

Procès-verbal du comité technique du 14 septembre 2021 à 14 heures, 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.

I. Approbation du PV du CT du 13 juillet 2021 - pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal (PV) du 13 juillet 2021.

Le PV du Comité Technique du 13 juillet 2021 est adopté à l'unanimité.

II. Projet d'évolution de l'organisation des directions et services d'Aix-Marseille Université – pour avis

La Directrice générale des services présente le point.

Le SNPTES accueille favorablement le nouvel organigramme et le fait d'améliorer les projets transverses et le maillage entre les directions et souhaite une bonne communication entre les directions.

Le SNPTES demande s'il existe une différence pour certaines directions qui sont sous l'autorité directe de la Directrice générale des services avec d'autres directions qui sont sous l'autorité des Directeurs généraux adjoints des services.

La Directrice générale des services indique la volonté de l'établissement d'éviter l'effet d'échelle.

La communication et l'animation s'avèrent plus difficiles en présence d'un trop grand nombre d'interlocuteurs. Il convenait de fluidifier le travail sur les sujets transverses.

Par ailleurs, la Directrice générale des services confirme qu'il n'existe pas de différences de traitement entre les directions qui sont sous l'autorité directe de la Directrice générale des services et celles qui sont sous l'autorité des Directeurs généraux adjoints des services.

Elle indique que des réunions ont lieu toutes les semaines avec les Directeurs généraux adjoints des services et les différentes directions, mais également avec la direction du cabinet et le président.

Les comptes rendus de ces réunions sont diffusés auprès de toutes les directions.

L'objectif est l'amélioration de la circulation de l'information entre la direction générale des services et l'ensemble des directions.

La FSU demande s'il est bien question de mettre l'accent sur les processus.

La Directrice générale des services indique avoir parlé de process, elle explique que l'organisation de l'université est aujourd'hui stabilisée et confortée.

En revanche, il existe des sujets dont l'établissement doit s'emparer, comme par exemple la construction budgétaire conjointe entre la Direction des affaires financières (DAF) et la DRH, les process de dématérialisation ou encore le renforcement des liens entre la Direction des relations internationales (DRI) et la Direction de la recherche et de la valorisation (DRV).

Du point de vue de l'organisation mise en place, si on ne veut pas toucher à l'organigramme en profondeur, il convient de travailler sur les process, l'ambition étant la simplification de l'organisation.

Le SNPTES souligne que la dématérialisation est déjà entamée dans certains domaines.

La Directrice générale des services confirme que des expérimentations de dématérialisation sont déjà faites, notamment par la Direction de l'amélioration continue (DAC), mais que d'autres sujets devront être abordés.

La gouvernance a notamment la volonté de travailler sur la dématérialisation du processus de validation des parapheurs, c'est un sujet qui concerne toutes les composantes et directions.

Le SNPTES souhaite savoir quel a été le ressenti des personnels de chaque direction quand ils ont pris connaissance du nouvel organigramme.

La Directrice générale des services indique que lors du mini séminaire qui s'est tenu en juillet, il existait des attentes et inquiétudes pour savoir si l'établissement était dans une démarche de réorganisation de ses directions.

Lorsque le projet d'organigramme a été présenté, la réaction première des agents a été un soulagement. Le sujet aujourd'hui est de savoir comment organiser le fonctionnement au quotidien et aucune réserve particulière n'a été exprimée.

Le Directeur général adjoint des services en charge du pilotage rappelle le souci de bienveillance et la volonté de faire plus vite et plus fluide et donc d'aboutir à une meilleure communication.

Le Sgen-CFDT s'étonne de ne voir que le SUFLE dans le nouvel organigramme et que la MIRREL n'apparaisse pas.

La Directrice générale des services rappelle qu'un projet de fusion est en cours entre le SUFLE et la MIRREL qui sera soumis au vote des instances prochainement (CT et CA).

Aujourd'hui seul le SUFLE apparait dans l'organigramme car il n'existe qu'un seul responsable administratif pour ces deux structures.

Le Sgen-CFDT demande pourquoi les vice-présidents n'apparaissent pas sur l'organigramme et souhaite connaître l'articulation entre la Directrice générale des services, les Directeurs généraux adjoints des services et les vice-présidents.

