

**Procès-verbal du comité technique réuni le 12 janvier 2021 à 15 heures 30, sous la présidence de Monsieur Éric BERTON, Président d'Aix-Marseille Université**

Le Président ouvre la séance. La DRH procède à l'appel, compte-tenu des circonstances.

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.

Le Sgen-CFDT souhaite faire une déclaration liminaire relative au nombre de points portés à l'ordre du jour de cette réunion, qui rend difficile leur examen sérieux, a fortiori alors que le bilan social et le rapport de situation comparée comportent des documents particulièrement riches en informations. Il rappelle que le dialogue social requiert du temps et regrette que les dernières séances aient démarré à un horaire tardif, qui, associé à un ordre du jour important, remet en question le respect des principes de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et d'égalité entre les femmes et les hommes.

**I. Approbation du PV du CT du 11 décembre 2020 - pour avis**

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal (PV) du 11 décembre 2020.

Le PV du 11 décembre 2020 est adopté à l'unanimité.

**II. Bilan social 2019 – pour avis**

**III. Rapport de situation comparée 2019 - pour avis**

La cheffe de bureau métiers et perspectives de la Direction des Ressources Humaines (DRH) présente les différents points.

Le SNPTES constate une amélioration constante des indicateurs ces dernières années et souligne que ces documents sont riches en données et intéressants à consulter tout au long de l'année.

En ce qui concerne le bilan social : en premier lieu, le SNPTES remarque la hausse des demandes de mobilité (page 113) par rapport à l'année précédente mais regrette que seule la moitié des postes ait été pourvue.

Sur le recrutement (pages 36, 94 et 104), il constate une hausse des contractuels et une baisse des fonctionnaires qui peut s'expliquer par l'effet Sauvadet.

Pour les 3 dernières années, il regrette que le ratio enseignant-chercheur / BIATSS soit inférieur à la moyenne du ministère et espère que l'université pourra atteindre l'équilibre ministériel.

S'agissant du rapport de situation comparée, le SNPTES constate que les données sexuées sont défavorables aux femmes notamment dans la rubrique emplois supérieurs et dirigeants (page 18) et vice-présidents et vice-présidents délégués, alors même que ce sont des postes nommés, ce qui devrait pourtant faciliter l'équilibre femmes-hommes.

L'écart est également important s'agissant des rémunérations et des primes PEP et PCA (pages 62 et 63).

Le Sgen-CFDT félicite l'effort pédagogique des annexes (notamment l'utilisation de sigles qui explicitent les abréviations et la définition des notions) et suggère que l'établissement s'y astreigne pour la communication des documents de façon générale.

Il encourage la gouvernance et la DRH à approfondir l'ampleur des bilans sociaux en y publiant les indicateurs des années précédentes. Il souligne que des données plus anciennes auraient été utiles notamment sur le dispositif Sauvadet. Le Sgen-CFDT estime qu'une entrée par agent pourrait être un format facilitant la lecture.

La FSU s'associe aux précédentes déclarations pour remercier le travail des services et en particulier de la DRH réalisé sur ce document important, ainsi que la qualité du document et de sa présentation. Elle relève une nouvelle fois la disparité pour l'accès aux postes de professeurs, défavorable aux femmes. Les comités de sélection bénéficient certes d'une autonomie, mais cet écart perdure et la FSU souhaite insister de

nouveau sur le nécessaire équilibre femmes-hommes, a fortiori considérant la problématique de sous représentativité des femmes dans certaines disciplines.

La CGT-SUD regrette que des indicateurs légaux soient manquants (notamment les données sur les contractuels sur emplois permanents). Elle souhaiterait également une lecture des chiffres clés sur une période plus longue, ce qui permettrait de dégager des tendances et ainsi de faciliter le travail d'analyse. Elle relève que les effectifs ont baissé depuis 2015 alors que le nombre d'étudiants est en augmentation. De même, une augmentation des agents contractuels ressort face à une baisse des concours. Enfin, le déséquilibre entre les enseignants-chercheurs et les BIATSS ne correspond pas à la moyenne nationale.

