

**Procès-verbal du comité technique réuni le 19 novembre 2019 à 14 heures, sous la présidence de Madame Simone BONNAFOUS, Administratrice provisoire d'Aix-Marseille Université**

Etaient absents ou représentés : Cf. la liste d'émargement annexée au présent P.V. (annexe 1)

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

L'Administratrice provisoire ouvre la séance.

**I. Approbation du PV du CT du 16 juillet 2019 et du PV du CT du 15 octobre 2019 - pour avis**

L'Administratrice provisoire soumet l'approbation du PV du 16 juillet 2019 au vote.

La CGT-SUD demande à ce que soient annexées la déclaration concernant la campagne d'emploi 2020 et l'intervention au sujet de la charte mobilité.

Le directeur des ressources humaines confirme que cela sera fait.

Sous réserve que ces annexes soient mises en ligne, le PV est adopté à l'unanimité.

L'Administratrice provisoire soumet l'approbation du PV du 15 octobre 2019 au vote.

Le Sgen-CFDT revient sur le passage en page 1 fin de page « Pour le SGEN-CFDT le mot chaire fait penser à de la prédication, or il a été fait référence dans la présentation à des conférences. »

L'Administratrice provisoire propose de reformuler cette phrase avec le Sgen-CFDT hors séance.

Sous réserve de cette modification, le PV est adopté à l'unanimité.

**II. Procédure relative au dispositif de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes, sexuelles et homophobes – pour information**

La Vice-Présidente déléguée à l'Égalité femmes-hommes et à la lutte contre les Discriminations présente le point.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir pourquoi ce point est présenté au comité technique pour information et non pas pour avis.

Le Directeur général des services indique que les éléments relatifs à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail sont transférés au CHSCT, dès lors le comité technique n'a pas à être consulté sur ces questions. Le Directeur des ressources humaines confirme que réglementairement ce point aurait pu ne pas passer au CT, et rappelle que le CHSCT est une émanation du CT avec transfert de compétences.

Pour le Sgen-CFDT, au CHSCT la procédure semblait correcte, toutefois le syndicat s'est abstenu lors du vote au CHSCT car la désignation des membres du dispositif LVSSH ainsi que du groupe de travail LVSSH n'est pas apparue satisfaisante.

Il figure également des personnes en annexe qui ne sont plus là à ce jour.



Enfin, lors du débat au CHSCT, le Sgen-CFDT a proposé un avis demandant que les collègues assumant certaines fonctions (exemple de la référente harcèlement sexuel) puissent bénéficier de décharges de service car leurs tâches peuvent être très chronophages et leur qualité de vie au travail peut s'en ressentir. Cet avis a été voté à l'unanimité des représentants du personnel (CFDT, CGT, FO, UNSA, SNPTES). La Vice-présidente du conseil d'administration confirme que la référente harcèlement bénéficie d'une prime de chargé administrative.

Le Sgen-CFDT souhaite qu'une réflexion soit engagée au sein de l'université de la même façon sur les discriminations raciales et racistes.

Le Directeur général des services confirme qu'il existe un référent racisme et antisémitisme. (Richard Ghevontian)

La FSU souhaite l'élargissement du champ de ce dispositif. Pour la FSU syndicat il existe un problème de position du fonctionnement par rapport à l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale qui prévoit que tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République., et le syndicat souhaite savoir ce que doit faire l'agent témoin d'actes sexistes.

Le Directeur des ressources humaines rappelle que tout est écrit dans la procédure.

Les faits litigieux remontent à la gouvernance et la direction des affaires juridiques et institutionnelles saisit le procureur.

La FSU préconise un rappel à tous dans une campagne de communication.

L'Administratrice provisoire indique qu'il conviendra de rouvrir ce sujet l'an prochain avec la prochaine équipe.

L'article 40 du Code de procédure pénale doit être utilisé à bon escient, il faut avoir une vision de la gravité et de la réalité. Il faut préserver les accusés et accusateurs.

### **III. Bilan général santé-sécurité et des conditions de travail 2018 – pour information**

La Conseillère de prévention présente le bilan général santé-sécurité et des conditions de travail.