La Directrice générale des services rappelle qu'il s'agit seulement de l'organigramme de la direction générale des services et non pas de l'université dans son intégralité, c'est pourquoi les vice-présidents ne figurent pas dans cet organigramme. Ils sont sous l'autorité du Président. Elle souligne que le Président n'apparaît pas non plus dans cet organigramme.

Le Sgen-CFDT s'interroge sur la présence de certains services comme l'IREM, l'IECJ et le SUFLE dans l'organigramme, alors qu'ils devraient être rattachés à des composantes.

La Directrice générale des services indique que seuls les personnels administratifs dépendent de la direction générale des services, les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs étant effectivement rattachés aux composantes.

Le Sgen-CFDT demande à quoi correspond la cellule d'appui aux projets.

La Directrice générale des services précise que la cellule d'appui aux projets est une structure qui existe depuis quelques années, elle comprend deux agents qui travaillent sur la rédaction de projets, ce qui n'est pas lié à une activité de recherche. Il s'agit donc d'une petite équipe rattachée à la direction générale des services comme d'autres structures peuvent l'être.

La Directrice générale des services précise que l'organigramme présenté aujourd'hui est un zoom concernant la direction générale des services ; après le vote du comité technique, la direction de la communication intégrera cette organisation dans l'organigramme général.

Le projet d'évolution de l'organisation des directions et services d'Aix-Marseille Université est soumis au vote :

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

La proposition est adoptée à l'unanimité

III. Charte de la déontologie d'Aix-Marseille Université – pour avis

La Référente déontologue d'AMU présente le point.

Le SNPTES remercie pour cette présentation et souhaite faire des remarques sur la procédure de lancement d'alerte.

Pour le SNPTES, il conviendrait de réorienter la rédaction à destination des personnels.

Se pose également la question de l'articulation entre le lanceur alerte avec l'article 40 du code de procédure pénale selon lequel 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.

Le SNPTES ne comprend pas l'articulation entre ces deux procédures.

Enfin, le SNPTES se demande comment juger de la gravité des faits.

La Référente déontologue précise le titre III de la charte a été rédigé par rapport à la circulaire d'application du décret du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte. Elle rappelle que la procédure de signalement est graduée en plusieurs niveaux et donne lecture des trois niveaux.

La Directrice générale des services indique qu'il s'agit en l'espèce d'une charte de déontologie alors que lorsqu'on dénonce des faits au procureur par le biais de l'article 40 du code de procédure pénale, il ne s'agit pas obligatoirement de faits d'atteinte à la déontologie.

En outre, si on considère qu'il existe un caractère d'urgence et qu'on n'a pas le temps de temps de traiter par la procédure d'alerte existant dans la charte déontologie, on peut traiter par la procédure de l'article 40 du code de procédure pénale.

Enfin, elle rappelle qu'une procédure n'empêche pas l'autre.

Pour le SNPTES, telle que la charte est rédigée, il existe une superposition des deux procédures qui peut conduire à une confusion pour les agents publics.

Ce titre de la charte mériterait d'être rédigé différemment ou complété.

La FSU félicite l'université d'essayer de poser à plat la législation concernant la déontologie qui est très complexe.

Toutefois, elle a l'impression qu'on est ici face à un processus alors qu'il devrait y avoir une procédure à destination des agents publics pour savoir comment agir : il faut une communication, une procédure simplifiée avec un langage simple pour les non juristes.

FO-ESR rappelle être, par principe, contre la mise en place de chartes locales qui risquent de créer des droits locaux. La déontologie découle de lois récentes et d'éléments qui découlent de la loi de programmation de la recherche et de la loi de transformation de la fonction publique, lois pour lesquelles FO-ESR est contre également.

Dans la période actuelle où on parle beaucoup de déontologie, FO-ESR craint que la liberté des enseignants-chercheurs soit absente de ces textes et craint également que le contenu de l'annexe 1 « Définitions des principales obligations des fonctionnaires » devienne une annexe au règlement intérieur d'AMU.

