

## **Procès-verbal du comité technique du 6 décembre 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 FSU.

Le Sgen-CFDT lit une déclaration préliminaire : « *Conscient des contraintes qui pèsent sur le calendrier de la campagne d'emplois AMU par exemple, le Sgen-CFDT regrette qu'un certain nombre d'autres points d'ordre du jour de cette séance aient pu conduire la gouvernance à en fixer la date en pleine période d'élections professionnelles, en cours pour les votes nationaux en ligne, et à J-2 pour le vote local à l'urne voulu par AMU par dérogation à la réglementation générale. Peut-on parler dans ces conditions d'un engagement d'AMU dans le dialogue social ?*

*D'autre part, à 2 jours justement du vote à l'urne, le Sgen-CFDT réaffirme d'autant plus son opposition à la modalité de vote retenue qu'il mesure l'énergie logistique déployée (qui eût pu être économisée, puisqu'on nous demande de voter en CT sur un plan de sobriété) autant que l'étendue de la restriction de facto de l'accès au droit de vote induit pour ces scrutins locaux du 8 décembre : pas de procuration, pas de vote par correspondance possible, pas de vote électronique alternatif proposé. Tous nos collègues en mission professionnelle loin de leur bureau ce jour-là de vote ne pourront voter. Alors qu'un mouvement social rend de plus difficile la circulation des transports en commun départementaux cette semaine, le Sgen-CFDT tient que cette décision si contestable sur le vote à l'urne devra être tenue pour la première responsable du moindre taux de participation s'il devait malheureusement être constaté.*

*Le Président indique que le vote électronique a encore beaucoup de progrès à faire et réaffirme sa préférence pour un vote sincère à l'urne. »*

### **I. Approbation du PV du CT du 15 novembre 2022 - pour avis**

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal du 15 novembre 2022.

FO ESR souhaite une modification en page 4, à savoir remplacer la première phrase par la formulation suivante : « *FO ESR constate que la multiplication des projets dans la recherche comme dans l'enseignement n'offre que des postes sur contrat au lieu des postes de fonctionnaires titulaires dont l'université a besoin sur le long terme.* »

Sous réserve de ces modifications, le procès-verbal du 15 novembre est **adopté à l'unanimité**.

### **II. Campagne d'emplois 2023 - pour avis**

Le vice-président richesse humaine et patrimoine présente les principaux axes stratégiques ayant guidé la construction de la campagne d'emplois 2023 : respect des engagements présidentiels, du schéma directeur des ressources humaines ainsi que du schéma directeur du handicap, poursuite du soutien à la recherche et à l'innovation. Cette campagne d'emplois est impactée par des facteurs exogènes générant des dépenses supplémentaires pour l'établissement qui ne sont que partiellement compensées par l'Etat (hausse de la valeur du point d'indice, mise en place de l'indemnité télétravail et des primes de fin de contrat).

S'agissant des enseignants et enseignants-chercheurs, la campagne d'emplois permet de donner davantage de moyens aux structures pour pouvoir fonctionner (107 concours enseignants en 2023 pour 79 départs, en hausse constante depuis 2020). En ce qui concerne les BIATSS (98 concours pour 77 départs), un plan de titularisation est prévu avec l'ouverture de 17 postes de fonctionnaires et la création de 4 postes, rendue possible sur les ressources globalisées dont l'établissement dispose.

Le SNPTES-UNSA souligne l'effort de l'établissement pour cette campagne d'emplois et sa volonté de proposer un maximum de postes malgré les contraintes budgétaires imposées par le ministère. Il note la titularisation de collègues BIATSS, même s'il aimerait que ce projet soit encore plus ambitieux, de même que le repyramidage des enseignants-chercheurs et la possibilité pour les contractuels ayant une activité

de recherche de se positionner sur un concours enseignant-chercheur. Il regrette toutefois que les aspects pédagogiques ne soient pas traités de manière transversale, ce qui pourrait être utile à la politique de l'établissement. Il prend l'exemple des thématiques liées au développement durable qui nécessiteraient de recruter des personnels enseignants qui interviendraient sur plusieurs composantes.