Le Vice-président Formation s'interroge sur la baisse du nombre d'accidents.

La Conseillère de prévention indique que plusieurs facteurs ont contribué à cette diminution des accidents.

Tout d'abord, un gros de travail de prévention a été réalisé et des enquêtes ont été menées.

Par ailleurs, une large communication sur les retours d'expérience a été menée.

Le Sgen-CFDT relève que le nombre affiché sur « les autres risques » est important et demande quels sont ces autres risques.

La Conseillère de prévention explique que ce nombre correspond à de mauvais renseignements de la part des laboratoires et assistants de prévention et qu'en conséquence on ne peut plus identifier le risque.

La FSU remarque que le nombre d'assistants de prévention dans les unités mixtes de recherche est satisfaisant mais qu'il existe de grosses lacunes dans les unités de formation et de recherche et estime qu'il conviendrait de faire un effort.

La FSU souligne également que les enseignants-chercheurs ne déclarent pas leurs accidents de travail.

Concernant le nombre d'assistants de prévention, la Conseillère de prévention indique que suite à la création d'une équivalence horaire pour les enseignants-chercheurs nommés assistants, une communication va être faite et va avoir pour effet d'accroître le nombre d'assistants de prévention.

Par ailleurs, la Conseillère de prévention souligne que les enseignants-chercheurs déclarent plus leurs accidents de service à ce jour qu'auparavant.

La CGT-SUD demande si un dispositif va être mis en œuvre pour les risques chimiques CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques), et si ce dispositif va être étendu à l'ensemble des produits chimiques comme cela a été demandé par le CHSCT.



La Conseillère de prévention répond que la fiche d'exposition des risques est faite pour les agents qui sont exposés.

#### **IV. Programme de prévention des risques professionnels 2019-2020 –pour information**

La Conseillère de prévention présente le programme de prévention des risques professionnels 2019-2020.

La CGT-SUD souhaite avoir des précisions sur le registre santé et sécurité au travail – STT - : que doit-il y figurer ? que doit on y inscrire ? Existe-t-il des actions spécifiques par rapport à ce registre pour faire en sorte que les personnels s'en emparent vraiment ?

La Conseillère de prévention indique que le registre est placé auprès des assistants de prévention, une campagne d'information a été menée auprès des assistants de prévention, et une nouvelle communication va être faite en début d'année sur le rôle du registre : il s'agit d'un outil de communication pour analyser des problématiques au sein des structures et conduisant à mener des enquêtes.

La CGT-SUD demande ce qu'il en est dans les structures où il n'y a pas d'assistant de prévention. La Conseillère de prévention indique qu'il est envisagé de remettre les registres auprès des ingénieurs hygiène et sécurité en campus.

La CGT-SUD sera attentive à ce que ce registre soit accessible à tous les personnels.

La FSU est satisfaite de l'intégration de l'évaluation des risques psycho-sociaux –RPS- dans le document unique et souhaite le valoriser, et rejoint la CGT-SUD en confirmant qu'il conviendrait de faire une campagne d'information afin d'indiquer où ces registres sont accessibles.

Concernant la qualité de vie au travail, le Sgen-CFDT est interpellé par la formulation « *poursuivre le travail du groupe de travail QVT et mise en œuvre du plan d'action* ».

Le plan QVT d'AMU a été voté en 2017 et les espaces de dialogue sur le travail qui auraient dû être mis en place dès 2018 ne le seront qu'en 2020. Le Sgen-CFDT espère que ce ne sera pas que de l'affichage.

Par ailleurs, le Sgen-CFDT constate, lors de visites sur les campus d'AMU, une dégradation de la qualité de vie au travail aussi bien chez les BIATSS que chez les enseignants.

Le Sgen-CFDT espère que le prochain président d'AMU se saisira de la problématique.

Le Directeur général des services invite à observer que beaucoup d'actions ont été réalisées concernant la QVT et qu'elles sont visibles dans le programme de prévention.

#### **V. Additifs campagne d'emplois 2020 pour Sciences, FDSP, IUT et SUFLE (4 postes) – pour avis**

L'Administratrice provisoire présente les additifs à la campagne d'emplois 2020 et indique le contexte.