FO-ESR souhaite également connaître le statut du référent déontologue et souhaite des explications sur le passage en page 4 du document : « *Il n'est pas dans les attributions du référent déontologue de conseiller un agent (chercheur, enseignant-chercheur, etc.) au regard de l'intégrité scientifique qui est attendue de lui.* »

La Référente déontologue précise que la déontologie concerne les personnels sur leurs droits et obligations, alors que l'intégrité scientifique est l'ensemble des valeurs et des règles qui garantissent l'honnêteté et la rigueur de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Elle rappelle que l'article 1 du décret du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique édicte les modalités de désignation du référent déontologue.

Il est préférable d'avoir des connaissances en droit et des connaissances élargies de l'université, mais il n'existe pas de critères fixes et le référent déontologue peut être un agent BIATSS ou un enseignant-chercheur.

Pour La CGT-SUD, il ne s'agit pas d'une charte mais d'un recueil de processus.

Concernant les annexes, plusieurs éléments posent problème, notamment la définition du devoir de réserve qui est interprété de manière trop restrictive et qui, tel qu'il est défini, va à l'encontre de la liberté d'opinion.

La Référente déontologue rappelle qu'un représentant syndical dispose de droits particuliers et renforcés quant à la liberté d'expression.

Le Sgen-CFDT demande que les termes intégrité scientifique, déontologie, éthique soient définis en introduction de cette charte, car ces termes sont souvent confondus et qu'il existe déjà à AMU un référent intégrité et un comité d'éthique.

Il demande par ailleurs une présentation globale et synthétique des différents dispositifs avec leurs éventuelles articulations et une meilleure lisibilité de l'ensemble de ces documents pour que chaque agent de l'université sache à qui s'adresser en fonction des besoins.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique que la définition du devoir de réserve pourra être modifiée.

La Directrice générale des services confirme qu'il est nécessaire de préciser les rôles de chacun et les définir. A cet effet, il convient que la charte soit travaillée de nouveau et que tous les dispositifs intégrité, éthique et déontologie soient explicités.

Le SNPTES souhaite être associé sur ce futur travail.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine confirme que les organisations syndicales seront saisies afin de désigner un ou deux représentants pour retravailler sur la charte et les terminologies notamment.

Le Président rappelle que la charte de la déontologie est un document primordial et qu'elle devra voir le jour prochainement dès lors qu'elle aura été modifiée.

Le projet de charte n'est pas soumis au vote.

IV. Mise en place d'une prime à destination des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs LRU en CDI – pour avis

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine présente le point.

La FSU rappelle qu'elle est contre les recrutements par la voie contractuelle et contre les primes, mais elle indique ne pas vouloir pénaliser les collègues qui ont été recrutés sur ces postes, c'est pourquoi elle ne votera pas sur ce point.

Le SNPTES a porté depuis plus d'un an cette revendication auprès de la gouvernance de l'université et s'est battu pour que les collègues enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs en CDI bénéficient de primes. Le SNPTES est donc satisfait de la volonté de l'établissement de mettre en place cette prime.

Le Sgen-CFDT rappelle qu'il revendique une politique d'emploi prioritairement statutaire. Il rappelle également qu'il revendique, à travail égal, un salaire égal et une réelle politique de gestion des carrières des agents contractuels.

Le Sgen-CFDT accueille donc favorablement cette proposition mais s'étonne que le montant des primes proposées pour ces collègues ne soit que de 80% de celles dont bénéficient les titulaires.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique qu'il semble important de distinguer les deux catégories de personnels et que toutes les universités ne pratiquent pas cette politique de versement de primes aux personnels contractuels. Le taux de 80% semblait satisfaisant alors qu'un taux à 65% par exemple n'aurait pas été suffisant.

La mise en place d'une prime à destination des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs LRU en CDI est soumise au vote.

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

V. Mise à jour du tableau PCA – pour avis

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine présente le point.

La CGT-SUD rappelle son opposition aux PCA, revendique le renforcement des effectifs BIATSS et estime qu'une augmentation de 50% de la PCA pour la présidence d'Amidex est beaucoup trop importante.

Le Sgen-CFDT a conscience de l'augmentation permanente de la charge de travail et de la technicité nécessaire qu'il existe dans ce domaine comme d'ailleurs dans bien d'autres, mais rappelle toutefois que le point d'indice est gelé depuis de nombreuses années, que les régimes indemnitaires de chaque catégorie de personnels sont toujours loin des mieux disant de la fonction publique.

