

**Procès-verbal du comité technique du 3 mai 2020 à 10h30, sous la présidence de Monsieur
Éric BERTON, Président d'Aix-Marseille Université**

Le Président ouvre la séance.

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

Le secrétariat est assuré par la Direction des ressources humaines (DRH), le secrétariat adjoint par le SNPTES-UNSA (En l'absence de la FSU).

En introduction, FO ESR demande pourquoi le comité technique de ce jour se tient à distance. Le Président indique que, s'agissant d'une réunion très courte, il était préférable qu'elle se tienne à distance afin que les élus du comité technique ne se déplacent pas au Pharo pour une heure seulement. FO ESR demande que les instances se tiennent de préférence en présentiel.

Le Sgen-CFDT fait une déclaration liminaire : *Le Sgen-CFDT rappelle son opposition de principe aux primes, non comptabilisées dans la retraite, et contradictoires avec le principe d'une juste reconnaissance salariale pour une fonction donnée. Un système type NBI par exemple nous apparaîtrait plus pertinent pour rémunérer les charges administratives et responsabilités particulières. Il regrette et s'étonne que des décisions concernant le nouveau régime indemnitaire, très impactantes sur les plans financier et psychologique, des enseignants-chercheurs n'aient pas donné lieu à un dialogue social en amont du Comité Technique. Nous rappelons d'autre part que le Sgen-CFDT, s'il a signé le protocole d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels de la recherche de 2020, a en revanche émis un vote négatif au Comité Technique MESRI sur le décret RIPEC.*

I. Adoption de la liste des fonctions et des montants plafonds des volets C2 et C3 du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) – pour avis

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine fait une introduction sur les grands principes qui ont guidé la gouvernance pour élaborer les propositions présentées ce jour dans le cadre du RIPEC.

Il rappelle que sont notamment exclus du dispositif tous les personnels Hospitalo-universitaires (HU) et enseignants du 2nd degré.

Il explique que l'Etat a en partie financé cette réforme, et indique que le montant de ce financement a été utilisé pour revaloriser certaines primes : les primes de charges administratives (PCA) et les primes de responsabilités pédagogiques (PRP) ont été revalorisées de 10%, ainsi que le volet C2. La prime d'engagement pédagogique (PEP) n'a pas été revalorisée car elle l'avait déjà été l'an passé. Toutefois, 70 PEP supplémentaires ont été octroyées.

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) ainsi que volet recherche du C3 n'ont pas évolué car l'établissement a préféré valoriser le volet administratif et pédagogique.

Sur le volet C3, les bénéficiaires pourront choisir de percevoir la prime de deux façons : soit sous forme rémunérée, soit sous forme d'équivalence de service. Le RIPEC ne permet plus l'octroi d'une prime rémunérée cumulée à une décharge.

De ce fait, une série de fonctions ouvrant droit soit à indemnité, soit à décharge, a été introduite dans les principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires.

Les Vice-présidents richesse humaine et patrimoine, Recherche et Formation présentent conjointement les documents.

Le Sgen-CFDT demande si le fait d'admettre la possibilité de cumul de responsabilités ne revient pas à mépriser ces fonctions et à considérer qu'elles ne sont qu'un titre ou qu'un droit à prime et que, dès lors, elles ne valent en aucune façon engagement à s'y investir en temps et énergie suffisants.

Le Sgen-CFDT souhaite connaître le nombre de personnes qui cumulent ces fonctions de responsabilités et demande à ce qu'une cartographie chiffrée de ces données soit réalisée et transmise.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique que la liste des bénéficiaires qui cumulent ces fonctions ne pourra pas être communiquée car il s'agit de données nominatives. En revanche, un bilan chiffré du cumul des fonctions de responsabilités sera transmis aux élus lors d'une prochaine séance.

Le Sgen-CFDT relève que sur le document « annexe 1 : liste des fonctions et responsabilité éligibles à l'indemnité fonctionnelle C2 », on passe de « montants actuels » à « montants maximum par année universitaire », et que, dans les commentaires du tableau de cotation, apparaissent souvent les mentions « en fonction de la charge », « en fonction du nombre d'étudiants », « de la taille du projet », etc. Dès lors, le Sgen-CFDT souhaite savoir sur quels critères seront décidés les montants réellement attribués et qui en prendra la décision.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique que ces critères sont fixés par le Président. Il confirme que les critères peuvent être le nombre d'étudiants ou la taille des structures et composantes.