Le SNPTES fait une déclaration (cf. annexe)

Le Sgen-CFDT demande pourquoi il y a des mentions en couleur rouge dans le document et souhaite que les agents qui partent en disponibilité soit informés de ce qui les attend à leur retour.

Le Directeur des ressources humaines indique que le rouge sert à faire la différence avec ce qui a été présenté à la campagne d'emploi en juillet.

Le Directeur des ressources humaines confirme que les enseignants chercheurs n'ont le réflexe de rencontrer la DRH campus pour discuter de leur réintégration et leur carrière.

La CGT-SUD indique que ces ajustements à la campagne d'emploi s'inscrivent dans une campagne d'emploi globale à laquelle la CGT-SUD s'est opposée, par conséquent le CGT-SUD votera contre.

Par ailleurs, elle constate qu'il est possible de faire des créations de poste quand on le souhaite, contrairement à ce qui est systématiquement dit.

Enfin, en tout état de cause, la CGT-SUD est complètement contre le recrutement de professeur des universités au titre de l'article 46-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié.



L'Administratrice provisoire répond au SNPTES qu'il ne s'agit pas d'un acte politique mais d'un acte de gestion des ressources humaines qui concerne quatre supports.

L'UNSA souhaite savoir si cet additif a été pris dans le cadre du budget 2020, ce qui voudrait dire que le comité technique est informé juste d'une modification budgétaire liée à la campagne d'emploi.

L'Administratrice provisoire répond que ce n'est pas qu'une question de masse salariale, c'est un additif à la campagne d'emploi, et ces propositions doivent être soumises à l'avis du comité technique et à l'approbation du conseil d'administration.

L'UNSA demande le vote à bulletin secret.

L'Administratrice provisoire répond par l'affirmative et comptait le proposer par rapport au parallélisme des formes compte tenu que le vote a eu lieu à bulletin secret en conseil académique plénier.

La FSU demande s'il est possible de voter séparément sur les postes.

La FSU ne considère pas cet additif comme simple acte de gestion des ressources humaines, ça l'est pour les trois mutations mais pas pour le dernier poste qui est une création de poste. La FSU est d'accord avec les propositions de mutation.

L'Administratrice provisoire rappelle que, tout comme le budget, les campagnes d'emplois ne se votent pas ligne par ligne mais dans leur ensemble.

Il est procédé au vote à bulletin secret.

6 votes contre

3 votes pour

La proposition est rejetée.

## **VI. Critères d'attribution et d'évaluation du congé pour projet pédagogique (CPP) – pour avis**

Le Vice-Président Formation présente le point.

Les dispositions présentées visent à mettre en œuvre le congé pour projet pédagogique au sein d'Aix-Marseille Université, en application de l'arrêté du 30 septembre 2019 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), publié au BO du 3 octobre 2019 et de la circulaire du 16 novembre 2019 (circulaire présentée en séance) relative aux conditions d'attribution et d'exercice d'un congé pour projet pédagogique applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur. Ce nouveau dispositif traduit l'engagement en faveur de la reconnaissance de l'investissement pédagogique des personnels enseignants.

Il est proposé une modification par rapport au document transmis : il sera rajouté à la suite de « *Dans tous les cas, la demande de CPP est motivée sur la base d'un projet* », *sauf pour les demandes relevant du 1<sup>er</sup> alinéa du 2<sup>ème</sup> contingent.* »

La CGT-SUD rappelle que le congé pour projet pédagogique n'a reçu le soutien d'aucune organisation syndicale au niveau du comité technique ministériel, la CGT-SUD n'est donc pas favorable à ce dispositif. Pour la CGT-SUD, ce dispositif ne répond pas à l'attente d'une formation toute au long de la vie des enseignants-chercheurs, ni de l'investissement pédagogique des personnels enseignants. Le CPP est un énième appel à projet qui met une nouvelle fois en concurrence les personnels enseignants au détriment d'une formation pour tous. L'attribution du congé est uniquement subordonnée à des objectifs locaux. La CGT-SUD souhaite que les enseignants-chercheurs en reprise d'activité à l'issue d'un congés maternité, parental ou d'adoption soit dispensés de déposer un projet (qui de facto doit être réalisé durant leur congés), le CPP devrait être attribué sur simple demande de l'intéressé.