Le Sgen-CFDT demande donc au Président de considérer tous ces éléments dans tous leurs aspects dans la globalité de la politique indemnitaire d'AMU.

La mise à jour du tableau PCA est soumise au vote.

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

L'avis du comité est défavorable à la majorité des voix.

VI. Présentation du projet de dématérialisation des congés BIATSS en phase pilote - pour information

Le Responsable du bureau SIRH de la DRH ainsi que le collaborateur en charge du projet présentent le point.

Le Directeur des ressources humaines précise que les organisations syndicales vont être associées au projet.

La FSU fait une remarque concernant les effectifs d'environ 202 agents de Polytech mentionnés dans le support : il s'agit de l'effectif regroupant les enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS. Le collaborateur en charge du projet confirme qu'en effet l'expérimentation au sein de Polytech ne concernera seulement qu'une cinquantaine d'agents BIATSS.

Le Sgen-CFDT indique qu'au sein des laboratoires de fortes réticences ont existé face au logiciel AGATE, et que de ce fait, il va falloir faire preuve de pédagogie quant à la mise en place de ce logiciel.

Il souligne par ailleurs que certains agents ne sont pas équipés en informatique ou ne sont pas à l'aise avec l'informatique, dès lors, il faudra penser à l'accompagnement de ces agents.

La Directrice générale des services confirme que ce point s'inscrira dans l'accompagnement du changement prévu durant l'année 2022.

Le Sgen-CFDT indique qu'il arrive que les managers ne valident pas les congés dans les délais impartis dans l'outil : il faudra aussi accompagner les managers.

Le SNPTES remercie l'établissement de la mise en place de ce logiciel et souhaite savoir comment va se faire la transition entre AGATE, logiciel actif jusqu'en 2023 dans certains laboratoires et OHRIS, compte tenu du début de la période expérimentale prévue pour fin 2021.

Le collaborateur en charge du projet indique qu'AGATE est un produit en fin de vie qui n'est plus commercialisé par OS Concept, mais néanmoins maintenu au CNRS à titre transitoire jusqu'au déploiement d'OHRIS (également un produit d'OS Concept).

Un contact régulier avec le CNRS a été initié par le bureau SIRH depuis juillet 2020, lequel alimentera la stratégie de déploiement d'OHRIS au-delà de la phase pilote pour le cas particulier des UMR AMU-CNRS.

Le SNPTES demande s'il existera deux calendriers, à savoir un pour les agents d'AMU et un pour les agents du CNRS.

Le Responsable du bureau SIRH confirme qu'une distinction sera faite de manière à respecter les calendriers et régimes de congés respectifs.

L'UNSA demande si le logiciel sera suffisamment souple pour permettre différents paramétrages pour les structures ayant des modalités d'organisation du temps de travail différentes des autres comme pour le SCD par exemple.

Le Responsable du bureau SIRH répond par l'affirmative et indique que l'éditeur est rassurant sur ce point. Le Directeur des ressources humaines confirme qu'une réelle assistance sera mise en place à ce sujet.

Le Vice-président richesse humaine et patrimoine indique que Nice et Toulouse 3, notamment, utilisent déjà ce logiciel.

FO-ESR souhaite savoir si la position de télétravail sera indiquée dans logiciel et demande en outre si ce logiciel pourra permettre d'alerter la médecine de prévention sur les absences longues maladies et sur la nécessité d'accompagner les agents dans de telles situations.

Le Responsable du bureau SIRH confirme que les données télétravail seront présentes dans le logiciel. En revanche, les données de ce logiciel ne seront pas transmises à la médecine du travail mais serviront probablement à avoir des données fiabilisées pour le rapport social unique.

La Directrice générale des services indique que ces données ne seront pas transmises au médecin du travail en raison de questions de confidentialité requises pour les bases de données.

L'UNSA souhaite savoir si la reprise de données de la feuille papier vers le logiciel sera faite par la DRH ou par les structures.

Le collaborateur en charge du projet confirme que cette mission incombera aux mêmes correspondants en structures qu'aujourd'hui. Le Directeur des ressources humaines ajoute que, dans ce cadre, les correspondants en structures seront assistés par le bureau SIRH et l'éditeur.

L'UNSA demande s'il sera possible de gérer les jours flottants dans ce logiciel.