S'agissant des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), le SNPTES-UNSA souligne qu'un effort supplémentaire devrait être fait notamment pour que les composantes arrivent à recruter des collègues enseignants, constatant que les objectifs ne sont pas atteints. Enfin, il souhaite savoir si les promotions au titre de l'article 46.3° s'ajoutent aux repyramidages prévus au titre de la loi de programmation de la recherche (LPR).

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que ces promotions s'ajoutent aux repyramidages financés dans le cadre de la LPR, mais que le surcoût associé est intégralement pris en charge par l'établissement, en central.

Le SNPTES-UNSA regrette un déficit de promotion des maîtres de conférences sur des postes de professeurs des universités. Il souhaite savoir si le GVT (glissement, vieillesse, technicité) restera constant.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que le GVT ne sera pas à l'équilibre pour les prochaines années, il n'est par ailleurs plus compensé par la subvention pour charges de service public (SCSP). La mise en place d'un prélèvement unique auprès des structures, le plus faible possible, est donc nécessaire pour financer les dépenses transférées par l'Etat et les actions RH nouvelles de l'établissement.

Le Sgen-CFDT reconnaît que, pour les agents BIATSS, l'établissement offre plus de concours que de départs à la retraite. Pour les enseignants-chercheurs en revanche, bien que conscient de l'effort notable réalisé par l'établissement au vu des contraintes de masse salariale et du désengagement de l'Etat, il constate que l'établissement met au concours une centaine de postes de titulaires alors que la campagne porte en totalité sur près de 650 emplois dont près de 390 d'agents non titulaires. Il s'interroge donc sur le sens de cette campagne d'emplois qui précarise les personnels par des contrats courts et des suppressions de postes.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que le recrutement par le biais de contrat en remplacement d'un départ à la retraite d'un titulaire correspond parfois à un phasage intermédiaire qui précède l'ouverture d'un concours, ce que confirme le directeur du pôle pilotage de la direction des ressources humaines (DRH).

La CGT-SUD souhaite savoir si l'expérimentation d'une campagne pluriannuelle telle qu'initiée à l'UFR ALLSH a vocation à être généralisée dans les autres composantes.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme qu'une projection sur quatre ans est effectivement une méthodologie intéressante qui pourrait être déployée au niveau central. Néanmoins, il n'est pas prévu d'imposer une telle campagne pluriannuelle aux composantes, d'autant plus que, juridiquement, l'établissement ne peut faire qu'une seule campagne annuelle. Il ajoute que le ministère souhaite déployer des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, démarche qui va dans le même sens.

La directrice générale des services ajoute que la démarche est intéressante au niveau de la composante et qu'il est opportun de travailler en central sur ces modalités. Une telle démarche doit toutefois être préalablement intégrée dans les outils de l'établissement, ce qui suppose un travail de préparation conséquent impactant plusieurs directions de façon à développer des modèles qui seront proposés aux autres composantes.

La CGT-SUD regrette que ce soit la masse salariale qui dirige principalement cette campagne au détriment des besoins réels de l'établissement. Les objectifs présentés ne font à aucun moment apparaître le mot « *étudiant* », alors même qu'elle devrait davantage être guidée par un schéma de formation. Elle note qu'il n'est pas possible de remplacer un départ de titulaire par un autre titulaire au regard des modes de calculs de la masse salariale. Le vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que cela dépend du corps de référence.

Le Président indique que cette campagne d'emplois est construite en proximité avec toutes les composantes en s'appuyant sur leurs besoins en formation, enseignement et recherche.