Concernant le deuxième contingent (CPP demandé dans le cadre d'une reprise d'activité d'enseignement), la CGT-SUD demande si c'est la circulaire qui impose ce contingent ou si le choix est laissé à l'établissement.



Le Vice-Président Formation indique que l'arrêté ouvre la possibilité de ce contingent alors que la circulaire incite clairement à ce contingent en fixant une priorité pour ces personnels.

La Directrice du pôle gestion des personnels précise que la circulaire donne une priorité d'attribution aux enseignants ou enseignants-chercheurs qui ont effectué pendant au moins quatre ans des tâches d'intérêt général.

Le Vice-Président Formation précise qu'il n'est pas exclu que l'on revienne à une attribution plus uniforme après un bilan d'un an.

Le Sgen-CFDT demande pourquoi il existe deux contingents concernant la mise en œuvre du CPP, pourquoi le congé maternité n'est pas mis en avant, et demande combien de parents sont visés et si un contingent est fixé.

Le Vice-Président Formation indique que sur le retour après congé maternité, ces personnes-là sont dans le deuxième contingent.

Sur le nombre de personnes concernées, il va y avoir une campagne nationale d'attribution des CPP.

La Directrice du pôle gestion des personnels précise que le ministère va attribuer les contingents. Par ailleurs, concernant le contingent local, pour la première année il est proposé un droit de tirage de dix CPP (en plus des vingt congés pour recherches ou conversions thématiques – CRCT -).

Le SNPTES demande s'il y a bien un contingent de dix CPP et de vingt CRCT.

Le Vice-président recherche précise que l'objectif à terme est d'arriver à l'égalité entre CRCT et CPP.

Cette année les délais de soumission de candidature vont être très contraints, par conséquent il ne devrait pas y avoir beaucoup de dossiers, d'où la proposition de dix CCP pour cette année, ce chiffre pourra toutefois être augmenté l'an prochain par la nouvelle gouvernance en fonction du bilan qui sera fait.

Le SNPTES demande quand la campagne va commencer.

Le Vice-Président Formation indique que la plateforme pour déposer les CPP a été ouverte en septembre.

Toutefois, il n'est pas possible de déposer de dossier dans Galaxie tant que les critères ne sont pas définis. Il y a donc urgence d'arrêter les critères. Les agents ont jusqu'au 16 janvier 2020 pour déposer leur dossier.

La CGT-SUD demande si tous les critères doivent être satisfaits.

Le Vice-Président Formation répond que les critères sont là pour donner une sorte de grille d'analyse des dossiers mais qu'il est assez rare que tous les critères soient satisfaits.

La CGT-SUD demande s'il existe une priorisation dans les critères.

Le Vice-Président Formation répond par la négative, il s'agit de critères avec pondération uniforme, et si à l'issue de la première période un critère est beaucoup plus important qu'un autre, ces critères pourront être réexaminés.

La FSU déclare être favorable à tout ce qui peut permettre la formation et les congés des enseignants-chercheurs, mais le CPP semble ici être un énième outil d'appel à projet chronophage centre sur l'individualisme.

Le SNPTES demande si un enseignant-chercheur peut déposer un dossier de CPP et un dossier de CRCT en même temps.

Le Vice-Président Formation répond par la négative.

L'administratrice provisoire soumet les critères d'attribution et d'évaluation du congé pour projet pédagogique (CPP) au vote.

SNPREES-FO et SupAutonome-FO : 1 abstention

SNPTES : 3 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

FSU : 1 contre

SGEN-CFDT : 1 abstention

CGT-SUD : 2 contre



La proposition est adoptée à la majorité des voix.

**VII. Contingent aménagements de service des enseignants du second degré, année 2020-2021 – pour avis**

La Directrice du pôle gestion des personnels présente le contingent aménagements de service des enseignants du second degré pour l'année 2020-2021.  
Il s'agit d'une simple reconduction de ce qui est fait chaque année.

L'administratrice provisoire soumet le contingent aménagements de service des enseignants du second degré pour l'année 2020-2021, au vote.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

**VIII. Contingent congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), année 2020-2021 – pour avis**

Le Vice-président recherche présente le contingent congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) pour l'année 2020-2021.

