenir la recherche.

Le SNPTES-UNSA estime que les collègues qui s'investissent en enseignement et en recherche doivent être soutenus pour ne pas être lésés.

La FSU rappelle être opposée au système de primes et souhaite une augmentation de la rémunération globale des enseignants-chercheurs et précise qu'elle s'abstiendra de prendre part au vote.

La mise à jour des critères et des barèmes de la PEDR est soumise au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

III. Mise à jour du cadrage de la PEP – pour avis

Le vice-président formation rappelle que la Prime d'engagement pédagogique (PEP) vise à reconnaître l'investissement en formation. Le RIPEC ne bénéficiant qu'aux enseignants-chercheurs, l'établissement a souhaité maintenir ce dispositif pour les autres catégories d'enseignants, tout en adoptant un dispositif similaire favorisant l'égalité de traitement. Il précise que le texte proposé ne modifie ni les modalités d'attribution, ni le montant mais adapte les bénéficiaires aux évolutions réglementaires.

Le Sgen-CFDT se questionne sur la durée d'attribution qui passe à trois ans. Il souhaite savoir si l'attribution de la PEDR pour les personnels hospitalo-universitaires est également alignée sur cette durée.

Le vice-président Formation indique que la PEDR est régie par un décret alors que la PEP a été créée par l'établissement, qui bénéficie à ce titre d'une plus grande marge de manœuvre.

Le SNPTES-UNSA souligne que chaque corps bénéficiera d'une prime associée. Dans cet effort de rendre les dispositifs symétriques, il souhaite savoir s'il serait envisageable de mensualiser le versement de la PEP.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine confirme que cette modalité de versement est envisageable et donne son accord pour modifier le texte en ce sens.

Le vice-président Formation présente la grille d'évaluation pour l'attribution de la PEP et du volet C3 du RIPEC, précisant que la gouvernance a souhaité que tous les collègues, quel que soit leur statut, soient évalués sur la même grille. Celle-ci reprend les items précédents mais apporte deux nouveautés : d'une part, une modification de forme puisque les questions antérieures ont été changées en phrase. D'autre part, il est indiqué s'agissant des items liés aux responsabilités pédagogiques exercées la mention : « *ne donnant pas lieu à une prime* ». Il s'agissait de ne pas créer de doublon entre les différentes primes.

Le SNPTES-UNSA estime qu'il serait opportun d'intégrer à la grille d'évaluation la production de supports pédagogiques, ce qui permettrait de valoriser notamment l'écriture d'ouvrage.

Le vice-président Formation consent qu'il serait opportun d'intégrer ce critère dans la grille. Il souligne qu'il est toutefois nécessaire de s'assurer préalablement du fait que ce critère n'existe pas déjà sur le volet recherche.

Le Sgen-CFDT relève que la grille fait référence à une « *méthode alternative pédagogique, originale ou impliquant pour l'étudiant* » et souligne que cet item comprend deux critères distincts. De plus, des méthodes classiques peuvent également être impliquantes.

FO ESR souhaite savoir si l'évaluation par note est une nouveauté, ce à quoi le vice-président Formation indique qu'il s'agit de la pratique actuelle telle que précédemment votée en instance.

Le Sgen-CFDT indique que le fait de préparer des cours en ligne n'est valorisé que par l'octroi d'équivalences de services (EQS) relativement limitées. Certains enseignants élaborent des cours dans le cadre d'un Uniciel ou encore des Mooq, activité particulièrement chronophage qui mériterait d'être mieux valorisée.

Au regard de ces remarques, le vice-président Formation propose d'ajouter la mention « *production pédagogique pour le rayonnement de l'université (ouvrages, Mooq)* ».

La mise à jour du cadrage de la PEP est soumise au vote.

CGT-SUD : 2 abstentions
FSU : 1 abstention
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.