Le Président indique que la réduction des écarts est l'une des préoccupations de la gouvernance en lien avec la Vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations qui est très attentive notamment à l'équilibre femmes-hommes dans les comités de sélection.

Le Sgen-CFDT émet plusieurs remarques sur le fond du document :

Il regrette la répartition entre les BIATSS et les enseignants-chercheurs et relève une répartition défavorable aux fonctions soutien (page 19) par rapport aux fonctions support.

Il souligne l'importance du recours aux vacataires (page 185). Il serait souhaitable que l'établissement renforce les personnels statutaires et contractuels pour diminuer le recours aux vacataires.

La cartographie (page 47) qui fait apparaître les directions centrales de taille importante par rapport à d'autres, plus modestes est très intéressante.

Le Sgen-CFDT souligne que la notion de « pôles de recherche intersectoriels » est ancienne et devient peu identifiable avec l'apparition des instituts. Il s'interroge sur leur existence et, le cas échéant, leur localisation.

Il suggère que la terminologie d'effectifs par « site » remplace celle de « campus » (page 50), le Pharo n'étant pas un campus. Il souhaite que le passage des chiffres bruts hommes-femmes au pourcentage soit expliqué.

Enfin, la logique de la terminologie « Doyen » et « Directeur » n'est pas suffisamment claire.

S'agissant des carrières et parcours professionnels, le Sgen-CFDT souhaite savoir si le graphique (page 96) représente une agrégation ou une moyenne.

Il souligne que le recrutement des enseignants-chercheurs de la FDSP émane à 100% de son vivier d'étudiants (page 98), et fait le constat inverse dans certaines structures (INSPE, POLYTECH' et Sciences), ce qui pose questions en termes de fonctionnement.

Dans la constitution des comités de sélection, il note une baisse du nombre de femmes présidentes (35 à 27 entre 2018 et 2019). Le Sgen-CFDT rappelle sa politique volontariste pour que davantage de collègues femmes soient présidentes.

Il remarque que le chapeau de la page 119 est en fait celui de la partie 2 formation et non de la sous-partie, et suggère que cette même sous-partie soit renommée « formations déployées par la DRH ».

De même, il estime qu'un regroupement des données par contenu des formations et non par structures prises en charge serait plus pragmatique.

Il souhaite avoir une explication sur le faible nombre de demandes de Congés de Formation Professionnelle (CPF) rendant le taux de réponse peu significatif. Le manque d'accès à l'information et de valeur donnée à ce dispositif par l'établissement pourraient être les causes de l'impopularité du dispositif.

Il souligne que le tableau de répartition des enseignants et doctorants par formation (page 133) est très intéressant pour évaluer l'évolution de l'offre de formation.

Il alerte sur le fait que deux sigles qui ont échappé à la vigilance de l'index (HSE et INM) et souhaite savoir à quoi correspond la notion de « MCF contractuel ».

Il note la qualité du commentaire en page 169 relatif à la PEDR.

S'agissant des vacataires, le Sgen-CFDT estime que plusieurs éléments mériteraient d'être davantage détaillés : les agents du SUFLE apparaissent dans la catégorie « autre structures » dont le chiffre est particulièrement saillant, alors que les écoles doctorales sont détaillées en 5 lignes.

Il s'interroge sur le nombre particulièrement important de vacataires dans certaines structures telles que l'IUT et suggère qu'une attention particulière y soit portée.

La cheffe du bureau prospectives et emplois de la DRH propose de réceptionner les demandes et de fixer une séance de travail sur la base de ces remarques.

II. Le bilan social 2019 est soumis au vote : le point est adopté à l'unanimité

III. Le rapport de situation comparé 2019 est soumis au vote : le point est adopté à l'unanimité

## **VI. Point d'étape sur la démarche de labellisation européenne de la stratégie RH recherche (HRS4R) – pour information**

La Chargée de la Promotion et de la Stratégie Europe Horizon 2020/Horizon Europe de la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV) présente ce point au nom de l'équipe en charge du projet HRS4R co-porté par la DRH et la DRV. Elle rappelle qu'Aix-Marseille Université s'est engagée dans cette démarche de labellisation dès le 1<sup>er</sup> juin 2019 et précise que la nouvelle gouvernance a renouvelé cet engagement en février 2020.