La CGT-SUD regrette que le taux des titulaires BIATSS continue de baisser, ce que l'ouverture de concours ne suffit pas à compenser. S'agissant du plan de titularisation des BIATSS, elle relève que 17 concours sont ouverts cette année, soit autant que l'an dernier.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise de nouveau qu'il peut s'agir d'un phasage dans la mesure où les structures ne recrutent pas directement un titulaire en concours externe. Il rappelle par

ailleurs que, depuis plusieurs années, le ministère ne crée plus d'emplois. Ces concours sont donc intégralement financés par l'établissement et permettront à des contractuels d'être titularisés.

La FSU reconnaît tous les efforts réalisés par l'université pour créer des emplois et le repyramidage des postes de maîtres de conférences via la promotion interne. Elle remercie la grande clarté et transparence de la présentation, qui permet d'éclairer la situation et particulièrement le désengagement continu de l'Etat vis-à-vis des universités. Il existe une opposition entre la politique nationale contre laquelle la FSU s'insurge et la politique interne de l'établissement décidée par la gouvernance actuelle qui prend en compte la qualité de vie au travail notamment au travers des titularisations prévues.

#### **a. BIATSS**

La campagne d'emplois BIATSS est soumise au vote :

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

**A défaut de majorité, le vote est réputé recueilli.**

#### **b. Enseignants / Enseignants-Chercheurs**

La campagne d'emplois enseignants / enseignants-chercheurs est soumise au vote :

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

**A défaut de majorité, le vote est réputé recueilli.**

### **III. Revalorisation du volet C2 « formation » du RIPEC – pour avis**

Le vice-président formation explique que l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique a été répercutée sur le taux de rémunération des heures de cours complémentaires. L'établissement a pris en compte cette augmentation dans le montant du volet C2 « formation » du RIPEC. En effet, le nombre d'heures reste identique mais le montant financier évolue.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine ajoute qu'il est également proposé d'ajouter le cas du cumul de fonctions au titre d'une responsabilité pédagogique au cadrage du volet C2 du RIPEC. Le cas échéant, il serait possible de déroger au plafond de 64 HETD, dans la limite de 96 HETD, sur la base d'un argumentaire fourni par la composante.

Le SNPTES-UNSA souhaite savoir si cette revalorisation sera financée par l'Etat comme c'est le cas du point d'indice.

Le vice-président formation indique que la partie heures de cours complémentaires n'est pas compensée par l'Etat, ce qui représente un surcoût de 750.000 €. Il précise que des discussions sont en cours pour envisager des options permettant de maintenir la soutenabilité financière : soit le développement des ressources propres ; soit la diminution du volume des maquettes d'enseignement, option qui n'est pas souhaitable car elle conduirait à appauvrir la qualité de la formation ; soit la diminution de la capacité d'étudiants, option à laquelle le rectorat est défavorable. En tout état de cause, une telle diminution ne pourrait porter que sur la rentrée 2024, de façon à ne pas léser les étudiants et a fortiori dans un contexte d'accréditation.

La FSU salue la volonté de l'établissement de prendre en compte l'inflation et précise que, même si elle est par principe opposée au système de primes, ne s'opposera pas à cette revalorisation.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle la volonté de l'établissement de ne pas créer de différence de traitement entre les PRAG / PRCE et les enseignants-chercheurs mono-appartenant.

La CGT-SUD estime que la baisse de la capacité, même si elle est justifiée par des ressources diminuées, n'est pas un argument recevable.

Le vice-président formation souligne que le gouvernement est conscient qu'il pourrait y avoir un mouvement étudiant si la capacité était réellement baissée.

La CGT-SUD rejoint la position de la FSU et précise que, même si elle est par principe opposée au RIPEC, elle votera en faveur de cette mesure.

Le Sgen-CFDT affirme également son intention de voter en faveur de cet ajustement, et profite de l'occasion pour réaffirmer à son attachement à ce que les bénéficiaires du dispositif C2 ne soient pas éligibles au C3 pour les mêmes activités.

