

Procès-verbal du comité technique réuni le 19 septembre 2017 à 9 heures, sous la présidence de Monsieur Yvon Berland, Président 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 le SNPTES.

Le Président ouvre la séance.

I : Approbation du procès-verbal (PV) du 12 juillet 2017 – pour avis

La CGT précise que sur le point IV « Ajustements de la campagne d'emplois » elle s'est abstenue et n'a pas voté contre comme le mentionne le PV. La FSU signale qu'elle a voté contre et ne s'est pas abstenue.

Le SGEN-CFDT indique que sur le point IX « Evolution de l'organisation de la DRI » il s'est abstenu et n'a pas voté pour comme cela est inscrit dans le PV.

Le SGEN-CFDT demande que sur la liste d'émargement M. Dufeu soit indiqué « excusé ».

Sous réserve de ces modifications, le PV est approuvé à l'unanimité.

Le Président demande à ce que le point III de l'ordre du jour « Présentation du référent déontologue » soit examiné en premier. Il donne la parole à M. Ghévontian.

II- Présentation du référent déontologue - pour information

M. Ghévontian présente un diaporama (annexé au présent compte-rendu).

Après un rapide rappel des textes de référence qui s'appliquent à la fonction publique et donc à l'université, il précise le contour de sa mission qui consiste à apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques.

Il insiste plus particulièrement sur deux points : les situations de conflits d'intérêts et les cumuls d'activité. Le conflit d'intérêt est une notion définie par la loi du 13 juillet 1983 comme « Toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions. ». Quant aux cumuls d'activité, depuis l'assouplissement de 2017, les dérogations possibles peuvent susciter des doutes et des interrogations qui nécessitent un accompagnement.

Il attire l'attention des membres du comité sur le rôle exclusif de conseil du référent déontologue qui s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Tous les personnels de l'université peuvent le solliciter à l'exception des vacataires, sauf en ce qui concerne les principes applicables au service public : neutralité, impartialité, laïcité, etc.

La saisine s'effectue par mail via l'adresse générique dédiée : referent-deontologue@univ-amu.fr.

Le champ d'intervention peut concerner une question relative à l'état du droit positif, une interprétation, une analyse sur une situation individuelle, une aide opérationnelle à la décision ou une réflexion approfondie.

Le traitement des questions s'opèrera systématiquement par mail dans les plus brefs délais en fonction de la complexité de la problématique. Le référent peut éventuellement proposer un entretien pour l'examen d'une situation individuelle.

Il conclut en soulignant le caractère confidentiel et indépendant de cette mission.

Le SGEN-CFDT souhaite que soit précisée la distinction entre le médiateur et le référent déontologue. Selon lui le médiateur serait saisi en cas de pré-conflit alors que le référent déontologue serait consulté pour une question de fond.

M.Ghévontian confirme que le médiateur intervient sur une problématique bilatérale dans laquelle deux parties concernées sont en conflit ou supposé comme tel. Le référent déontologue lui intervient dans un cadre unilatéral pour un conseil en amont, un éclaircissement relatif aux obligations et principes déontologiques.

L'UNSA demande s'il y a un lien entre le référent déontologue et la hiérarchie.

M.Ghévontian indique qu'il n'y a aucun lien avec la chaîne hiérarchique puisque le rôle du référent déontologue relève du conseil individuel à un agent à sa demande. Il émet des préconisations individuelles qui ne s'apparentent pas à des décisions.

La FSU demande si le référent a été nommé.

Le Président indique que la nomination du référent déontologue est une de ses prérogatives. La communication de la désignation de M.Ghévontian a été annoncée via AMU info.

Le SGEN-CFDT souhaite savoir si le référent déontologue peut s'engager sur des délais de réponse.

Le référent déontologue dit pouvoir s'engager sur un délai raisonnable en fonction de la complexité de la question posée. Il accusera réception des demandes et pourra éventuellement à cette occasion préciser le délai de traitement.

L'UNSA demande si la nomination est effective.

Le Président indique qu'elle est opérationnelle depuis le CA du mois de juin 2017.

L'UNSA s'enquiert du nombre de saisines déjà effectuées.

Le référent déontologue indique qu'il n'a pas encore été sollicité à ce jour et qu'une information plus large sur cette mission sera faite prochainement.

Le Président remercie M.Ghévontian pour sa présentation.

La Directrice Générale des Services informe les membres du comité que le bilan social leur sera transmis dès la semaine prochaine en vue de son examen lors du CT du 19 octobre.

III- Prorogation mandat Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) - pour avis

Le Président donne la parole au Directeur des Ressources Humaines.