Le Responsable du bureau SIRH confirme que les jours flottants pourront être signalés par les agents par le biais de ce logiciel.

VII. Point sur la mise en œuvre des mesures sanitaires – pour information

Le Directeur des ressources humaines présente le point.

Le Sgen-CFDT accueille favorablement l'intervention de la direction des ressources humaines à ce sujet et souhaite savoir si certaines UMR d'AMU vont être soumises de l'obligation vaccinale comme c'est déjà le cas dans certaines UMR du CNRS.

La Directrice générale des services indique que cette obligation concerne les unités hébergées au sein de structures hospitalières. Le ministère a fait une démarche en ce sens pour qu'au sein de ces unités les personnels puissent présenter un passe vaccinal. AMU ne s'est pas encore positionnée pour le moment.

Le sujet va être abordé avec la Direction hygiène, sécurité et environnement (DHSE) et probablement lors d'un prochain CHSCT. Une discussion avec les organismes sera nécessaire.

VIII. Point sur l'allocation forfaitaire télétravail – pour information

Le Directeur des ressources humaines présente le point.

Le SNPTES souhaite avoir des précisions sur l'extension du télétravail au-delà de trois jours par semaine concernant les proches aidants.

Le Directeur des ressources humaines indique que l'établissement est en attente de préconisations de la DGAFP et du ministère.

Concernant l'allocation forfaitaire télétravail, la Directrice générale des services précise que, techniquement, en plus de ne pas avoir l'enveloppe financière, on ne peut pas encore codifier cette allocation en paye.

La FSU demande si cette indemnité forfaitaire télétravail pourra être allouée aux enseignants-chercheurs. Le président répond par la négative.

La CGT-SUD se dit satisfaite de cette l'allocation forfaitaire même si elle n'est pas suffisante. Elle souhaite savoir comment elle se mettra en place notamment si le paiement de 2,50 euros par jour de télétravail se ferait sur la déclaration des agents mais acte que l'université est en attente de directives.

Le Directeur des ressources humaines indique que le paramétrage est en train d'être étudié avec le pôle de gestion des personnels et l'agence comptable, les préconisations sont à ce jour de quatre mouvements d'éléments variables annuels sur déclaration de l'administration à fournir à la DRFIP.

IX. Demande des organisations syndicales CGT/SUD, FO, FSU, SGEN-CFDT et SNPTES

Les organisations syndicales CGT/SUD, FO, FSU, SGEN-CFDT, SNPTES et leurs représentant.e.s élu.e.s au comité technique d'Aix Marseille Université demandent l'ajout d'un point à l'ordre du jour au comité technique du 14 septembre, concernant la Loi de Programmation de la Recherche (LPR).

Les organisations soussignées s'adressent à vous suite à la publication de la Loi de programmation de la recherche (LPR), et alors que les premiers décrets d'applications sont en cours de discussion et que la campagne d'emploi 2022 se prépare dans les composantes et les services de l'université.

Quelles que soient nos positions concernant la LPR, nous pensons que cette loi contient des mesures régressives pour les futurs collègues, et qui, si elles étaient appliquées, bouleverseraient durablement et profondément le fonctionnement de nos établissements. Certaines mesures ont reçu l'opposition quasi unanime de toutes les organisations syndicales représentatives, en particulier sur les « tenure tracks », les CDI de mission et la possible dérogation à la qualification des CNU pour les MCF.

C'est pourquoi nous demandons que les 3 motions ci-dessous soient soumises au vote du comité technique le 14 septembre :

Motion 1 (« Tenure track ») :

La Loi de programmation de la recherche (LPR) a introduit la possibilité de mettre en place des chaires de professeurs junior (« tenure tracks »). Des chercheurs ou enseignants-chercheurs en CDD seraient recrutés pour 3 à 6 ans, avec des règles différentes de celles des personnels fonctionnaires, avec au bout une éventuelle possibilité de « titularisation » directe en tant que Professeur d'Université (PU) ou Directeur de Recherche (DR). Ces chaires de professeur junior constituent une remise en cause profonde du statut de fonctionnaire d'État des personnels et menacent les corps des MCF et des CR.

Le comité technique de l'université d'Aix Marseille demande que l'établissement ne mette pas en place les chaires de professeur junior.