IV. Modification des EQS et de la PRP dans le cadre de l'appel à projets multilinguisme – pour avis

Le vice-président formation explique que l'établissement souhaite améliorer l'attractivité des formations de l'université à l'international en augmentant les formations dispensées en langues étrangères. Pour ce faire, il est prévu, d'une part, de valoriser la partie conception des enseignements par l'attribution d'EQS et, d'autre part, d'octroyer une décharge de 9 HETD maximum qui permettra aux collègues de se former pour moitié sur le temps recherche et pour moitié sur le temps d'enseignement, dans la limite de 18 HETD.

La CGT-SUD considère qu'il serait plus opportun de soutenir davantage la francophonie, Aix-Marseille Université étant la plus grande université pluridisciplinaire francophone. D'autres axes d'ouverture vers la Méditerranée seraient également pertinents. Elle attire l'attention de la gouvernance sur les risques de dérives liés à la prédominance de l'anglais, considérant la forte domination culturelle des pays anglo-saxons dans le champ académique. La CGT-SUD considère que les moyens attribués sont louables mais semblent limités pour aboutir à un niveau de maîtrise de la langue étrangère suffisant pour dispenser des cours de qualité.

Le vice-président Formation confirme avoir conscience des enjeux liés à l'anglophonie et explique que la stratégie de l'offre de formation est de diversifier les langues par le déploiement de mesures en faveur du multilinguisme et d'être dans une logique d'ouverture de l'université sur le monde. La promotion de la francophonie est un axe fort et l'établissement s'oriente en ce sens vers des universités francophones en développant des campus connectés avec des universités en Afrique.

Il précise que cet appel à projet est expérimental et vise à financer dix formations. Ceci permettra à terme d'analyser les éventuels écueils et d'en tirer les conséquences. Les personnes qui bénéficieront des formations devront avoir un bon niveau de langue préexistant que la formation les aidera à améliorer.

FO ESR souhaite demander si le volume HETD pourra être inférieur à 1,5. Le vice-président Formation explique que, dans le cadre de cet appel, les EQS ne seront pas inférieures à 1,5. Cela pourra être le cas dans d'autres appels à projet.

La FSU salue cette initiative de soutien à la création de formations en multilinguisme à laquelle elle souscrit pleinement. Néanmoins, elle constate que ces EQS sont limitées à l'année de conception et considère qu'il serait pertinent de prendre en compte l'effort de dispenser un enseignement en langue étrangère sur les années suivantes.

Le vice-président Formation répond qu'il n'est pas prévu à ce jour de valoriser les années suivantes mais des réflexions restent en cours pour valoriser financièrement ces enseignements en langue étrangère, notamment via le RIPEC. La rémunération est plus complexe car elle est liée aux trois formats de cours (CM, TD et TP), ce qui peut entraîner des difficultés.

Le Sgen-CFDT relève que le document fait référence à l'arbitrage du vice-président CIPE, ce qui est surprenant car la composante semble plus légitime à juger le contenu pédagogique.

Le vice-président Formation indique que cette formulation est un héritage du passé et ne correspond pas à la pratique réelle : la composante éclaire effectivement le vice-président sur les décisions d'attribution. Il propose de modifier la formulation comme suit : « *sur proposition de la composante et après avis du vice-président formation* ».

La modification des EQS et de la PRP dans le cadre de l'appel à projets multilinguisme 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.

V. Contingents pour CRCT, année 2022/2023 – pour avis

Le vice-président Recherche rappelle qu'il existe deux types de congés pour recherche ou conversions thématiques (CRCT) : un volume national et un contingent local. Pour 2021/2022, le nombre de semestres de CRCT a été exceptionnellement porté à 40 au motif que le financement des CPP avait été reversé sur les CRCT. Pour l'année 2022/2023, il est proposé de fixer le contingent local à 29 CRCT au lieu de 20 habituellement.