La CGT-SUD souligne que ce contingent n'a pas évolué depuis 2015, et que depuis 2017-2018 tous les semestres sont utilisés, et souhaite alors savoir si on ne pourrait pas ouvrir davantage le contingent.  
Le Vice-président recherche indique qu'il conviendra d'étudier cette proposition avec la prochaine présidence et précise y être favorable.

La CGT-SUD souhaite comme cela avait été demandé lors du comité technique du 22 janvier 2019 avoir un comparatif avec les autres universités.

La Directrice du pôle gestion des personnels signale que certaines de ces indications sont données dans le bilan social.

Le Directeur des ressources humaines ajoute que les autres universités vont être relancées car leurs chiffres n'étaient pas disponibles jusqu'alors.

Le Sgen-CFDT souhaiterait connaître sur le coût d'un semestre.

Le Vice-président recherche indique qu'un semestre est environ égal à 4000 euros.

L'administratrice provisoire soumet le contingent congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), année 2020-2021 au vote.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

**IX. Présentation du dispositif don de jours de repos – pour avis**

Le Directeur des ressources humaines explique comment le travail concernant ce dispositif a été mené.  
Un groupe de travail a été constitué avec des représentants des organisations syndicales, des structures et de la DRH. Deux réunions ont eu lieu.

Le SNPTES mentionne que des remarques ont été faites en groupe de travail.

Le SNPTES regrette que tous les dons soient anonymes et qu'il ne soit pas possible de donner à quelqu'un en particulier.

Le Directeur des ressources humaines précise qu'il est possible de donner à quelqu'un de nommément visé mais de manière anonyme, et qu'il s'agit d'une disposition réglementaire.

Le SNPTES a également demandé en groupe de travail de faire appel à la bienveillance d'AMU pour abonder le compteur avant que le dispositif commence.



Le Directeur des ressources humaines rappelle qu'il s'agit d'un dispositif individuel et volontariste et qu'il ne s'agit pas de la responsabilité de l'employeur.  
L'établissement s'est engagé en cas de pénurie de jours à faire un appel au don. Par ailleurs, un bilan sera fait au bout d'un an et le dispositif pourra être revu.

Le SNPTES demande ce qu'il adviendra si les demandes sont plus nombreuses que le nombre de jours disponibles.

Le Directeur des ressources humaines indique qu'il n'y aura pas d'analyse de critères de priorité fait par la DRH, mais que l'attribution se fera en fonction des dossiers par ordre d'arrivée, et rappelle que si des jours venaient à manquer, un appel au don ciblé sera fait.

Il convient de souligner que la DRH n'étudie pas la gravité des dossiers et ne se substitue pas à un médecin.

Le SNPTES souhaite que soit ajouté dans le bilan annuel une rubrique permettant de savoir si toutes les demandes ont abouti.

Le Directeur des ressources humaines répond qu'il sera possible d'ajouter cette mention dans le bilan, les éléments listés dans le document concernant le bilan n'étant pas exhaustifs.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si des agents ont déjà sollicité ce dispositif.

Le Directeur des ressources humaines indique que l'établissement a eu à gérer un cas, et qu'il a été fait appel à la bienveillance.

Le Sgen-CFDT demande si la DRH est en capacité de récupérer les jours de congé non pris par les personnes au 31 décembre de chaque année et de placer ces jours dans le fonds solidaire de jours de repos.

Le Directeur des ressources humaines répond par la négative en expliquant qu'il n'existe pas logiciel de gestion des congés permettant cette opération et que par ailleurs, le don doit être volontaire.

En revanche, un focus sur ce dispositif va être fait dans le cadre de la campagne compte épargne temps (CET).

Le Sgen-CFDT demande si les enseignants-chercheurs sont exclus du dispositif.

Le Directeur des ressources humaines répond par la négative et indique que compte tenu que le temps de travail des enseignants-chercheurs est beaucoup plus souple, la DRH traitera au cas par cas en fonction des demandes.

La communication va être adressée à l'ensemble des personnels d'AMU et pas seulement aux personnels BIATSS.