Le Sgen-CFDT s'étonne que le Président *ès qualité* n'ait pas droit à la prime du groupe 3 du volet C2. Le Vice-président richesse humaine et patrimoine explique que la fonction de Président n'est pas éligible au volet C2 du RIPEC, mais qu'il bénéficie d'une prime d'administration en application du décret n°90-50 du 12 janvier 1990, qui n'a pas été reformée par le RIPEC.

Le Sgen-CFDT rappelle qu'en application de l'article 6 du décret sur le RIPEC, les bénéficiaires pourront convertir, pour tout ou partie, les parts indemnitaires perçues en CRCT ou en congé pour projet pédagogique (CPP) tous les 5 ans. Le Sgen-CFDT rappelle que le CRCT est un congé mais pas un congé sabbatique.

Dès lors, le Sgen-CFDT sera vigilant sur la manière dont seront octroyées ou pas ces conversions, ce qui ramène au dialogue social, à la mise en place de lignes directrices de gestion (LDG) RIPEC locales au sein d'AMU et à la production d'indicateurs de suivi, dans le rapport social unique (RSU) par exemple.

Le Sgen-CFDT souhaite connaître les objectifs chiffrés du nombre d'enseignants-chercheurs impactés pour le volet C3, dans la mesure où le ministère fixe un objectif annuel de 45 % des effectifs.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique que, compte tenu des délais très contraints, AMU n'a pas pu travailler sur une LDG locale sur ce sujet. Il rappelle que les objectifs ministériels ne sont pas fixés pour cette première année de déploiement, mais qu'il conviendra, à terme, d'arriver à la proportion de 45% de bénéficiaires totaux.

Concernant les montants attribués, pour cette année AMU va s'approcher des 30% minimum recommandés par le ministère, concernant la fonction recherche et la fonction formation.

En outre, le Vice-président Recherche précise que 397 dossiers de candidatures ont été déposés pour le volet C3, ce qui correspond à 10% des effectifs à peu près.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique que le flux n'est pas maîtrisé, mais que la répartition entre les critères formation, recherche ou intérêt général est quant à elle maîtrisée (en fonction de la qualité du dossier) par le CAC restreint.

Le Sgen-CFDT demande quel abondement AMU a reçu du ministère et quelle est la part attribuée aux agents contractuels dans cette architecture indemnitaire.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'AMU a reçu environ 592.000 € du ministère dans ce cadre. La part attribuée aux agents contractuels a été très faible.

Il rappelle que l'établissement n'est pas tenu de rémunérer les agents contractuels à travers cette réforme, mais que l'établissement a tout de même créé une prime pour les enseignants et chercheurs en « CDI LRU ». Il précise qu'à ce titre, la part ministérielle correspondait à 74.000€ environ, et que la réforme AMU en faveur des personnels en CDI LRU a coûté environ 100.000€. L'établissement a donc dépensé plus que ce que l'Etat a donné.

Le SNPTES-UNSA rappelle qu'à ce jour, il n'existe pas de LDG AMU à ce sujet, mais qu'il existe toutefois des LDG ministérielles qui doivent guider l'établissement.

Sur la partie C2, le SNPTES-UNSA soulève qu'il est recommandé que l'enveloppe C3 représente 20 à 30% de l'enveloppe C1 et demande si AMU atteindra ces chiffres-là.

Il est également recommandé que les établissements ne dépassent pas le plafond de 35% d'enseignants-chercheurs percevant une indemnité fonctionnelle, le SNPTES-UNSA demande si AMU envisage à peu près ces mêmes chiffres.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'établissement a surtout travaillé sur l'équilibre du volet C3, et indique que le ratio C1 versus C2 n'a pas encore été travaillé mais qu'il est prévu de le faire lors des prochaines campagnes.

Concernant l'écart de 35%, le Vice-président Formation précise que la volonté de répartir la charge entre de nombreux enseignants-chercheurs d'un côté et de respecter les 35% d'un autre côté, est contradictoire. En effet, plus les fonctions vont être éclatées pour que la charge soit soutenable pour tous, plus le pourcentage va augmenter en termes de nombre de personnels qui vont percevoir cette prime, sans pour autant que le montant global de l'enveloppe n'augmente forcément. De ce fait, il conviendra de voir comment calculer les 35%.

Le SNPTES-UNSA indique avoir conscience de la contradiction soulevée par le Vice-président Formation, et avoir la même analyse de la répartition de la charge. Il explique avoir soulevé cette question pour avoir un ordre d'idée du positionnement d'AMU par rapport à la LDG ministérielle.