La CGT-SUD souhaite savoir pourquoi la présentation évoque une baisse de la subvention pour charges de service public (SCSP) par rapport à l'année dernière.

Le vice-président Recherche indique que la SCSP n'a pas baissé mais qu'elle était inférieure à celle qui était attendue par l'établissement.

Le projet de contingents CRCT pour l'année 2022/2023 est soumis au vote :

La proposition est adoptée à l'unanimité des voix.

VI. Contingent aménagements de service des enseignants du second degré, année 2022/2023 – pour avis

Le vice-président Recherche précise que l'attribution des aménagements de service est subordonnée à des critères précis pour les enseignants qui préparent un doctorat, ou qui en sont titulaires et souhaitent poursuivre des travaux de recherche engagés ou préparer le concours enseignant-chercheur. Il est proposé, pour l'année 2022/2023, d'attribuer cinq aménagements de 192 HETD.

FO ESR souhaite savoir s'il existe une tension au niveau des demandes.

Le vice-président Recherche indique que les demandes sont stables : chaque année, le nombre de dossiers refusés (en dehors des dossiers inéligibles) est très faible.

Le Président préconise d'augmenter la visibilité de ce dispositif pour favoriser le soutien des collègues dans ce type de projets.

La FSU tient à saluer l'effort fait par l'établissement pour soutenir les collègues des 1^{er} et 2nd degré, de même que pour les CRCT.

Le Sgen-CFDT rappelle son engagement pour les PRAG docteurs, régulièrement qualifiés au CNU, qui ne reçoivent pas toujours une reconnaissance suffisante pour leur recherche et ressentent parfois un sentiment d'injustice. Si l'établissement ne propose que cinq aménagements de service pour l'ensemble des collègues PRAG et PRCE engagés dans la recherche, il est crucial qu'un équilibre disciplinaire soit respecté. A ce titre, il serait pertinent qu'une information complémentaire sur la diversité des disciplines bénéficiaires de ce dispositif soit communiquée aux élus. Il serait également intéressant d'établir une cartographie des collègues qui font de la recherche pour qu'ils bénéficient d'un soutien.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine indique que la dernière campagne de promotion a permis d'échanger avec le secrétaire général de l'académie et le DRH du rectorat. En commission ad hoc, les collègues qui avaient une thèse étaient mis en avant mais, malheureusement, ces éléments ne sont pas pris en compte au niveau rectoral qui maîtrise les carrières des enseignants du second degré.

Le contingent aménagement de service des enseignants du second degré pour l'année 2022/2023 est soumis au vote.

La proposition est adoptée à l'unanimité des voix.

VII. Création du CSA au sein d'Aix-Marseille Université - pour avis

Le Directeur des ressources humaines présente le cadrage de la future instance du conseil social d'administration (CSA), ses attributions, ses modalités de mise en place et son fonctionnement. Il indique que chaque établissement doit adopter une délibération visant à la mise en place de l'instance au niveau local, précisant notamment la répartition entre les femmes et les hommes de l'instance ainsi que la création, ou non, de formations spécialisées de site ou de service. A ce titre, il évoque trois options de mise en œuvre au sein d'Aix-Marseille Université.

La Directrice générale des services ajoute que chaque établissement doit délibérer sur la mise en place du CSA avant le mois de juin. Sur les trois options présentées, la gouvernance est favorable à la première option, à savoir la mise en place d'un CSA avec une formation spécialisée unique afin de rester au plus près du dispositif actuel. Cette option favorise l'unicité de la politique d'établissement alors que la démultiplication des instances aurait pour conséquence une atomisation des sujets et des enjeux, avec un risque associé de perte de cohérence.

Le Sgen-CFDT relève que, dans la première option, la présentation évoque la mise en place de commissions qui seraient listées dans le règlement intérieur. Il souhaite savoir si ces commissions seraient appelées à se substituer aux groupes de travail de l'agenda social.