La FSU demande si les enseignants-chercheurs pourront donner.

Le Directeur des ressources humaines répond par l'affirmative sous réserve qu'ils puissent fournir les justificatifs des jours de congés utilisés et disponibles visés par l'autorité hiérarchique compétente.

Le SNPTES demande quelle est la date de mise en application du dispositif.

Le Directeur des ressources humaines indique que la campagne CET va être lancée, dès lors le dispositif de don de jours de repos pourra être mis en œuvre.

L'UNSA demande si le don de jour va être octroyé en fonction du certificat médical.

Le Directeur des ressources humaines répond par l'affirmative.

L'administratrice provisoire soumet le dispositif don de jours de repos au vote.

Le dispositif est adopté à l'unanimité.

## **X. Bilan 2019 du congé de formation professionnelle - pour avis**

La Directrice du pôle développement RH présente le bilan 2019 du congé de formation professionnelle.

Le Sgen-CFDT affirme que le dispositif est très intéressant.

Toutefois, les personnels qui ne font pas d'entretien professionnel individuel ne peuvent pas réfléchir à ce dispositif de formation dans ce cadre et ne peuvent donc pas demander ce congé.



L'administratrice provisoire soumet le bilan 2019 du congé de formation professionnelle au vote.

Le bilan est adopté à l'unanimité.

## **XI. Présentation du plan de développement des compétences – bilan 2019 et perspectives 2020 pour avis**

La Directrice du pôle développement RH et la responsable de bureau de la formation et du développement des compétences présentent le plan de développement des compétences. Le directeur du SCD présente la partie concernant son service.

L'UNSA demande si l'établissement a réfléchi au recrutement des tuteurs et mentors.

La responsable de bureau de la formation et du développement des compétences indique que cette réflexion est en cours.

La Directrice du pôle développement RH précise que l'établissement s'appuie également sur le vivier des formateurs internes sur cette thématique.

Concernant les enseignants-chercheurs, la CGT-SUD estime que si les actions menées au niveau pédagogique sont satisfaisantes celles concernant la recherche sont trop peu nombreuses.

La CGT-SUD demande si des actions concernant la recherche vont être mises en œuvre à l'instar de ce qui est fait au CNRS.

La Directrice du pôle développement RH confirme que les actions de formation au niveau de la recherche restent insuffisantes, c'est pourquoi ces sujets sont actuellement discutés en groupe de travail HRS4R et en groupe de travail QVT où l'établissement s'engage à construire avec les EPST un véritable plan de formation convergent et complémentaire ouvert à l'ensemble des personnels.

La Directrice du pôle développement RH indique que toutes les demandes de formations des enseignants-chercheurs qui remontent au service formation de la DRH sont satisfaites, la difficulté est que parfois ces demandes ne remontent pas jusqu'à la DRH, il s'agit donc de faire de l'information-communication à l'égard de tous les acteurs.

Le Directeur des ressources humaines confirme que la formation des chercheurs est une réflexion menée dans le groupe de travail HRS4R et qu'aujourd'hui nous sommes confrontés à peu de visibilité et à un phénomène de taille, par rapport au nombre de structures : le bureau formation à AMU est composé de quatre personnes alors qu'il existe cent dix laboratoires de recherche au sein d'AMU, plus les fédérations de recherches et les autres structures. Par ailleurs, il existe un problème d'outil SIRH, mais l'établissement est toujours en train de se structurer et essaie de travailler au coup par coup avec les correspondants formation des laboratoires.

L'administratrice provisoire soumet le plan de développement des compétences – bilan 2019 et perspectives 2020 au vote.

Le plan de développement des compétences – bilan 2019 et perspectives 2020 est adopté à l'unanimité.

## **XII. Questions diverses**

### **I. GESTION PERSONNEL**

**I.1 Question** : Quelle solution proposez-vous pour le remplacement des personnels en congés maladie, ou absents ? En effet, les agents sont sans arrêt sollicités pour pallier aux absences des personnels de leurs services, et cela, malgré leur surcharge de travail. **(SGEN-CFDT)**



**Réponse :** Les Structures sont invitées à faire leurs demandes de remplacements et ces demandes sont étudiées au cas par cas.