L'enjeu est de renforcer l'attractivité des métiers de la recherche en mettant en pratique les principes de la charte européenne du chercheur et du code de bonne conduite du chercheur. La Commission européenne évaluera la progression de l'établissement dans la mise en œuvre de ces principes sur le moyen terme (5 ans).

Elle précise que le terme "chercheur" est utilisé communément par la Commission Européenne pour nommer tous les scientifiques y compris les doctorants, les enseignants-chercheurs ou encore les contractuels recherche, évoluant en tout ou partie dans le domaine de la recherche.

Cette stratégie s'articule autour de quatre chapitres que sont les droits et devoirs des chercheurs, le recrutement et la carrière, l'environnement de travail et la formation.

Plusieurs groupes de travail thématiques ont été constitués, impliquant au total de plus de 100 chercheurs, enseignants-chercheurs et doctorants ainsi que plusieurs services d'Aix-Marseille Université (gouvernance, DRV, DRH, SCD, Direction de la formation doctorale, DRI, et Protisvalor). Le plan d'action présenté en comité technique a été organisé suite aux réflexions des groupes de travail et intègre les priorités de la nouvelle équipe élue en janvier 2020.

Le SNTPEs souhaite savoir si le cadre défini par nos statuts de fonctionnaires de l'État français laisse des marges de manœuvres pour pouvoir appliquer les recommandations de l'HRS4R.

La Chargée de la Promotion et de la Stratégie Europe Horizon 2020/Horizon Europe de la DRV explique que la Commission européenne utilise aussi cette démarche pour identifier les freins et les leviers qui permettront d'améliorer les processus nationaux existants. Ceci est intégré dans un rapport national annuel dans le cadre du suivi de la politique sur l'Espace européen de la recherche (ERA). Cette démarche devrait avoir un effet bénéfique en termes de communication auprès des instances nationales et européennes. En interne, les avancées en matière d'actions d'information, de transparence ou encore d'accompagnement seront au bénéfice direct des chercheurs.

La CGT-SUD constate que l'intérêt de l'établissement s'inscrit dans une logique d'excellence, de labellisation, mais également une logique sous-jacente d'individualisation des carrières qui génère un risque de traitement différencié entre les agents recrutés dans le cadre de cette labellisation et les autres membres de l'établissement. En outre, se pose la question des charges pour les porteurs de projets dont le corollaire pourrait être le recours de plus en plus large à des vacataires et donc un décrochage entre des titulaires d'excellence et des vacataires précaires au sein de l'université.

La FSU remercie les services pour le travail remarquable mené et indique rejoindre la position de la CGT-SUD sur la politique et l'évolution future des universités. La FSU est très sensible à la catégorisation des actions par chapitre, notamment sur la qualité de vie au travail. Elle relève que la formation contre les préjugés sexistes est indispensable.

Enfin, elle souhaite savoir ce que recouvre l'accréditation sur l'enseignement.

La Chargée de la Promotion et de la Stratégie Europe Horizon 2020/Horizon Europe de la DRV explique qu'il s'agit de notions traduites d'un document en anglais et propose de revenir vers la FSU ultérieurement avec le texte complet.

Elle rappelle que la démarche et le plan d'action seront présentés publiquement au sein d'AMU le 02/02/2021.

## **V. Modalités de mise en œuvre du forfait mobilités durables au bénéfice des agents d'Aix-Marseille Université – pour avis**

La Vice-présidente Développement Durable contextualise ce point qui s'inscrit dans un cadre stratégique au sein d'Aix-Marseille Université relatif aux mobilités durables. Une somme forfaitaire de 200 € par an sera versée aux agents justifiant de 100 jours par an de déplacement sur leur lieu de travail en vélo ou covoiturage.

Elle rappelle que le dispositif repose sur un principe de confiance envers les agents et que le forfait sera versé sur la base d'une simple déclaration sur l'honneur. L'université a souhaité simplifier la procédure en favorisant la dématérialisation des demandes sur le logiciel FIDES. Pour ce faire, les demandes au titre de l'année 2020 pourront être déposées jusqu'au 31/03/2021.