De plus, il considère qu'il est important que les débats périodiques soient identifiés comme tels, en dehors de consultations obligatoires habituelles, avec une ou plusieurs séances dédiées.

Enfin, le Sgen-CFDT souhaite savoir sur quels examens éventuels l'établissement consultera le CSA. En effet, plusieurs points semblent fondamentaux, notamment la lutte contre la discrimination, la dématérialisation ou encore les incidences des décisions budgétaires sur la gestion des emplois.

Le vice-président Richesse Humaine et Patrimoine précise que la politique de la gouvernance est de consulter le CSA sur un maximum de points, ce que le Président confirme. En effet, depuis le début de son mandat, il veille à une transparence dans le dialogue social.

La Directrice générale des services revient sur la question des groupes de travail de l'agenda social et indique que le fonctionnement fera l'objet de discussions, notamment dans le cadre de l'élaboration du règlement intérieur.

La CGT-SUD constate que la réforme aboutit à une diminution de 25% du nombre de représentants, à la complexification de l'ajout de points à l'ordre du jour pour les formations spécialisées et qu'un certain nombre de questions restent en suspens. Elle souhaite rappeler les réserves émises lors de la présentation qui avait été faite au CHSCT d'Aix-Marseille Université. En outre, elle souhaite savoir à quel moment sera adopté le règlement intérieur.

Le Directeur des ressources humaines précise que le ministère adressera un modèle de règlement intérieur aux établissements dans les prochains mois. Son adoption ne pourra être réalisée qu'à l'issue des élections. Ce point sera porté à l'ordre du jour de la première réunion du CSA.

Le SNPTES-UNSA s'oriente également vers la première option qui favorise une gestion plus centralisée de l'instance et une meilleure maîtrise des sujets de l'établissement. La démultiplication des instances rendrait difficile la mobilisation des collègues sur les différents campus.

Il estime que l'adoption du règlement intérieur sur une séance unique semble insuffisante au regard de l'ensemble des éléments à aborder : fonctionnement des instances, décharges, déplacements et frais...

Enfin, s'agissant de la représentation équilibrée hommes-femmes, il demande si l'établissement a prévu de communiquer dans un second temps sur la répartition du nombre de siège à pourvoir. Au regard des chiffres du projet de délibération, la parité dans les listes pour le CSA serait de 9 hommes et 11 femmes.

La Directrice générale des services confirme que le règlement intérieur qui sera proposé par le ministère pourra être partagé avec les organisations syndicales et qu'un espace de discussion préalable pourrait être envisagé pour anticiper son élaboration.

Le Directeur des ressources humaines précise que la répartition des sièges entre les femmes et les hommes sera transmise ultérieurement. Il rappelle que l'objet de la consultation concerne le projet de délibération transmis par le ministère d'une part, sur la création du CSA et d'autre part, sur la répartition des effectifs concernés par l'instance.

FO ESR salue la volonté d'Aix-Marseille Université de proposer une organisation au plus proche de la situation actuelle. Néanmoins, l'organisation syndicale s'est prononcée contre la création des CSA qui caractérise un recul important dans la représentation et dans la défense des personnels.

La FSU remercie la gouvernance pour la proposition de mise en place d'un groupe de travail sur le règlement intérieur et les moyens, et salue la démarche de l'université de rester au plus près possible du fonctionnement actuel. En ce sens, elle exprime être également en faveur de la première option.

La création du CSA au sein d'Aix-Marseille Université selon la première option, à savoir un CSA et une formation spécialisée uniques, est soumise au vote.

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

La fixation des parts respectives entre les hommes et les femmes au sein de ce comité est soumise au vote.

CGT-SUD : 2 pour
FSU : 1 abstention
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.