Le Directeur des Ressources Humaines précise le contexte national des élections professionnelles dans la fonction publique en décembre 2018 avec une date prévisionnelle du 6 décembre selon la DGAFP. Depuis la loi relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique en 2010, la durée des mandats des instances de concertation a été harmonisée à 4 ans. Cette loi ne concerne pas les commissions paritaires d'établissements publics d'enseignement supérieur dont la durée du mandat des membres est toujours fixée à trois ans. Ce décalage de mandat conduit AMU à devoir organiser deux scrutins en 2018, en janvier pour la CPE et en décembre pour les élections professionnelles. Le décret relatif aux CPE prévoyant dans son article 4, la possibilité de réduire ou de proroger le mandat des membres, dans l'intérêt du service et après avis du CT, pour une durée d'un an maximum, le Directeur des Ressources Humaines demande aux membres leur avis sur une éventuelle prorogation jusqu'aux

élections professionnelles pour optimiser l'organisation des deux scrutins. Il rappelle qu'un groupe de travail sur la mise en œuvre des conditions et modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans cette période va être lancé. Il indique avoir sollicité les organisations syndicales en amont de cette séance pour recueillir leur avis sur la question de la prorogation.

La FSU informe le comité que les membres de la CPE ont été consultés et sont majoritairement d'accord. Elle note néanmoins que cette décision ne sera pas pérenne puisque les mandats n'étant pas alignés, la même question se reposera lors des prochaines élections.

Le SGEN-CFDT dit être partagé ; bien que n'ayant pas d'élus à la CPE, il demande à ce que son organisation participe au futur groupe de travail.

FO qui n'a pas de représentants non plus à la CPE demande aussi à participer au groupe de travail à venir.

Le Président est favorable à cette participation mais souhaite la soumettre au vote.

Le Président soumet au vote la prorogation du mandat de la CPE jusqu'aux élections professionnelles.

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

La proposition est adoptée à la majorité des votes.

Le Président soumet au vote la participation du SGEN-CFDT et de FO au groupe de travail.

CGT :	2 abstentions
SGEN-CFDT :	1 pour
UNSA :	1 pour
FO :	2 pour
FSU :	1 abstention
SNPTES :	3 abstentions

La proposition est adoptée à la majorité des votes.

Le Président informera le Ministère de cette proposition de prorogation.

L'UNSA demande s'il y a un risque que le Ministère la rejette.

Le Président répond que beaucoup d'établissements procèdent à la même démarche et que le risque de refus est faible.

IV- Projet de contrat de site Aix Marseille Provence Méditerranée 2018-2022 - pour avis

Le Président indique que le Ministère a expressément demandé que les contrats de site soient votés avant les contrats d'établissement et remontés pour le 30 septembre 2017 alors même que le retour de l'évaluation par l'HCERES n'a toujours pas été effectué. Il exprime son désaccord quant à ce processus de même que celui des autres présidents et directeurs du site. Il précise que le contrat soumis au vote est très proche de ce qui avait été produit à l'occasion de la création de l'Association Aix-Marseille-Provence-Méditerranée (AMPM). Une nouvelle version légèrement amendée est distribuée en séance. Il confirme que c'est cette version qui est soumise au vote de tous les établissements partenaires de l'association et que les modifications en rouge sur les pages 5, 6 et 12 relèvent essentiellement de reformulations ou de précisions.

Le Président insiste sur le fait que chaque établissement du site est autonome et qu'à ce titre il définit sa politique et sa stratégie ; le choix d'une association et non d'une COMUE est significatif. Ce contrat de site

porte donc essentiellement sur des actions de collaboration. L'association a en effet contribué à renforcer les échanges inter sites.

L'UNSA souligne le côté positif du contrat puisqu'il affiche clairement et publiquement les engagements réciproques en termes de mobilité ou de formation notamment à toute la communauté universitaire.

Le Président note que les établissements du site ont effectivement su créer un climat de confiance réciproque.

FO s'interroge sur la nature du comité de coordination des formations d'AMPM. Il demande s'il s'agit bien d'un avis consultatif.

Le Président confirme le caractère consultatif de ce comité et assure les membres du CT de la non subsidiarité de l'association à AMU ou à tout autre établissement de l'association. Il attire l'attention sur le paragraphe 5 page 4 du contrat qui indique : « l'association a ainsi été créée sur le principe de respect de l'autonomie et du libre choix de chacun des établissements partenaires. Cette association n'a pas vocation à se substituer aux établissements qui la composent. Les projets quinquennaux d'établissement seront développés par chacun des partenaires dans une démarche bilatérale avec le Ministère ».