Motion 2 (« CDI de mission »)

La Loi de programmation de la recherche (LPR) a introduit la possibilité de mettre en place des « CDI de mission scientifique ». Ces « CDI de mission scientifiques » s'arrêtent avec la « réalisation des missions » et peuvent « être rompus lorsque le projet ou l'opération [...] ne peut se réaliser ». Le départ (décès, mutation, départ en retraite...) du porteur d'un projet ou l'arrêt du financement du projet deviennent des motifs de fin de contrat. C'est une nouvelle forme de précarité et un nouveau coin contre le fait que les emplois pérennes doivent être occupés par des fonctionnaires.

Le comité technique de l'université d'Aix Marseille demande que l'établissement ne mette pas en place les « CDI de mission scientifique ».

Motion 3 (« expérimentation qualification CNU MCF »)

La Loi de programmation de la recherche (LPR) a introduit la possibilité de déroger de façon « expérimentale » à l'obligation de qualification par les sections du CNU pour concourir à certains postes de maître de conférence (MCF).

Le comité technique de l'université d'Aix Marseille demande que l'établissement ne mette pas en place ces dérogations expérimentales.

La CGT-SUD précise que le comité technique a un rôle concernant la campagne d'emplois et les modalités de recrutement au sein de l'université et demande que le Président se prononce sur ces modalités de recrutement.

Le Président indique qu'il suivra les avis et recommandations de la Commission de la recherche de l'université sur la mise en place de ces différents types d'outils.

Le Vice-président recherche intervient pour présenter les travaux de la Commission de la recherche qui ont débuté très tôt sur ces sujets, avant même la promulgation de la loi de programmation de la recherche.

Deux groupes de travail ont été mis en place : un concernant les CDI de missions scientifiques et un autre concernant les chaires de professeur junior.

Ces deux groupes étaient constitués de huit membres de la Commission de la recherche et de représentants de la DRH et de la DRV.

L'objectif des groupes de travail n'était pas de se positionner pour ou contre la loi de programmation de la recherche, mais de travailler sur ces sujets, en identifiant les risques et les avantages de ces outils.

Le Vice-président recherche présente les points d'attention retenus par ces groupes de travail.

Sur le CDI de mission scientifique, des besoins ont été identifiés sur les plateformes notamment, compte tenu du fait que les financements s'arrêtent au bout de trois ans et que, de ce fait, les postes ne peuvent pas être pérennisés.

Si cet outil peut paraître intéressant dans ce cas, il convient d'attendre la parution du décret afin de savoir s'il pourra être mis en place au sein d'AMU.

Le CDI de mission scientifique concernera des missions de recherche, il existe un réel besoin concernant les chefs de projets.

En outre, le groupe de travail est entré un peu plus dans le détail concernant les aspects commission de recrutement et un point d'attention a été fait sur le processus de suivi de carrières et l'évolution de la rémunération des CDI de mission scientifique.

Concernant les chaires de professeur junior, le groupe de travail a noté que cet outil pourrait présenter un intérêt dans certaines thématiques de recherche en tension.

Le Président précise qu'AMU n'a pas répondu à l'appel à candidature lancé par le MESRI sur les chaires de professeur junior.

Les 3 motions demandées par les élus *CGT/SUD, FO, FSU, SGEN-CFDT, SNPTES* sont soumises au vote

Vote motion 1 (« *Tenure track* ») : Le comité technique de l'université d'Aix Marseille demande que l'établissement ne mette pas en place les chaires de professeur junior.

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

Vote Motion 2 (« *CDI de mission* ») : Le comité technique de l'université d'Aix Marseille demande que l'établissement ne mette pas en place les « *CDI de mission scientifique* ».

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

Vote Motion 3 (« *expérimentation qualification CNU MCF* ») : Le comité technique de l'université d'Aix Marseille demande que l'établissement ne mette pas en place ces dérogations expérimentales.

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

X. Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : Est-ce que l'établissement pourra mensualiser au moins la prime statutaire des enseignants chercheurs ?

(SNPTES)

Réponse : Suite à un rappel du ministère en 2019 précisant les modalités d'attribution et de versement de la PRES et la PES, un courrier a été transmis à l'ensemble des structures en juin 2019 pour rappeler ces modalités : il s'agit d'un versement semestriel qui ne peut intervenir qu'après service fait. Cela a été rappelé par le ministère et par arrêté du 26 février 2021 à l'occasion de la revalorisation de ces deux primes.