VIII. Réorganisation du service de scolarité de la FDSP – pour avis

La responsable administrative et la responsable de la scolarité de la FDSP précisent que le service scolarité accueille des évolutions des métiers qui demandent une structuration du service. Ainsi, il est envisagé d'apporter un accompagnement intermédiaire des agents sur les questions techniques qui sont nombreuses. De plus, le projet d'organigramme prévoit un renforcement de la direction et la création d'un pôle dédié à la formation pour favoriser les échanges notamment avec la DEVE.

Les agents ont été intégrés au projet et ont été invités à s'exprimer sur la projection et à se positionner sur la mission de référent. Leur fiche de poste sera adaptée pour prendre en compte ces aspects et ils bénéficieront d'une formation pour monter en compétences sur les aspects techniques. Une revalorisation financière est également prévue.

Le Doyen de la FDSP précise que le projet présente deux intérêts principaux : d'une part, il permet une plus grande proximité et, d'autre part, il favorisera la montée en compétences des agents et leur mobilité ascendante.

La FSU félicite les intervenants pour la clarté de la présentation. Elle souhaite saluer l'initiative de remettre l'expertise au plus près des experts. La clarification des process vis-à-vis des enseignants est également louable. La hiérarchisation paraît très cohérente mais il ressort de l'organigramme que les référents seront

de catégorie C et que le responsable de site est catégorie B alors qu'Aix compte beaucoup d'étudiants. La montée en compétences des agents devrait pouvoir donner lieu à un repyramidage statutaire.

La responsable administrative indique que les agents référents bénéficieront d'un accompagnement renforcé sur l'avancement. Cet accompagnement est déjà en cours avec la responsable de la scolarité. La scolarité compte en effet beaucoup d'agents de catégorie C. Dans le cadre du projet de réorganisation, des leviers ont été mis en place pour motiver les agents, notamment par le biais des vacances administratives.

Le Doyen ajoute que la politique de la FDSP est d'encourager les agents à passer des concours internes, en les accompagnant pour ce faire et ainsi bénéficier d'une progression statutaire.

Le SNPTES-UNSA félicite la FDSP pour cette initiative et la clarté de la présentation. Le projet de réorganisation semble être positif pour le service. Il souhaite savoir comment les postes de référents seront proposés aux agents (appel à candidatures, entretiens individuels...).

La responsable administrative confirme qu'un appel à candidature sera réalisé avec diffusion en interne de la fiche de poste de référent. A ce jour, quelques agents se sont déjà manifestés.

La CGT-SUD remercie également les intervenants pour la présentation. Elle indique ne pas être aussi optimiste au regard des échos des agents, dont certains n'ont pas compris la stratégie de réorganisation qui vient d'en haut. Elle s'étonne par ailleurs de la mise en place de référents compte-tenu de la taille réduite des équipes qui devrait pourtant favoriser les échanges.

La responsable administrative précise que le projet vise à fluidifier la communication et à clarifier l'organisation. Actuellement, beaucoup d'agents sollicitent la responsable scolarité pour des questions techniques. Les échanges entre collègues peuvent générer des avis différents et fragiliser la fiabilité des données. Elle précise que, dans certains pôles, des agents ont déjà un rôle de référent. Si cette organisation est validée, une réunion d'information collective sera organisée pour présenter le rôle de référent et l'accompagnement de carrière. Si des problématiques se posent, des discussions permettront d'identifier des solutions.

Le Doyen ajoute qu'il s'agit de reconnaître et de rémunérer ce qui se fait déjà et d'encourager ces pratiques. Il s'agit d'une étape transitoire pour adapter le fonctionnement du service à l'offre de formation, qui était un préalable important pour accompagner dans un second temps des réformes plus générales au sein de la faculté.

La CGT-SUD s'abstiendra et déclare qu'elle sera attentive à la communication avec les agents.

Le Sgen-CFDT précise qu'il s'abstiendra également car, même si l'organigramme est satisfaisant et rationnel, il est important d'attendre les retours des collègues.

Le Président remercie les intervenants pour ce travail collectif, clair et la proximité des discussions.