Le vice-président formation précise que le volet C3 est distribué au choix, sur la partie pédagogique, recherche, tâches d'intérêt général ou attribué au titre de l'ensemble de missions d'un enseignant-chercheur. Il confirme que le C3 seul prend en compte les critères formation et recherche, alors que tous les critères d'engagements et responsabilités collectifs sont pris au sein du C2.

La revalorisation du volet C2 « formation » du RIPEC 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. Mise à jour des modulations de service des enseignants-chercheurs impliqués dans des programmes européens de recherche (Horizon Europe) – pour avis**

Le vice-président recherche indique qu'Aix-Marseille Université a initié un travail depuis plus d'un an pour la mise en place d'une cellule Europe, dont la stratégie consiste à renforcer l'action de l'Université à dimension européenne. De cette dynamique est née l'idée d'élargir la politique incitative d'Aix-Marseille Université pour favoriser l'implication des enseignants-chercheurs dans les projets Européens, en octroyant des décharges de service contre remboursement de salaire.

La CGT-SUD souhaite savoir qui assurera les cours des enseignants bénéficiaires d'une telle décharge.

Le vice-président recherche indique qu'il s'agit du même principe que pour les CRCT : la composante fait l'objet d'un remboursement des heures de cours complémentaires lui permettant de remplacer l'enseignant-chercheur concerné.

La CGT-SUD relève que les candidats aux projets européens sont ceux ayant une pression d'enseignement moindre. Dès lors, ceux ayant une pression d'enseignement plus forte n'ont pas le temps de candidater.

Le vice-président recherche précise que l'objectif de la cellule Europe est double : elle accompagne les enseignants-chercheurs pour les aider à la construction des projets collaboratifs en vue d'obtenir un financement notamment de l'ANR. Une fois que le financement est obtenu, l'octroi des décharges permet un accompagnement des personnels impliqués dans ces projets.

Le SNPTES-UNSA souhaite souligner le travail exceptionnel réalisé par la cellule Europe, dotée de personnels compétents et dévoués.

La FSU formule une remarque de forme : bien que favorable à la proposition, elle n'est pas favorable à l'utilisation de la terminologie « *modulation de service* », sachant que le dispositif correspond davantage à une décharge d'enseignement.

Le vice-président recherche confirme qu'il s'agit bien de décharges d'enseignement.

La mise à jour des modulations de services des enseignants-chercheurs impliqués dans des programmes européens de recherche (Horizon Europe) 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.**

#### **V. Plan de sobriété et plan de prévention des risques énergie d'Aix-Marseille Université – pour avis**

La directrice générale des services précise que le plan de sobriété a été adopté dans un délai très contraint, puisque la circulaire a été diffusée le 31 octobre pour une transmission du plan définitif au plus tard le 31 décembre, après examen préalable des instances du CHSCT, du comité technique et du conseil d'administration. Compte-tenu du calendrier institutionnel, il a été nécessaire de travailler vite. Elle rappelle que des remarques ont été formulées par le CHSCT, et qu'elles ont été prises en compte dans le document présenté.

Deux réunions ont été organisées avec les doyens, qui sont au cœur du dispositif, pour s'accorder sur la façon dont ce plan serait construit. Au-delà de ce plan, l'établissement travaille sur un plan de délestage électrique, en cours d'élaboration. En cas de coupure électrique, une alerte sera transmise à l'établissement à J-3, qui relayera l'information aux personnels et étudiants afin de s'assurer qu'ils ne soient pas présents sur les campus sur la période considérée. Les personnels seront en télétravail ou en autorisation d'absence, sauf nécessités ou réquisitions pour les aspects techniques sur les campus. De même, sur ces périodes de coupure, aucun enseignement ne sera dispensé en présentiel et aucun partiel ne sera organisé.

Le SNPTES-UNSA souhaite savoir si des enseignements seront organisés en distanciel. Le Président précise que le principe est l'annulation des enseignements. L'organisation d'enseignements à distance ne pourra être qu'exceptionnelle.