I.2 Question : Est-ce que l'établissement pourra fournir un échéancier / récapitulatif des versements de la PRES pour 2021, il est en effet assez difficile de comprendre les versements et comment l'augmentation de la prime a été versée durant l'année ?

(SNPTES)

Réponse : Le versement semestriel s'effectue en février et août. Le rappel lié à la revalorisation des montants de la PRES et PES a été effectué en avril 2021 pour l'ensemble des personnels concernés. Un message de la responsable du bureau des personnels enseignants a été transmis le 23 mars 2021 à l'ensemble des personnels enseignants ainsi qu'aux structures et laboratoires.

- Le taux annuel de la PRES est désormais fixé selon les modalités suivantes :
 - professeurs des universités titulaires et personnels assimilés : 1 840 € ;
 - maîtres de conférences, titulaires, stagiaires, et personnels assimilés : 2 350 €
 - tout autre bénéficiaire de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (ATER et enseignants associés) : 1 259,97 €.

- Le taux annuel de la PES est quant à lui établi à : 1 546 €.

I.3 Question : IFSE: Le ministère va allouer aux établissements, dans le cadre du réexamen triennal de l'IFSE des personnels ITRF et des bibliothèques au titre de 2021, une enveloppe permettant aux établissements d'opérer une revalorisation de 2 % de l'IFSE, correspondant théoriquement à un gain annuel moyen de 106 €, soit 8,83 € mensuels. Comment va être répartie cette enveloppe à AMU?

(FO ESR)

Réponse : Nous attendons la notification de crédits venant du ministère, ainsi que les précisions quant à l'utilisation de cette enveloppe, et par conséquent les modalités d'attribution et de répartition.

I.4 Question : Lors du CT du mois de février, le SNPTES avait remonté la question que vous trouverez ci-après avec la réponse de la gouvernance à cette époque.

Nous souhaiterions aujourd'hui savoir l'avancée du travail effectué par la DRH dans ce cadre?

(SNPTES)

QD CT 09 02 2021 : I.3 Question : L'indemnité compensatrice de CSG (voir PJ) a été réévaluée depuis le 1 janvier 2018 pour les personnels présents depuis 2017. Nous sommes très nombreux contractuels à constater que le calcul n'a pas été appliqué comme il aurait dû l'être depuis cette date obligeant chacun individuellement à réclamer ce dû. Serait-il possible à la DRH de vérifier ce point ? (Exemple le montant perçu est 0.95€ au lieu d'env.30€ x 36 mois)

(SNPTES)

Réponse : La DRH est saisie du sujet et travaille sur la mise à jour en lien avec la DRFIP.

Réponse : Chaque année la DRFIP instaure de nouveaux montants d'indemnité compensatrice CSG pour les agents dont la rémunération évolue d'une année sur l'autre (ce n'est donc pas systématiquement le cas chaque année).

Le pôle de gestion des personnels n'a pas eu de demande d'agents à ce sujet.

L'augmentation du montant n'est pas généralisée, et se calcule individuellement.

Le pôle de gestion des personnels n'a donc pas constaté d'anomalie générale à ce sujet.

Il conviendrait de remonter les noms d'agents rencontrant des difficultés au pôle de gestion des personnels afin que leurs cas soient étudiés individuellement.

II. DIVERS

II.1 Question : Certification en langue anglaise: après l'abandon du contrat avec PeopleCert par le MESRI, ce dont on ne peut que se féliciter, ce sont les établissements qui doivent organiser la passation des tests pour l'obligation de cette certification en licence, licence pro et IUT, avec une certification externe. Les inquiétudes exprimées sur cette certification, qui ne concerne que la langue anglaise, sur ses modalités et son intérêt pédagogiques, sont nombreuses: comment AMU prend-elle en compte cette situation? Où en est la mise en place de cette certification ?

(FO ESR)

Réponse : L'arrêté du 3 avril 2020 impose la certification en langue anglaise. L'an dernier au regard de la crise sanitaire, AMU a pu négocier le report d'un an de cette certification.