Le projet de réorganisation du service de scolarité de la FDSP est soumis au vote :

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IX. Démarche baromètre et observatoire social – pour information

La cheffe de projets de la direction générale des services explique que l'observatoire social accompagne une démarche QVT engagée au sein de l'établissement. L'objectif est de réaliser une enquête auprès des agents début juillet dont les résultats seront analysés à la rentrée.

FO ESR s'étonne du planning, constatant que la mise en œuvre de l'enquête se déroulera essentiellement pendant l'été. Elle sollicite également des précisions sur le prestataire et sa mission.

La cheffe de projets précise que le planning n'avait pas été transmis car il n'a été finalisé que le matin même. Le mois de juillet est un créneau qui permet de lancer l'enquête avec un maximum d'écoute des personnels de l'établissement. Un rappel sera réalisé auprès des personnels courant juillet et un autre en septembre pour recueillir un maximum d'attention.

Le Président ajoute que l'enquête est organisée dès le mois de juillet pour permettre de recueillir une évaluation et une analyse rapide des données.

S'agissant de l'appel d'offre, la cheffe de projets indique qu'il a été lancé pour le prestataire fin 2021. La société « Plein Sens » a été retenue dans le cadre du marché. Elle est spécialisée dans l'accompagnement des établissements publics et privés sur des missions d'analyse, de définition des besoins de l'enquête, de diagnostic et de co-construction des actions QVT ainsi que l'évaluation et adaptation de la démarche.

La FSU rappelle être attentive à la démarche QVT et souhaite attirer l'attention de la gouvernance sur l'importance d'y associer les enseignants-chercheurs, même si la spécificité des missions et des conditions de travail de cette population peut être assez délicate à prendre en compte.

Le Président confirme que la gouvernance est consciente de cet enjeu et que l'observatoire social concernera aussi bien les BIATSS que les enseignants-chercheurs. Il appelle les organisations syndicales à partager leurs observations et retours d'expérience sur ces démarches.

La CGT-SUD indique être perplexe sur ce projet et n'avait pas compris que le prestataire avait déjà été choisi. Elle note que la présentation prévoit une présentation au CHSCT de la démarche et méthodologie sur la confidentialité des données, mais ne comprend pas en quoi cette instance est concernée.

La cheffe de projets rappelle qu'un travail doit être réalisé sur la protection des données et la confidentialité effective des réponses des personnels. Il a semblé que les représentants du personnel seraient sensibles à ces aspects et, de ce fait, la présentation sera transparente à leur égard. Les directions compétentes seront également associées.

Le vice-président à la vie des campus, à la qualité de vie au travail et à la sécurité au travail ajoute qu'un travail est en cours sur l'agenda social avec les organisations syndicales. Cet observatoire social doit permettre de produire chaque année un baromètre, au-delà des données du rapport social unique, qui permettra de mesurer les incidences du dispositif et la nécessité éventuelle d'amener des actions correctives. Le CHSCT est associé au projet pour veiller à ce que les propositions de la gouvernance soient cohérentes.

X. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : Les employeurs publics participent financièrement à la protection sociale et complémentaire de l'ensemble des agents, quel que soit leur statut, et ce depuis janvier 2022.

Des réformes à compter du 1er janvier 2024 s'annoncent pour aller plus loin dans la participation de la protection sociale complémentaire (PSC) ainsi que sur la prévoyance.

- En fonction des possibilités offertes par le cadrage ministériel, comment AMU envisage-t-elle d'associer les organisations syndicales à la mise en place du dispositif et à son éventuelle déclinaison locale ?

- AMU envisage-t-elle, si la possibilité est d'ouverte, d'aller au-delà du financement de base prescrit par le ministère tant pour la PSC que pour la prévoyance ?