Le SNPTES regrette que le forfait mobilités durables ne soit pas cumulable avec le remboursement du titre de transport, soulignant que les deux dispositifs ont un objectif similaire.

La Vice-présidente Développement Durable indique que le principe de non-cumul est réglementaire et vise à inciter les agents publics à se déplacer prioritairement à vélo ou en covoiturage.

La CGT-SUD est très satisfaite qu'Aix-Marseille Université s'engage dans ce dispositif de développement durable mais indique que le législateur permet de cumuler en partie ces deux dispositifs à hauteur de 500 € par an. En ce qui concerne le temps de présence sur site fixé à 100 jours par an, il estime que le déploiement du télétravail rendra ce chiffre difficilement atteignable.

La Vice-présidente Développement Durable confirme que ce cumul n'est pas autorisé dans la fonction publique en l'état du décret.

S'agissant du télétravail, elle rappelle que tout déplacement sur un espace de travail partagé ou autre lieu privé de télétravail sera inclus dans le calcul des 100 jours. La proratisation des 100 jours afin de prendre en compte le télétravail à domicile n'est pas autorisé, précisant que le ministère a confirmé ce point.

La mise en œuvre du forfait mobilités durables au bénéfice des personnels d'Aix-Marseille Université est soumise au vote : le point est adopté à l'unanimité.

## **VI. Modifications des modalités d'examen des dossiers d'avancement local des enseignants-chercheurs d'Aix-Marseille Université – pour avis**

Le Vice-président Formation explique qu'une réflexion a été engagée sur la mise en place d'un processus qui permette aux modalités d'examen des dossiers d'avancement local des enseignants-chercheurs de reposer davantage sur une appréciation des composantes.

Dans ce cadre, il est proposé que les notes qui émanent des composantes obéissent aux mêmes logiques que les notes données par le CAcR et soient soumises aux mêmes proportions.

Il rappelle que le pouvoir décisionnaire reste une prérogative du CAcR qui, à partir des notes totales, donnera un avis quant à l'avancement de l'agent.

Il précise également que la terminologie « investissement faible » sera remplacée par « investissement à renforcer » sur les fiches.

Le Président confirme que l'objectif de cette modification est de renforcer la subsidiarité des UFR et écoles.

La FSU félicite l'initiative visant à une prise en compte plus collégiale par l'interrogation des instances locales et à une clarification des avis donnés par les composantes. Elle rappelle qu'il est important de définir des politiques de rigueur et de transparence, permettant ainsi de clarifier ces promotions compte-tenu de l'affaiblissement du rôle des CNU par la loi de programmation de la recherche.

Les modifications des modalités d'examen des dossiers d'avancement local des enseignants-chercheurs sont soumises au vote : le point est adopté à l'unanimité.

## **VII. Contingent des aménagements de service des enseignants du second degré, année 2021/2022 – pour avis**

La cheffe de bureau des personnels enseignants de la DRH présente le point.

Le Sgen-CFDT aurait souhaité qu'une cartographie soit jointe au document permettant d'identifier le nombre de collègues éligibles à ce dispositif. Il souhaite savoir si des refus ont été opposés à des demandes,

et, le cas échéant, quels critères de choix ont été retenus. De même, il demande quelles sont les modalités d'accès à l'information sur ce dispositif.

La cheffe de bureau des personnels enseignants de la DRH explique que la campagne est lancée d'une part, par mail sur les adresses de diffusion classiques des enseignants du second degré et d'autre part, par une publication sur le site de la DRH. Elle précise que ce dispositif ne concerne que les enseignants du second degré affectés dans le supérieur.

Le Président propose de transmettre le nombre de PRCE et de PRAG à AMU éligibles, par mail.

La FSU souhaite connaître le taux de réussite à Aix-Marseille Université l'an passé.

La CGT-SUD constate que le contingent est le même depuis 5 ans et souhaite que l'évolution du taux de demande ainsi que celle du taux de satisfaction des demandes soit communiqué.