Le Sgen-CFDT demande si les enseignements non assurés pour délestage donneront lieu à rattrapage, ce que la directrice générale des services confirme. Elle précise que cette situation rendra délicate l'organisation des partiels au cours du mois de janvier.

S'agissant du plan de sobriété, la directrice générale des services rappelle que la circulaire vise une diminution des gaz à effet de serre (GES) et des consommations énergétiques à court, moyen et long terme. Il s'agit d'objectifs ambitieux qu'il conviendra d'évaluer. L'établissement a élaboré différents axes d'intervention à différentes échéances, parmi lesquelles la fermeture de bâtiments notamment entre Noël et le jour de l'an, pour diminuer les consommations notamment en termes de chauffage, ainsi que la première quinzaine d'août 2023. Elle précise que les dispositifs spécifiques continueront de fonctionner (animaleries, laboratoires de recherche avec expérimentation justifiant un déplacement...).

L'harmonisation des calendriers de congés des formations par site a également été envisagée en lien avec le vice-président formation, constatant que les calendriers sont distincts entre les composantes et nécessitent une mise en cohérence à compter de la rentrée 2023.

Outre ces actions, le plan de sobriété prévoit différents axes en termes organisationnels, stratégie d'achat, sensibilisation des usagers, formation, communication, dialogue social et en matière de politique de déplacement. Des expérimentations sont prévues au sein de différentes structures de l'établissement qui pourront être amenées à évoluer en fonction des retours d'expérience.

Le SNPTES-UNSA est satisfait de la concrétisation de ces mesures. Il attire l'attention de la gouvernance sur la nécessité de s'appuyer sur l'expertise des organisations syndicales, de par leur connaissance du terrain et leur regard sur tous les établissements de France permettant de déceler des bonnes pratiques. Le rôle des organisations syndicales sera ainsi déterminant pour favoriser l'acceptation des mesures, en complémentarité des doyens. Seul un changement des comportements des personnels permettra d'atteindre les objectifs, mais il est important que l'établissement soit vigilant à ne pas les culpabiliser.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que l'établissement répond en parallèle à des appels à projets pour l'énergie et notamment un projet européen en lien avec la ville qui permettra de rénover le site de Saint-Jérôme.

La directrice générale des services précise que la gouvernance a conscience qu'il existe des situations très distinctes entre les campus et les bâtiments. Le plan est une première étape et la transition énergétique est une opération de long cours qui nécessitera la mobilisation de la communauté. Les appels à projets dans lesquels l'établissement s'inscrit ne couvrent pas l'ensemble du parc de l'établissement. Elle précise que la dimension énergétique est toutefois systématiquement intégrée dans les projets de rénovation même modestes.

Le SNPTES-UNSA s'étonne de la faible part des achats dans le bilan carbone par rapport aux transports par rapport aux bilans des organismes de recherche.

La directrice générale des services précise que le bilan GES prend en compte les 80.000 étudiants, soit un nombre de déplacements conséquent, ce qui explique l'importance de la part des transports.

Le Sgen-CFDT se félicite de l'élaboration de ce plan de sobriété, guidé par des raisons économiques et écologiques. Les axes prévoient notamment la mise en œuvre de la formation, de sensibilisations, ce qu'il ne peut que saluer. Le plan devra être jugé sur sa cohérence et sur sa capacité à se décliner sur les différents sites, structures et bâtiments de l'université. Le Sgen-CFDT remarque aussi l'accent mis sur l'expérimentation 2022/23, méthode qui semble la bonne pour permettre ensuite évaluation et généralisation adaptée. Il relève que le projet évoque la « *mise en place d'une équipe en charge du plan de sobriété (pilotage DDD)* » et souhaite savoir qui sera associé à ce dispositif et notamment la place qui sera accordée aux organisations syndicales.