(Sgen CFDT)

Réponse : la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire est fixée à 50% du montant de la cotisation par l'accord interministériel publié au JO du 6 mars 2022 (article 6). Il n'est pas prévu que les employeurs publics puissent participer au-delà de ce forfait. S'agissant de la prévoyance, les négociations sont toujours en cours au niveau de l'Etat et il semble prématuré d'envisager un financement complémentaire, qui ne pourra par ailleurs que dépendre de la soutenabilité budgétaire en fonction de l'éventuelle dotation complémentaire alloué par le MESRI.

S'agissant de la méthode, un groupe de travail co piloté par la DRH et le SCASC pourra être lancé à l'issue des négociations qui se tiennent au niveau national.

II. DEVELOPPEMENT RH

II.1 Question : Sur le site de recrutement d'AMU et pour une meilleure information des candidats nous demandons qu'il soit Indiqué clairement la nature et le type de contrat, CCD de projet, CDI de mission, CDD droit public,... ainsi que le niveau de rémunération qui n'est pas toujours mentionné, comme cela était le cas précédemment.

Exemple, <https://recrutement.univ-amu.fr/fr/offres/externe/osulaje555-ingenieur-architecte-big-data-cedre-pia-ideal-fh>

Il s'agit bien d'un CDD de projet? la rémunération n'est pas indiquée.
(CGT-SUD)

Réponse : en principe, les rémunérations sont mentionnées sur le site de recrutement d'AMU, sauf pour les postes en pénurie (c'est notamment le cas des postes en système d'information, comme dans l'exemple donné). L'idée étant de rester « ouvert » sur le niveau de rémunération pour ne pas créer de frein à une éventuelle candidature. Lorsque l'annonce a été diffusée, la possibilité d'avoir recours au CDD de projet n'était pas encore validée au sein de l'université. C'est le cas désormais et l'annonce sera modifiée en conséquence.

En effet, désormais, les annonces mentionnent expressément si les postes sont éligibles au CDD de projet. Il en ira de même pour les postes à pourvoir par contrat de mission scientifique.

III. FONCTIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT

III.1 Question : Maintien du compte ENT AMU après la thèse :

Les personnes ayant soutenu leur doctorat à AMU perdent leur compte ENT AMU au plus tard 12 mois après la fin de leur contrat doctoral. Or non seulement ce compte contient les archives de leurs échanges professionnels, mais il est aussi un outil de travail favorisant leur insertion professionnelle, en leur donnant accès notamment aux ressources électroniques. Ce point avait d'ailleurs été jugé important puisqu'il avait été avancé par le GT 1 accompagnement des doctorants dans le cadre du label HRS4R (Point 4-7 : Maintien du compte AMU après la thèse). Or c'est l'unique point de ce GT qui n'a pas été retenu. De même, « AMU un jour, AMU toujours » laisse entendre qu'il est possible de maintenir ou de réactiver son compte, mais dans les faits les conditions demandées ne s'appliquent pas à ces cas.

Cette absence de compte professionnel et d'accès à certains services associés va à l'encontre de l'accompagnement à l'insertion des docteur-es de l'université.

Est-il envisagé de revenir sur cette décision qui impacte à la fois les docteur-es et les laboratoires qui les accompagnent dans leur insertion ?

(CGT-SUD)

Réponse : actuellement, une règle vérifie effectivement la date de fin du contrat doctorant et prolonge automatiquement la validité du compte concerné de 12 mois.

Si, techniquement, cette règle peut être modifiée, une prolongation du maintien de l'adresse comporte des contraintes : un compte numérique étant associé à un certain nombre de services, les conséquences techniques se situent, d'une part, au niveau de la consommation des ressources (boîte aux lettres, AMUbox...), et d'autre part, des droits d'accès au SI (à des applications, à des données, à des ressources partagées...).

III.2 Question : Lundi 11 avril, plusieurs agents de sécurité du site Saint Charles étaient en grève pour dénoncer le changement de titulaire du marché de gardiennage, les conditions de reprise du personnel proposées qui semble très restrictives (4 ans d'ancienneté) et les conditions de travail chez le nouveau prestataire.