Le SNPTES rejoint les questions précédentes sur les chiffres et demande si l'exclusion des enseignants du 1<sup>er</sup> degré de ce dispositif est un choix de l'université.

La cheffe de bureau des personnels enseignants de la DRH indique que cette exclusion est réglementaire.

Le contingent des aménagements de service des enseignants du second degré, année 2021/2022 est soumis au vote : le point est adopté à l'unanimité.

### **VIII. Contingent des congés pour recherches ou conversions thématiques, année 2021/2022 – pour avis**

La cheffe de bureau des personnels enseignants de la DRH précise que ce dispositif est encadré par décret et concerne les enseignants-chercheurs. Elle explique qu'il existe deux dispositifs : un contingent national et un contingent défini par l'établissement.

La CGT-SUD constate que le contingent n'a pas évolué depuis 5 ans alors même que le nombre de demandes augmente. Elle souhaite qu'une réflexion sur la possibilité d'augmenter ce contingent soit engagée et qu'Aix-Marseille Université puisse comparer avec les informations d'autres universités comparables.

Le SNPTES souhaite également que soit communiquée l'évolution du taux de succès sur ces CRCT en interne.

Le contingent des congés pour recherches ou conversions thématiques, année 2021/2022 est soumis au vote : le point est adopté à l'unanimité

### **IX. Dématérialisation des bulletins de paye des agents d'Aix-Marseille Université – pour avis**

Le Directeur Général des Services Adjoint explique que le Conseil d'Administration avait déjà délibéré sur le principe de la dématérialisation des bulletins de paye, mais que le ministère a constaté qu'il convenait que chaque établissement délibère sur un modèle type à partir duquel un arrêté ministériel sera pris.

La CGT-SUD évoque des agents ayant des difficultés d'accès à leur bulletin de paye malgré l'aide apportée par la DRH. Elle souhaiterait qu'un guichet unique soit mis en place en lien avec la DGFIP pour améliorer la communication et demande à ce que les agents qui le souhaitent puissent éditer leur bulletin de paye auprès de la DRH Campus.

Le Directeur Général des Services Adjoint confirme que les DRH campus sont les interlocuteurs en charge de faire le relai auprès de la DGFIP en cas de difficultés de connexion. Il confirme également qu'une édition papier est réalisée sur demande en DRH Campus.

Le Sgen-CFDT souligne que la dématérialisation des bulletins de paye est demandée depuis longtemps par l'organisation syndicale. Elle présente deux avantages majeurs que sont l'amélioration des délais de

délivrance des bulletins et la suppression d'un travail chronophage de mise sous pli. Il regrette que la législation n'ait pas inclus les vacataires dans les bénéficiaires de cette démarche.

La dématérialisation des bulletins de paye des agents d'Aix-Marseille Université est soumise au vote : le point est adopté à l'unanimité.

## **X. Présentation du dispositif de rupture conventionnelle au sein d'Aix-Marseille Université – pour information**

Le Directeur Général des Services Adjoint rappelle que l'établissement s'était engagé à présenter les modalités de mise en place de la rupture conventionnelle au sein d'Aix-Marseille Université. Un groupe de travail a participé à la réflexion sur ce dispositif qui a fait l'objet d'une présentation en réunion de coordination.

Le SNPTES souligne qu'il est indiqué que la rupture conventionnelle résulte d'un accord mutuel entre l'agent public et son administration. Or, le terme d'« administration » est remplacé à la fin de la présentation par le terme de « structure ». Il souhaite savoir si la notion de structure inclut l'unité de recherche.

Le Directeur Général des Services Adjoint confirme ce point. Il relève également que même si les structures de l'établissement (composantes, services communs et centraux, unités de recherche) sont fortement impliquées dans la prise de décision, celle-ci appartient in fine, comme indiqué dans la procédure écrite page 8 du support présenté, à la gouvernance de l'établissement.

Le SNPTES relève que la structure est susceptible de se trouver dans une situation financière difficile puisque la procédure prévoit un remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle à travers un gel de poste. Il craint que des petites structures avec de faibles effectifs soient pénalisées par ce dispositif.