La Vice-Présidente indique que ce texte est le résultat de plusieurs réunions entre les présidents, les directeurs généraux des services et les vice-présidents avec un souci partagé de respect de l'autonomie de chacun.

Le Président soumet au vote cette proposition.

CGT :	2 abstentions
SGEN-CFDT :	1 pour
UNSA :	1 pour
FO :	2 pour
FSU :	1 pour
SNPTES :	3 pour

La proposition est adoptée à la majorité des votes.

Le Président informe le comité que le Ministère impose un format de contrat d'établissement très succinct autour des grandes orientations stratégiques. Il considère que ce document fondateur doit être enrichi pour être un outil de pilotage en local pour les cinq prochaines années à venir ; c'est pourquoi il proposera aux instances à la fin de l'année en plus du format exigé par le Ministère un document plus détaillé qui sera la feuille de route pour l'établissement, sous forme de projet d'établissement.

La Directrice Générale des Services précise que les échanges bilatéraux se dérouleront en janvier/février, que le CNESER sera saisi en mai et que le vote interviendra en juin.

V- Application du RIFSEEP aux personnels de la filière ITRF - pour avis

Le Président donne la parole au Directeur des Ressources Humaines.

Le Directeur des Ressources Humaines rappelle que le RIFSEEP s'applique progressivement à tous les corps jusqu'en 2019 avec une volonté affichée de simplifier le régime indemnitaire des fonctionnaires. Le RIFSEEP est composé d'une indemnité principale qui intègre les anciennes primes fonctionnelles, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et d'un volet facultatif, le complément indemnitaire annuel (CIA) qui permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Le RIFSEEP a été mis en place le 1er janvier 2016 pour la filière ATSS selon des modalités transitoires définies et votées en interne. Ces modalités consistaient en une simple transposition technique des primes versées en IFSE qui garantissaient le maintien du niveau antérieur de primes. Il est proposé pour les corps des filières ITRF et bibliothèques de l'Etat d'appliquer le même procédé. La mise en œuvre sera effective sur la paye d'octobre 2017 pour la filière ITRF soit pour 1781 agents, les arrêtés d'adhésion ayant été publiés au Journal Officiel. Les corps de la filière bibliothèques intégreront ce dispositif aux mêmes conditions, dès la publication des arrêtés au Journal Officiel. Il précise que le groupe de travail RIFSEEP s'est réuni le 14

septembre pour amorcer la réflexion collective sur les groupes de fonction et qu'il devra s'articuler avec les travaux conduits par le Schéma Directeur des RH. Le GT devra se réunir régulièrement pour avancer sur ce chantier important. Les agents concernés seront informés par courriel et par une note avec leur bulletin de paye d'octobre. Une information générale à l'ensemble des personnels d'AMU passera dans la newsletter AMU.

La CGT demande à lire une déclaration (annexée au présent compte rendu).

La FSU réaffirme sa position d'opposition au RIFSEEP qui perpétue selon elle les primes arbitraires.

Le SGEN-CFDT indique qu'il partage les réticences exprimées précédemment mais que dans la mesure où la définition des groupes est obligatoire, il demande à être associé au plus près à la réflexion, en particulier à la cartographie des métiers exercés à AMU.

Le SNPTES confirme que la constitution des groupes est un enjeu majeur.

La Directrice Générale des Services souligne que ce sera l'objet même du groupe de travail dans le strict respect du cadre fixé des planchers et plafonds.

Le Directeur des Ressources Humaines indique que les fourchettes fixées par groupe sont larges.

La Directrice Générale des Services tient à préciser que les propositions devront être faites dans le cadre d'une maîtrise totale de la masse salariale.

L'UNSA demande si les primes pourront être revues à la baisse.

La Directrice Générale des Services indique que c'est le groupe de travail qui émettra des propositions mais qu'il n'est pas envisagé de baisser les primes car ce n'est pas la pratique de l'établissement.

L'UNSA souhaite savoir si le CIA pourrait être mobilisé pour accompagner des recrutements extérieurs.

La Directrice Générale des Services répond que le niveau des plafonds est normalement suffisamment élevé pour pouvoir éventuellement absorber des écarts, mais qu'il convient de garder ouverte en effet cette possibilité.

La CGT demande confirmation que le dispositif ne s'applique pas aux contractuels.

La Directrice Générale des Services rappelle que les agents non titulaires sont régis par un régime parallèle propre adopté par AMU et inclus dans la charte des ANT.

La CGT demande si la mise en place du RIFSEEP va permettre de résorber la différence de niveau des primes « intéressement » entre les hommes et les femmes de catégorie C en particulier.