La directrice générale des services indique que le plan de sobriété a été piloté par la direction générale des services et que son déploiement impliquera de nombreuses directions (direction développement durable, DEPIL, DDPI, DHSE...) ainsi que les composantes. Une réflexion est en cours pour l'inclusion d'un groupe de travail dans l'agenda social.

Le Sgen-CFDT souhaite avoir des précisions sur la présentation, qui précise : « *passer l'année en limitant l'impact économique et les impacts sur l'activité* ». La directrice générale des services précise que le plan de sobriété doit permettre à l'établissement, malgré les contraintes actuelles, de maintenir ses missions, équilibre parfois difficile à trouver.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si la gouvernance a eu un retour sur l'évaluation de l'expérimentation télétravail à Saint-Charles. La directrice générale des services indique que cette expérimentation est à venir.

S'agissant de l'optimisation de l'usage des bâtiments, le Sgen-CFDT demande s'il s'agira exclusivement de fermetures. La directrice générale des services précise que ce sont les fermetures et non des congés et que, si des périodes permettent d'avoir des bâtiments inoccupés, il sera opportun de réfléchir à des déploiements des personnels sur d'autres bâtiments.

Le Sgen-CFDT s'interroge sur les moyens qui permettront de contrôler les niveaux de températures.

La directrice générale des services précise que l'objectif de ce plan n'est pas d'être coercitif mais de privilégier la sensibilisation et les discussions avec les agents. Pour ce faire, il sera nécessaire de rappeler les températures préconisées (19° en hiver, 26° en été). S'agissant des moyens de contrôle, ils dépendront de la situation des bâtiments : pour certains au sein desquels l'université n'intervient pas directement, il sera nécessaire de modifier le cadre contractuel. Dans d'autres cas, il sera pertinent d'intervenir au niveau des chaufferies. En tout état de cause, l'établissement sera vigilant à ne pas dégrader les conditions dans les bâtiments ayant des problèmes de chauffage car il y a des locaux pour lesquels actuellement on ne parvient pas à atteindre une température de 19° C.

Le Président ajoute que la campagne de sensibilisation démarrera très prochainement.

Le Sgen-CFDT salue la mesure prévue pour que les agents puissent voyager en première classe pour les trajets longs, mesure qui permet de réduire l'impact carbone tout en assurant le confort de l'agent. S'agissant des vélos, il souhaite savoir si l'établissement est en lien avec les mairies de façon à prendre en compte l'offre publique.

La directrice générale des services rappelle que les délais très contraints de construction du plan n'ont pas permis d'échanger à l'externe mais que cette démarche sera bien sûr envisagée.

FO ESR remercie la directrice générale des services pour la présentation et salue cette démarche positive. Elle note que certains sites appliquent déjà les mesures en termes de températures des locaux mais que le confort des agents doit être pris en compte. A Luminy, des gilets ont été commandés pour les collègues qui travaillent dans des bureaux mal chauffés.

La directrice générale des services invite les organisations syndicales à relayer toutes situations et anomalies à la gouvernance pour qu'elle puisse les évoquer avec les structures concernées.

La CGT-SUD confirme qu'un changement sociétal s'impose, avec une vision écologique et environnementale. Il est néanmoins essentiel que le plan garantisse les activités de recherche et de formation sans dégrader les conditions de travail. Elle confirme que beaucoup de collègues travaillent déjà avec des températures inférieures à 19°. Elle attire l'attention de la gouvernance sur le risque de congés imposés et de télétravail, avec des inégalités entre les différents services et structures.

La directrice générale des services précise que les fermetures se décident toujours à l'échelle de chaque structure et que la gouvernance ne leur impose pas de dates de fermeture en dehors de la période de Noël et de la première quinzaine d'août.

La CGT-SUD fait part de ses inquiétudes sur l'optimisation et la rationalisation des bâtiments, qui pourraient conduire à la location de bureaux à d'autres sociétés. La directrice générale des services rappelle que l'objectif n'est pas de valoriser le foncier mais de diminuer le chauffage et, pour ce faire, accueillir les collègues sur d'autres espaces.