Le Directeur Général des Services Adjoint indique que l'établissement a souhaité expérimenter le dispositif de la façon suivante : l'établissement arbitrera les demandes de ruptures conventionnelles mais la structure d'appartenance est impliquée en amont dans la décision. Chaque partie prenante pourra se positionner sur les demandes qui seront appréciées au cas par cas.

Le SNPTES relève qu'une demande a été rejetée et souhaite en connaître le motif.  
Le Directeur Général des Services Adjoint indique que le demandeur n'était pas éligible au dispositif.

Le Président indique que les modalités mises en place au sein d'Aix-Marseille Université participent à une volonté que les décisions se prennent à l'échelon pertinent. Il s'agit de responsabiliser les structures et de renforcer le principe de subsidiarité. Il souligne néanmoins ne pas être opposé à la mise en place d'un fond de solidarité.

Le SNPTES demande à ce qu'un bilan soit fait après un an qui permettra de tirer les conséquences de ce dispositif et d'identifier l'opportunité d'une participation de l'établissement pour aider les structures concernées.

La FSU regrette que ce dispositif réglementaire contribue à remettre en cause le statut de fonctionnaire. Il souhaite savoir quel régime de retraite sera appliqué aux bénéficiaires de cette modalité de rupture.

Le Directeur Général des Services Adjoint indique que les fonctionnaires bénéficiaires conserveront leur droit à la retraite au régime fonctionnaire.

La CGT-SUD rejoint la remarque de la FSU sur le statut de fonctionnaire auquel est progressivement imposée une logique de contrat. Il estime que ce point relève des prérogatives du comité technique et aurait dû faire l'objet d'une consultation. La CGT-SUD aurait souhaité que l'accompagnement des agents s'inscrivant dans ce dispositif soit renforcé, constatant que dans le secteur privé 30% des ruptures conventionnelles sont imposées au salarié.

Le Directeur Général des Services Adjoint indique que le dispositif est réglementaire et que l'ensemble de son application est fortement détaillé, ce qui ne laisse pas la place à un cadrage par les établissements, ce pourquoi il n'est pas soumis à une délibération interne à l'établissement.

Il relève que la réglementation est particulièrement soucieuse de l'accompagnement des agents et de la protection de ses situations. Il cite à cet égard les délais d'instruction incompressibles qui intègrent des délais non négligeables de rétractation.

La CGT-SUD souhaite que l'université s'engage sur le fait que l'indemnité plancher sera appliquée à tous les bénéficiaires et qu'il n'y aura pas de négociation au cas par cas.

Le Président rappelle que la procédure interne prévoit d'appliquer la base plancher pour le traitement des demandes. Il souligne que le dispositif repose sur un principe de négociation entre les parties.

## **XI. Questions diverses**

### I. INDEMNITAIRE

**I.1 Question :** IFSE : délais de recours : à partir de quelle date est comptée la notification de la décision de l'IFSE : est-ce à la date de la signature par le DGS ou à la date d'envoi par mail de l'arrêté aux agents concernés ?  
(Sgen-CFDT)

**Réponse :** Comme pour toute décision administrative, la date faisant courir le délai de recours est celle de réception du courrier (par voie électronique ou papier).

**I.2 Question :** Pouvez-vous nous communiquer la cartographie par catégorie et par service concernant la prime COVID-19. Ainsi que les critères de chaque direction.  
(FO ESR)

**Réponse :** La cartographie est en cours de finalisation et sera prochainement communiquée. Les critères d'attribution définis par l'établissement ont quant à eux été communiqués au comité technique lors de la réunion du 22 octobre dernier et ont été appliqués par les différentes structures.

**I.3 Question :** La dématérialisation de la fiche de paie est déjà en œuvre. Est-ce que le fait de le mettre à l'ordre du jour de ce CT signifie que le dispositif n'est pas opérationnel pour tous les agents ?  
(SNPTES)

**Réponse :** La dématérialisation des bulletins de paie est bien effective depuis le 1<sup>er</sup> trimestre 2020. Ce point à l'ordre du jour émane d'une demande du MESRI à l'ensemble des établissements sous sa tutelle visant à ce que chacun délibère sur la base d'un modèle unique. Pour des raisons de sécurisation juridique, à réception de l'ensemble des délibérations, le ministère prendra un arrêté relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents civils de l'Etat.