**I.2 Question :** Un enseignant ou enseignant-chercheur d'AMU est-il tenu de compléter tous ses services d'enseignement statutaires dans le service ou la composante où il est affecté ? Le document AMU de 2012 (modifié 2013, 14, 16) intitulé « Principes généraux de répartition des obligations de services (...) » précise dans son tableau p. 3 que ces services sont accomplis « en priorité dans la composante principale de rattachement ». Toutefois, ces expressions « en priorité / à défaut » apparaissent ambiguës, car, si on peut sans doute les entendre en termes stricts d'affectation logistique, administrative, des besoins et heures d'enseignements d'un service ou d'une composante aux différents enseignants titulaires qui y sont rattachés (priorité/défaut définis du point de vue de la structure), on pourrait aussi faire valoir que la mobilité des agents, la transdisciplinarité, le lien entre les composantes, bref, la fluidité de l'offre globale d'enseignement d'AMU constituent des priorités plus hautes, puisqu'elles répondent à une visée cœur de métier et laissent davantage de liberté aux enseignants pour organiser leurs services (priorité/défaut définis à partir d'une stratégie de fluidité de l'établissement, et de la prise en compte des souhaits professionnels des agents). En pratique, certains EC se retrouvent aujourd'hui, s'ils veulent continuer à enseigner, parfois pour les besoins de leurs recherches, dans une composante seconde, à devoir accomplir de nombreuses heures complémentaires non comptabilisées dans le service au nom d'une lecture logistique, et non cœur de métier, par leur composante principale, de la répartition des services d'enseignement. Quelle est la position de la gouvernance sur ce point ? **(SGEN-CFDT)**

**Réponse :** Conformément au statut des enseignants-chercheurs (article 7 du décret 84-431), Aix-Marseille Université a défini des principes généraux de répartition des services qui servent de référence lors de l'élaboration des services enseignants. Ces services sont arrêtés annuellement, dans l'intérêt du service, après avis motivé, du directeur de l'unité de recherche de rattachement et du directeur de la composante formulé après consultation du conseil de la composante, réuni en formation restreinte aux enseignants.

Les principes généraux définis par le conseil d'administration fixent le principe suivant: le service doit être accompli prioritairement dans l'établissement, au sein de la composante d'affectation de l'enseignant, et, à défaut, dans une autre composante de l'établissement. Si le service ne peut être assuré en totalité au sein de l'établissement, il est possible de conclure une convention avec un établissement d'enseignement supérieur de façon à permettre à l'enseignant d'assurer un service complet.

Il appartient aux directeurs de composante de veiller à ce qu'un service complet soit attribué aux enseignants qui sont affectés au sein de leur composante, et de leur permettre d'assurer éventuellement les heures complétant le service au sein d'une autre structure de l'établissement. Dans tous les cas, l'ensemble des heures attribuées au sein d'Aix-Marseille Université doit être recensé dans l'outil dédié (ARES). Une attention particulière peut être accordée aux enseignants qui souhaitent développer la transdisciplinarité de leur recherche, sans que cela ne puisse constituer une remise en question des principes adoptés par le conseil d'administration.

Le principe de réalisation prioritaire du service au sein de la structure d'affectation répond au besoin d'enseignement exprimé lors du recrutement de l'enseignant. Des changements de composante d'affectation peuvent, par ailleurs, être sollicités par les enseignants, sous réserve de recueillir les avis favorables des directeurs de composante et d'unité de recherche, puis du conseil académique réuni en formation restreinte.

## II. DIVERS

**II.1 Question :** le SGEN-CFDT souhaite que le référent : « Racisme et antisémitisme d'AMU » vienne présenter son bilan devant le comité technique. **(SGEN-CFDT)**

**Réponse :** Le référent est informé et proposera un bilan lors d'une séance ultérieure.



**II.2 Question :** Pourriez-vous nous expliquer la différence entre restructuration et réorganisation. Ces derniers temps de nombreux services d'AMU dans des composantes principalement sont soumis à des réorganisations qui pour nous s'apparentent à de véritables restructurations. Nous souhaitons donc connaître la position de l'administration centrale concernant ces réorganisations / restructurations. **(SGEN-CFDT)**

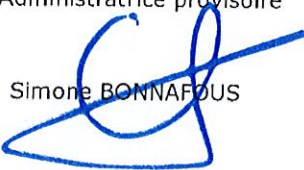
**Réponse :** Que l'on évoque l'un ou l'autre des termes, il s'agit de considérer de façon objective que le Comité Technique d'établissement, dans les compétences qui sont les siennes actuellement, a vocation à connaître des modifications importantes de structure des services : répartition des services, création de nouveaux services ou suppression de services, réorganisation de services comportant d'importants changements d'attribution du personnel.