La CGT-SUD estime que le plan n'est pas assez ambitieux sur les énergies renouvelables ou encore les déplacements et devrait être développé davantage sur ces thématiques. A titre d'exemple, des recharges pour les voitures électriques pourraient être prévues. La directrice générale des services précise que l'établissement répond à des appels à projets pour bénéficier d'installation de bornes supplémentaires.

La CGT-SUD invite à une réflexion sur les déplacements entre les différents lieux de travail notamment concernant les enseignants-chercheurs.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'un groupe de travail travaille actuellement sur cette thématique, avec pour objectif que les emplois du temps soient adaptés pour limiter les déplacements.

La FSU confirme que la participation des organisations syndicales est essentielle pour favoriser l'acceptation par les agents des mesures prévues par le plan. Il semble important de passer par des groupes de travail dans lesquels les représentants du personnel pourront faire part des remontées des agents. A long terme, elle souligne que l'établissement dispose de compétences particulières en développement durable qui pourraient apporter une plus-value.

L'UNSA Education remercie la gouvernance pour la clarté de la présentation qui va dans le sens de l'évolution sociétale actuelle. Elle souligne qu'au SCD, des mesures spécifiques sont prises pour s'adapter aux différentes situations, notamment l'autorisation pour certains collègues de télétravailler de façon dégradée. Elle souhaite savoir de quelle latitude disposent les structures pour organiser l'emploi du temps des agents. En effet, l'été, les bibliothèques sont peu fréquentées et il semblerait parfois pertinent de fermer trois semaines.

La directrice générale des services confirme que les structures disposent d'une latitude organisationnelle qui fait partie de l'expérimentation. Les situations non planifiées permettront au contraire, à terme, d'affiner le plan. S'agissant de la fermeture estivale, il est nécessaire que le vice-président formation puisse travailler avec chacune des composantes pour identifier des options.

Le plan de sobriété énergétique est soumis au vote :

CGT-SUD : 2 abstentions  
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.**

## **VI. Périodes de fermeture :**

La directrice générale des services rappelle que cette démarche a été initiée l'année dernière et a fait l'objet de retours positifs. Elle précise que cette fermeture concerne également les agents des directions centrales et services communs affectés sur les campus.

L'objectif est de mettre en place un arrêt d'activité permettant des temps de repos partagés pour les agents des directions centrales et services communs (hors dispositifs spécifiques et SCD), lesquels sont très sollicités. Cette démarche va dans le sens de la qualité de vie au travail.

Le principe est d'être en congés sur ces périodes. Les agents dans des situations spécifiques liées à la continuité de l'activité pourront télétravailler ou à titre exceptionnel se déplacer sur site, cela sera déterminé au niveau des directions.

L'UNSA Education précise que certains collègues acceptent difficilement que des congés leur soient imposés.

### **a. Pour l'Université – pour avis**

Les périodes de fermeture de l'Université sont soumises au vote :

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

**La proposition est adoptée à l'unanimité.**

### **b. Pour les directions centrales et services communs – pour avis**

Les périodes de fermeture des directions centrales et services communs sont soumises au vote :

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

**La proposition est adoptée à l'unanimité.**

## **VII. Questions diverses**

### **I. INDEMNITAIRE**

**I.1 Question :** Forfait mobilité durable : Plusieurs agent.es nous alertent sur le fait que la campagne 2022 du forfait mobilité durable n'est pas encore ouverte. Avez-vous une date prévisionnelle d'ouverture? Une campagne de communication est-elle prévue? Pour rappel le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat prévoit un dépôt de la déclaration par l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé, le calendrier est donc très serré.  
(CGT-SUD)

**Réponse :** Lors de la conférence salariale du 28/06/2022, le ministère de la transformation et de la fonction publiques a annoncé diverses mesures visant à améliorer le pouvoir d'achat des agents publics, parmi



lesquelles figure une refonte des conditions d'accès et de versement du Forfait Mobilité Durable (FMD) selon des modalités plus favorables aux personnels.