**I.4 Question :** À la suite de la question I2 du CT du 11 décembre concernant la rémunération des heures complémentaires du département de chimie, quelle est la procédure pour demander le paiement rétroactif de ces heures ?  
(CGT-SUD)

**Réponse :** Les agents concernés sont invités à se rapprocher de leur département, lesquels procéderont à la mise à jour d'ARES le cas échéant.

**I.5 Question :** Le président avait indiqué que tous les primes COVID seraient versées sur la paie de Décembre 2020, or certains agents dont les responsables avaient transmis des demandes en leurs faveurs n'ont pas bénéficié de cette prime sur leurs paies de décembre ? Est-ce que c'est prévu sur la paie de Janvier ?  
(SNPTES)

**Réponse :** Afin de satisfaire les demandes transmises par les structures d'AMU, le Président a décidé, d'une part, de doubler la somme de 221.510 € attribuée par le ministère en vue du versement des primes COVID et d'autre part, de l'abonder de 60.000 €, l'élevant au total à 502.510 €. L'ensemble des demandes transmises a donc été traité et mis en paiement sur la paie de décembre.

## II. GESTION DU PERSONNEL

**II.1 Question :** L'enquête administrative concernant des personnes de la DRH est-elle terminée ? Quelles en sont les conclusions et les suites ?  
(CGT-SUD)

**Réponse :** La commission a remis son rapport au Président et il en ressort que si des manquements managériaux apparaissent certainement, notamment par deux cadres qui ont fait l'objet d'une mesure de suspension, et ont entraîné des situations de souffrance au travail avérées, ni les éléments matériels ou écrits à la disposition de la commission, ni leurs états de service précédents ne permettent d'ouvrir une procédure disciplinaire à leur encontre.

Dans ses recommandations, la commission préconise cependant clairement que ces deux agents ne réintègrent pas, dans l'intérêt du service, la Direction des Ressources Humaines.

L'établissement souhaite maintenant tourner la page et mettre en œuvre très rapidement trois des autres recommandations fortes du rapport : l'amélioration des conditions de travail des agents qui exercent au niveau -2 du bâtiment A du Pharo, l'arrêt du recours massif à des agents contractuels et la nécessité d'une plus forte implication collective des agents notamment des DRH campus dans les projets portés par la Direction.

C'est dans cette perspective que le Président a exonéré la Direction des Ressources Humaines des mesures d'économies liées à la campagne d'emplois 2021 (ce qui permettra de mettre au concours interne 5 postes de techniciens et 1 poste d'assistant-ingénieur) et que la réinstallation des agents du niveau -2 dans un autre niveau du bâtiment est envisagée au cours de l'été 2021. Enfin, dans le cadre des groupes de travail qui se constituent avec les partenaires sociaux autour des lignes directrices de gestion, de la qualité de vie au travail et du schéma directeur du handicap, une plus forte association des personnels des DRH de campus sera mise en œuvre.

**II.2 Question :** La CGT FERC Sup de l'Université d'Aix-Marseille a appris avec effroi, début décembre 2020, les propos tenus par une enseignante-chercheuse à la Faculté de Droit d'Aix-en-Provence, comparant l'Islam et le Judaïsme à une MST. Ces propos racistes sont proprement injurieux et ils ne font que jeter de l'huile sur le feu dans une période déjà lourdement marquée par de nombreux actes islamophobes ou antisémites dans plusieurs localités en France. Ces propos sont donc indignes d'une enseignante-chercheuse et doivent être dénoncés avec la plus grande fermeté.