AMU étant un établissement de grande dimension, et les évolutions étant de nature à concerner toutes les structures et composantes, il faut aussi considérer que le Comité Technique ne peut être appelé à émettre un avis sur des modifications mineures pour l'ensemble: évolution d'attributions entre agents, modifications de libellés, etc.


L'appréciation ne pouvant se faire de façon générale, et si la Présidence n'a pas été saisie en amont des projets d'évolution d'une structure, les représentants des personnels peuvent interroger la Présidence ou la Direction Générale des Services au cas par cas. Jusqu'à présent, les cas de modification d'organisation qui ont été proposés à l'arbitrage de la Présidence ou de la Direction générale des services, même de modeste ampleur, ont été soumis à avis du Comité technique.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h05

L'Administratrice provisoire

  
Simone BONNAFOUS

Le secrétaire de séance

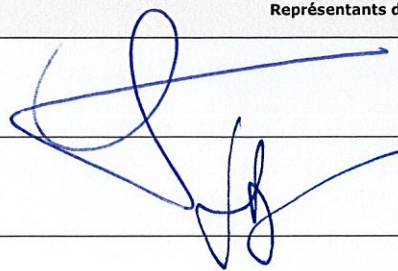
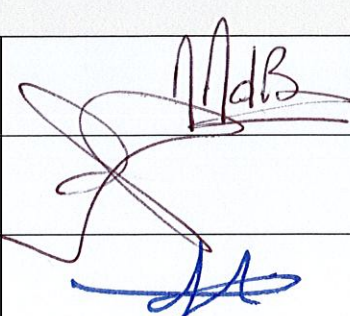
La CGT-SUD  


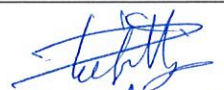

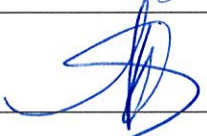


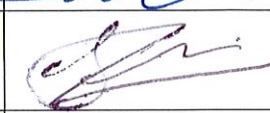


Lieu : Salle du conseil

Le Président de l'Instance : Simone BONNAFOUS

Quorum : .....(minimum 5) :

Représentants de l'administration			
Simone BONNAFOUS Administratrice provisoire		Marie MASCLLET DE BARBARIN VP du CA	
Laurent BARBIERI Directeur Général des Services		Thierry PAUL VP Formation	
Jean-Paul BONY DGS Adjoint		Pierre CHIAPPETTA VP Recherche	
Jean-Philippe POTIER DGS Adjoint		Mathieu BOUSSAT DRH	

Représentants du personnel (titulaires)		Représentants du personnel (suppléants)		
NOM - PRENOM Organisation syndicale		NOM - PRENOM Organisation syndicale		Avec ou sans voix délibérative
Daniel LAFITTE SNPTES		Jérôme GIORDANO SNPTES		
Joëlle NELSON SNPTES		Céline GRANCHI SNPTES		X
Georges RELJIC SNPTES		Christine PESQUIES SNPTES		
Fathia TIR SGEN-CFDT		Brigitte FAYE SGEN-CFDT		
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT	Excusé	Patrick FIGON SGEN-CFDT		
Laure DENOIX CGT-SUD		Christophe DEMARQUE CGT-SUD		
Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD		Chrystelle LEBOUIN CGT-SUD		X
Cécile MERLE UNSA Education		Michèle RIERA UNSA Education		
Ghislaine GALLENGA FSU		Alain FERRARINI FSU		X
Léon BOUBLI SNPREES-FO		Linda DJOUABLI SNPREES-FO		