Cependant, en l'absence des décrets d'application dont nous attendons la parution, il ne nous a pas été possible, sur les plans administratif et technique, d'ouvrir la campagne de dépôt des demandes de FMD 2022 à la mi-novembre, comme nous avons pu le faire l'année dernière. Attentives à la parution de ces éléments de cadrage, la DDD et la DRH ouvriront le plus rapidement possible la campagne de dépôt sitôt qu'ils auront été portés à notre connaissance.

Néanmoins, ces délais ne remettent aucunement en cause le versement du forfait pour les agents éligibles au titre de l'année 2022.

Ces informations ont été portées sur le site de la DDD et via l'application de saisie sous format dématérialisé (FIDES).

## II. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

**II.1 Question :** Le Sgen-CFDT croit en la confiance et en la subsidiarité. Dans cet esprit, la gouvernance pourrait-elle reconsidérer la possibilité de tenir le mercredi pour un jour télétravaillable comme les autres ? Cette restriction qui touche le mercredi manifeste non seulement une méfiance à l'encontre d'une partie des personnels, mais peut en outre apparaître inappropriée pour les autres.  
(Sgen-CFDT)

**Réponse :** Le bilan à un an réalisé cette année sur le dispositif du télétravail par le comité de suivi a permis de relever les demandes d'amélioration du dispositif à la fois par l'agent télétravailleur et par l'encadrant. A travers le questionnaire réalisé, plusieurs propositions d'évolution ressortent : augmenter le nombre de jours de télétravail, pouvoir télétravailler le mercredi, recourir au télétravail de manière ponctuel, la possibilité de télétravailler sur plusieurs lieux. A la suite de ce bilan, le groupe de travail sur le dispositif du télétravail reprendra les réunions, dans le cadre de l'agenda social, pour étudier les évolutions demandées.

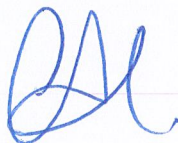
La FSU souhaite remercier la gouvernance et organisations syndicales, en cette fin de mandature, pour la qualité de débats et des discussions tant dans le cadre du comité technique que dans le cadre des groupes de travail. Elle souligne que la nouvelle présidence a généré un changement de tonalité et une sérénité des débats et remercie la volonté de renforcer la qualité de vie au travail.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h40.

Le Président  
Éric BERTON



Le secrétaire de séance  
Pour la DRH



Le secrétaire adjoint de séance  
Pour la FSU

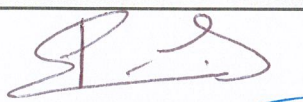
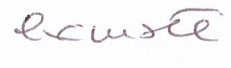
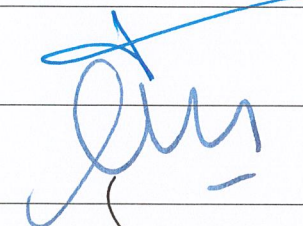
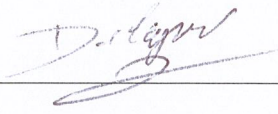





Lieu : Salle du Conseil - Pharo

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		X
Joëlle NELSON SNPTES		Céline GRANCHI SNPTES		
Georges RELJIC SNPTES	Absent excusé	Claude MORAN SNPTES	Absent excusée	
Patrick FIGON SGEN-CFDT		Ines GHARBI SGEN-CFDT		
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT		Jean-Luc BOUDENNE SGEN-CFDT		
Laure DENOIX CGT-SUD		Christophe DEMARQUE CGT-SUD		
Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD		Delphine CAVALLO CGT-SUD		
Cécile MERLE UNSA Education		Michèle RIERA UNSA Education		
Alain FERRARINI FSU				
Linda DJOUABLI FO-ESR		Hélène AURIGNY FO-ESR		