Au-delà des dégâts causés aux personnes directement concernées par ces propos, c'est tout notre communauté universitaire qui peut en être affectée. En conséquence, la CGT FERC Sup demande au Président de l'Université d'Aix-Marseille d'informer le CHSCT et le CT sur la procédure en cours ?  
(CGT-SUD)

**Réponse :** Les procédures individuelles sont strictement confidentielles et ne peuvent faire l'objet d'une communication à des tiers. Aussi, et dans la mesure où cela ne relève pas de leurs attributions respectives, il n'est pas possible d'en faire état auprès des instances du CT et du CHSCT. Par ailleurs, la non communication de ce type d'informations participe également, dans un Etat de droit, au contradictoire, à la sérénité et à l'indépendance des décisions à prendre.

## III. DIVERS

**III.1 Question :** FEG : site de la Pauliane : Le déménagement a-t-il commencé ? Si oui quand cette nouvelle installation à la Pauliane sera-t-elle présentée aux représentants du personnel du CHSCT et/ou du CT.  
(Sgen-CFDT)

**Réponse :** Cette question relève des conditions de travail des agents qui n'entrent pas dans le champ de compétences du CT. La présentation de la nouvelle installation sera faite au prochain CHSCT.

A titre d'information, sur le site de la Pauliane, le bâtiment MEGA, qui accueille uniquement les laboratoires de recherche et Economie et Gestion, a été livré en juillet dernier. Ce projet de construction était porté par la DDPI. Le centre de recherche de l'AMSE et la partie FEG du CRET-LOG sont déjà installés dans le bâtiment. Le déménagement de la partie FEG du CERGAM et du LIS est en cours. Il devrait avoir lieu début février, si la situation sanitaire le permet.

En revanche, pour le bâtiment Enseignement de la FEG, porté par l'Opération Campus, les travaux n'ont pas démarré et la livraison est prévue pour 2024.

**III.2 Question :** Est-il possible de faire un point sur l'association entre AMU et Wuhan University of Technology ?

Qu'en est-il de la convention entre les deux instances concernant le paiement des heures d'enseignement effectuées par les agents d'AMU ?  
(SNPTES)



**Réponse** : La convention WUT AMU est en phase de renégociation. En effet, dans la version rédigée en 2017, elle s'avère imprécise tant pour les aspects pédagogiques que pour les aspects financiers. Un groupe de travail a été mandaté au cours du Comité de Gestion de l'Institut WUT-AMU du 29 octobre dernier afin de proposer des avenants et régler ces difficultés.

Seuls quelques enseignements ont été dispensés en 2019/20 ; les personnels concernés ont été rémunérés. Cette année, en attente de la finalisation de la négociation financière, les enseignants seront rémunérés comme prévu par AMU.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h15.

Le Président

Éric BERTON



Le secrétaire de séance

pour le SNPTES



Lieu : Visioconférence

**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
Laurent BARBIERI Directeur Général des Services	Absent excusé	Lionel NICOD VP Formation	X
Damien VERHAEGHE VP Richesse Humaine et Patrimoine	X	Philippe DELAPORTE VP Recherche	X
Jean-Philippe POTIER DGS Adjoint	X		

Représentants du personnel (titulaires)		Représentants du personnel (suppléants)		
NOM - PRENOM Organisation syndicale		NOM - PRENOM Organisation syndicale		Avec ou sans voix délibérative
Jérôme GIORDANO SNPTES	X	Christophe DUBOIS SNPTES	X	
Joëlle NELSON SNPTES	X	Céline GRANCHI SNPTES	X	
Georges RELJIC SNPTES	X	Claude MORAN SNPTES	X	
Patrick FIGON SGEN-CFDT	X	Ines GHARBI SGEN-CFDT	X	
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT	X	Roger NOTONIER SGEN-CFDT	X	
Laure DENOIX CGT-SUD	Absente excusée	Christophe DEMARQUE CGT-SUD	Absent excusé	
Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD	X	Delphine CAVALLO CGT-SUD	X	X
Cécile MERLE UNSA Education	X	Michèle RIERA UNSA Education	X	
Ghislaine GALLENGA FSU	Absente excusée	Alain FERRARINI FSU	X	X
Léon BOUBLI SNPREES-FO	Absent excusé	Linda DJOUBLI SNPREES-FO	X	X