Pour le SNPTES-UNSA, la revalorisation aurait pu porter davantage sur les plus faibles montants du volet C2, il conviendra d'étudier cette possibilité après le bilan à N+1.

En outre, pour le SNPTES-UNSA, la revalorisation de la fonction de directeur d'école doctorale semble faible. Une distinction en fonction de la taille des écoles doctorales pourrait être opérée, s'agissant d'une mission qui prend de plus en plus d'ampleur, compte tenu, entre autres, de l'accueil des doctorants.

Sur la partie C3, le SNPTES-UNSA, au niveau national, a revendiqué que cette prime vienne aussi valoriser l'investissement des enseignants-chercheurs qui ont une part équilibrée parmi l'ensemble de leurs missions. Le SNPTES-UNSA rappelle qu'auparavant la PEDR avait pour effet de valoriser les enseignants-chercheurs qui s'impliquaient fortement dans le volet recherche, ce qui était positif. Toutefois, ceci pouvait avoir un impact au détriment des parties formation et mission d'intérêt général.

Pour le SNPTES-UNSA, avec le volet C3 du RIPEC, une bascule s'opère pour valoriser l'investissement dans la pédagogie et la formation, mais il rappelle que certains enseignants-chercheurs arrivent à mener de front et de façon équilibrée l'ensemble de leurs missions. De ce fait, il ne faudrait pas que ces enseignants-chercheurs passent inaperçus par rapport à des enseignants-chercheurs qui déséquilibreraient légèrement leurs activités.

Pour le SNPTES-UNSA, il ne faut pas se contenter d'une grille de lecture recherche et d'une grille de lecture formation, ce qui conduirait à oublier la partie « ensemble de l'œuvre des enseignants-chercheurs » et « investissement en missions d'intérêt général ».

Concernant la revalorisation, le Vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que, compte tenu du temps très court dont l'établissement a disposé, il n'a pas été possible d'avoir une approche par fonction avec une différenciation. Toutefois, la loi de programmation de la recherche (LPR), a créé un engagement pluriannuel qui conduira au versement d'autres dotations, qui permettront d'avoir, éventuellement, une approche différente. Cette année, une revalorisation globale de 10% a été faite, une approche plus ciblée pourra être envisagée dans l'avenir.

Sur les fonctions de directeur d'école doctorale, le Vice-président richesse humaine et patrimoine mentionne que le Vice-président Recherche a indiqué dans le fil de discussion partager la position du SNPTES -UNSA et qu'un travail dans ce sens allait être réalisé. Il en va de même concernant l'augmentation des primes les moins élevées.

Il précise que la dotation ne permettait pas de tout mettre en œuvre la première année, mais qu'une approche utilitaire de la fonction d'intérêt général sera faite dans l'avenir.

La CGT-SUD rejoint le Sgen-CFDT sur sa remarque préliminaire.

Elle demande une confirmation concernant les équivalences de services (EQS), sur l'impossibilité désormais de cumuler indemnité et décharge de service.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que ce cumul n'est plus possible et que, pour palier à cette impossibilité, l'établissement a créé des fonctions dans les principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires, qui correspondent en miroir aux fonctions du C2. Ainsi, l'enseignant-chercheur concerné pourra soit toucher la prime intégralement sous forme d'indemnité, soit la transformer intégralement en décharge.

La CGT-SUD partage l'avis du SNPTES-UNSA sur les primes qui ont le même montant.

La CGT-SUD s'abstiendra du fait de leur position sur le RIPEC.

FO ESR rappelle qu'elle est contre ce système de primes et que des revalorisations salariales sont nécessaires.

FO ESR regrette la création de deux populations avec des primes légèrement différentes, soit sur les montants, soit sur la durée de versement pour les HU, et déplore le décrochage des enseignants du 2nd degré pour la prime C1.

En outre, FO ESR s'interroge sur la mise en œuvre de la conversion de la prime en CRCT ou en CPP tous les 5 ans, avec une prime attribuée pour 3 ans.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle qu'avec ce que l'établissement propose dans la mise en œuvre du RIPEC, il n'existe pas de différence de montant entre les populations, et qu'au contraire avec la PCA pour un enseignant du 2nd degré, ou avec le volet C2 du RIPEC pour un enseignant-chercheur, à fonctions équivalentes, les montants sont les mêmes.