Pouvez vous nous en dire un peu plus sur les raisons et les conditions de ce changement de marché? Pouvez vous nous dire que l'université faire tout ce qui est en son pouvoir pour que le maximum d'agent soit repris par le nouveau titulaire du marché?

(CGT-SUD)

Réponse : AMU a fait le choix, pour le renouvellement du marché de sécurité et gardiennage, de recourir à l'UGAP plutôt que réaliser sa propre procédure de mise en concurrence. Le recours à une centrale d'achat étant prévu par le code de la commande publique, cette décision est conforme à la réglementation applicable en la matière. De plus, l'UGAP, en tant que centrale d'achat, applique les règles de publicité et de mise en concurrence lors du lancement de ses procédures d'achats, ce qui offre à l'établissement un cadre juridique sécurisé.

La convention collective de ce secteur d'activités prévoit effectivement une reprise du personnel par le nouveau titulaire, selon certaines conditions.

S'agissant d'une convention collective, elle a fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux concernés qui ont donc approuvé ces conditions de reprise. L'entreprise de sécurité privée entrante a pour obligation de reprendre :

- 100% des salariés ayant une ancienneté de 4 ans ou plus
- 85% des salariés ayant une ancienneté de moins de 4 ans.

Par ailleurs, l'entreprise entrante a pour obligation de reprendre le personnel dans les mêmes conditions de salaire, de coefficient et d'ancienneté que dans leur précédent poste.

AMU n'a pas à se prononcer sur ces dispositions. Il faut néanmoins rappeler que, même si l'université avait réalisé sa propre procédure de mise en concurrence, il est impossible de préjuger quel aurait été le nouveau prestataire désigné. En revanche nous savons que les règles de reprise des personnels sont les mêmes dans le cadre du recours à l'UGAP ou à un titulaire désigné à l'issue d'une procédure AMU.

Enfin le nouveau prestataire va, dans son processus de reprise du personnel, rencontrer chaque agent afin d'évoquer les aspects contractuels et les conditions de travail, ce qui permettra ainsi aux agents concernés d'avoir une information précise et directe de leur futur employeur car il peut aussi y avoir des informations erronées qui circulent, générant de l'incompréhension.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h00.

Le Président
Éric BERTON



Le secrétaire de séance
Pour la DRH



Le secrétaire adjoint de séance
Pour l'UNSA



Lieu : Salle du Conseil - Pharo

Le Président de l'Instance : Eric BERTON

Quorum : 10 (minimum 5)

Représentants de l'administration			
Eric BERTON Président de l'Université	X	Maryline CRIVELLO VP du CA	Absente excusée
Damien VERHAEGHE VP Richesse Humaine et Patrimoine	X	Lionel NICOD VP Formation	X
Laurence CORVELLEC DGS	X	Philippe DELAPORTE VP Recherche	X
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 SNPTES	X	Christophe DUBOIS SNPTES	X	
Joëlle NELSON SNPTES	X	Céline GRANCHI SNPTES	Absente excusée	
Georges RELJIC SNPTES	X	Claude MORAN SNPTES	Absente excusée	
Patrick FIGON SGEN-CFDT	Absent excusé	Ines GHARBI SGEN-CFDT	Absente excusée	
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT	X	Jean-Luc BOUDENNE SGEN-CFDT	X	X
Laure DENOIX CGT-SUD	X	Christophe DEMARQUE CGT-SUD	X	X
Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD	Absent excusé	Delphine CAVALLO CGT-SUD	Absente excusée	
Cécile MERLE UNSA Education	X	Michèle RIERA UNSA Education	Absente excusée	
Alain FERRARINI FSU	X			
Linda DJOUABLI FO-ESR	Absente excusée	Hélène AURIGNY FO-ESR	X	

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