Cette année, le ministère nous a rappelé l'obligation de mettre en place la réforme en 2021/2022 et que désormais aucun délai ne serait permis.

AMU se conforme donc à la réglementation nationale en mettant en place la certification.

Pour cela, un groupe de travail a été mis sur pied avec la DEVE, la DCP, le chargé de mission Langue et des représentants de composantes. Les composantes ont été sollicitées régulièrement afin de bien cerner les besoins pédagogiques.

Parallèlement, le marché actuel du TOEIC arrive à son terme.

Sur la base des recommandations du groupe de travail, un appel d'offres va être lancé pour le renouveler. L'idée est de proposer plusieurs lots permettant de couvrir la diversité des situations des formations et permettre une mise en place assez facile de la certification. L'avancement des travaux a été présenté en réunion de gouvernance.

II.2 Question : Repyramidage des postes BIATSS / EC: qu'est-ce qui est prévu à AMU

(FO ESR)

Réponse : Pour les enseignants-chercheurs, il est prévu d'étendre les recrutements selon l'article 46-3, afin de proposer davantage de promotions aux maîtres de conférence de l'établissement. AMU prévoit 20 promotions conformément à cet article en 2022, dont le coût sera pris en charge directement par AMU en central.

Pour les personnels BIATSS, les repyramidages seront étudiés en campagne d'emplois 2022.

II.3 Question : Lors de la multilatérale du 4 juillet, le Sgen-CFDT a rappelé qu'il n'était pas favorable aux chaires juniors et au Contrat à Durée Indéterminé (CDI) de mission scientifique institués par la Loi de la Programmation de la Recherche (LPR). Il a interrogé le Président sur la politique qu'il entendait mener à AMU sur ces deux possibilités offertes par la LPR. De la réponse faite, nous en déduisons qu'il n'y a pas de cadrage politique sur le sujet et qu'il revient au Conseil Académique (CAC) de le traiter. S'il en est ainsi, le Sgen-CFDT s'étonne et regrette cette absence de cadrage politique. Il demande que soit communiqué au Comité Technique l'état d'avancement du travail du CAC sur les chaires juniors et les CDI de mission scientifique. La presse fait écho d'environ 160 demandes de chaires juniors émanant d'universités. Si cela s'avère exact, AMU a-t-elle déposé des demandes avec ou sans ses partenaires ? Si oui, lesquelles ?

(Sgen-CFDT)

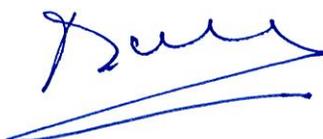
Réponse : AMU n'a pas répondu à l'appel à candidature lancé par le MESRI sur les chaires de professeur junior. Le débat doit se poursuivre au sein du CAC et des autres instances compétentes sur ce sujet.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h20

Le Président
Éric BERTON



Le secrétaire de séance
Pour la DRH



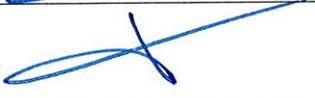
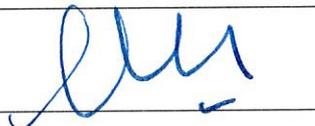
Le secrétaire adjoint de séance
Pour la FSU

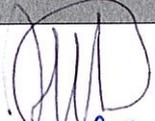
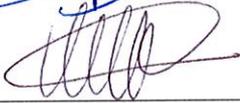
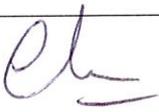
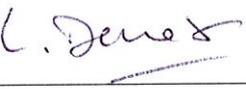
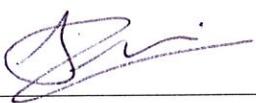
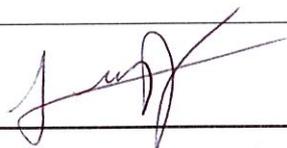


Lieu : Pharo Salle du Conseil

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 Richeesse 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	Absent excusé	
Joëlle NELSON SNPTES		Céline GRANCHI SNPTES		
Georges RELJIC SNPTES		Claude MORAN SNPTES		
Patrick FIGON SGEN-CFDT	 x	Ines GHARBI SGEN-CFDT	Absente excusée	
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT	Absent excusé	Jean-Luc BOUDENNE SGEN-CFDT		X
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		X