FO ESR explique qu'elle parlait de la prime C1.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine rappelle que l'établissement ne maîtrise pas le volet C1, et indique ne pas avoir à ce jour d'éclairage sur la mise en œuvre du dispositif de conversion.

Concernant les principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires, FO ESR demande pourquoi, en page 17 du tableau dans la colonne « type de primes », la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), la ligne est surlignée en jaune et barrée alors que cette prime existe encore pour les enseignants du 2nd degré.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine précise que la PRES ne concernait que les enseignants-chercheurs, et qu'elle a été supprimée au profit du volet C1. C'est pourquoi la ligne est barrée. Les enseignants du 2nd degré perçoivent quant à eux la prime d'enseignement supérieur (PES).

L'adoption de la liste des fonctions et des montants plafonds des volets C2 et C3 du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) est soumise au vote :

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

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

Le Sgen-CFDT prend note du fait que le ministère entame, avec la LPR et son protocole RH, un début de rattrapage et de revalorisation des carrières des enseignants-chercheurs mais estime que la déclinaison de la loi et des LDG ministérielles au sein d'AMU semble perfectible.

Le Sgen-CFDT reste dans l'attente d'un vrai dialogue social sur les montants et les LDG RIPEC AMU et demande que la gouvernance informe les organisations syndicales sur le calendrier d'élaboration des LDG RIPEC AMU.

II. Mise à jour de la liste des fonctions éligibles et des montants plafonds de la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) – pour avis

Le vice-président Formation présente la mise à jour de la liste des fonctions éligibles et des montants plafonds de la prime de responsabilités pédagogiques.

La mise à jour de la liste des fonctions éligibles et des montants plafonds de la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) est soumise au vote.

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

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

III. Mise à jour de la liste des fonctions éligibles et des montants plafonds de la prime de charges administratives (PCA) – pour avis

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine présente la mise à jour de la liste des fonctions éligibles et des montants plafonds de la PCA.

La mise à jour de la liste des fonctions éligibles et des montants plafonds de la prime de charges administratives (PCA) – pour avis est soumise au vote.

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

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

IV. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : Nous sommes régulièrement alertés par les agents sur les problèmes et les délais de remboursement des frais de transport.

Le 3 mars dernier lors d'une question diverse, vous nous aviez répondu que les problèmes étaient liés à un dysfonctionnement de la plateforme Fides. Qu'en est-il aujourd'hui ? Ces délais de traitement ont un impact financier non négligeable pour de nombreux collègues.

D'autre part, pour les abonnements annuels, afin de faciliter les démarches des agents et d'alléger le travail des gestionnaires, serait-il possible que le dépôt des justificatifs se fasse au fil de l'eau ou de façon annuelle et que le contrôle se fasse *a posteriori* ?

(CGT-SUD)

Réponse : Les remboursements des frais de transports ont été régularisés sur la paye du mois d'avril pour les 180 agents dont le remboursement avait été suspendu en février et pour l'ensemble des ayants droit pour le paiement de mars. L'outil est à nouveau opérationnel.

L'instauration d'un contrôle à postérieur risquerait d'entraîner des trop-perçus pour les agents.

II. DEVELOPPEMENT RH

II.1 Question : Sur la scolarité FDSP : un agent cat A IGE (resp. parcoursup) peut-il être sous la responsabilité d'un agent cat B dans le pôle formation ?

(FO-ESR)

Réponse : Aucune disposition réglementaire n'interdit qu'un fonctionnaire puisse être placé sous l'autorité hiérarchique d'un agent de catégorie ou de grade inférieur. Le grade est distinct de l'emploi : l'agent est titulaire de son grade alors que sa fonction est déterminée par l'employeur.

Ce principe a été confirmé par la jurisprudence (CE, 24 novembre 1971, Département de la Savoie c/ Demoiselle Guillaume, CE, 11 décembre 1996, n° 152106.)

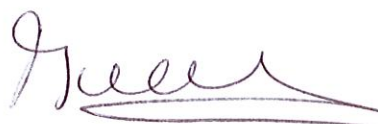
Toutefois, l'agent ayant autorité ne peut pas évaluer l'agent détenant le grade supérieur. Il ne pourra que réunir les différents éléments d'appréciation nécessaires à l'évaluation sans pouvoir évaluer lui-même l'agent.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h20.

Le Président
Éric BERTON



Le secrétaire de séance
Pour la DRH



Le secrétaire adjoint de séance
Pour le SNPTES-UNSA



Lieu : Zoom

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