La Directrice Générale des Services précise qu'il faut distinguer l'intéressement recherche qui n'est pas permanent et est servi au titre de l'exécution de projets de recherche et l'intéressement LRU qui est mobilisé pour le régime indemnitaire des titulaires. Le RIFSEEP correspond à la PPRS et aux compléments permanents. Pour ce qui est de l'écart homme/femme, ce point pourra être vu dans le cadre de l'examen du bilan social au CT d'octobre.

L'UNSA s'inquiète de savoir comment les agents vont pouvoir vérifier que l'ensemble de leurs primes a bien été pris en compte dans la mesure où le montant devient globalisé.

Le Directeur des Ressources Humaines répond que le bulletin de salaire sera en effet simplifié puisqu'il n'y aura qu'une ligne RIFSEEP mais que le montant sera équivalent à celui cumulé des précédentes primes perçues.

Le SNPTES demande vers qui l'agent pourra se retourner en cas de question sur le niveau des montants.

Le Directeur des Ressources Humaines affirme que le montant sera identique à l'euro près mais qu'en cas de problème l'agent devra contacter sa DRH campus.

Le Président soumet au vote cette proposition.

CGT :	2 contre
SGEN-CFDT :	1 pour
UNSA :	1 pour
FO :	2 abstentions
FSU :	1 contre
SNPTES :	3 pour

La proposition est adoptée à la majorité des votes.

VI- Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

Question :

Délai de paiement des vacataires (Circulaire n° 2017-078 du 25 avril 2017 relative aux délais de paiement des vacataires de l'enseignement supérieur). Cette circulaire préconise la mise en place de nouvelles règles à la rentrée 2017-2018 dont notamment le paiement mensuel des vacances effectuées de façon régulière. Cette circulaire est-elle appliquée pour toutes les composantes de l'université dès cette rentrée ? **(CGT FercSup)**

Réponse :

La circulaire n°2017-078 du 25 avril 2017 relative au délai de paiement des vacataires de l'enseignement supérieur précise la nécessité d'améliorer les délais de paiement avec l'objectif de tendre vers des versements intervenants au plus tard dans les deux mois. Elle prévoit notamment la mise en œuvre de nouvelles règles et calendrier de gestion relatifs à :

- la transmission des contrats et documents aux intéressés et, en retour par ces derniers, la signature et la fourniture des pièces nécessaires au contrat et au paiement avant le début de la période d'enseignement et dès le recrutement du vacataire ;
- la remontée des services faits au mois le mois, que le responsable de formation, à l'origine du besoin de recrutement, prendra en charge et organisera conformément aux circuits financiers de l'établissement (certification du service fait) ;
- la transmission régulière et sans délai des états certifiés aux services en charge de leur mise en paiement ;
- la mise en paie régulière et sans délai des vacances.

Le diagnostic posé par la circulaire avait été anticipé par AMU via le déploiement de l'application ARES qui permet une dématérialisation du processus. Le traitement «au fil de l'eau» plutôt que par un envoi de masse en fin de semestre a significativement amélioré la prise en charge des vacataires.

Ainsi, sur le premier semestre 2016, 6849 notices de vacataires avaient été mises en paiement contre 11729 pour le 1er semestre 2017. Plus de 98% des notices est traité par la DRH dans un délai de 60 jours. La gestion des vacataires étrangers reste toutefois à améliorer. En effet, la collecte des pièces nécessaires à la mise en paiement peut rallonger notablement les délais de traitement.

II. GESTION PERSONNEL

Question :

La réglementation relative au temps partiel thérapeutique a été modifiée, quelles sont les modalités de mise en œuvre par AMU ? **(Unsa Education)**

Réponse :

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a simplifié les modalités de traitement des demandes de temps partiel thérapeutique.

L'avis du comité départemental -ou de la commission de réforme- n'est plus obligatoire. Il est requis en cas d'avis divergents sur l'opportunité de cette demande émis par le médecin traitant de l'agent et le médecin expert saisi par l'université.

Par ailleurs, cette modalité de service peut désormais être sollicitée après un congé maladie (quelle que soit sa durée), de longue maladie ou de longue durée. Les agents devaient précédemment avoir bénéficié d'un congé maladie d'une durée minimale de six mois pour pouvoir prétendre à un temps partiel thérapeutique. Cette condition n'est plus en vigueur.

Question :

Comment un agent qui quitte l'université le 1er septembre peut-il faire inscrire ses reliquats de congés annuels au CET (s'il en remplit les conditions) sachant que le CET se calcule par année civile et que la campagne intervient en fin d'année civile ? **(Unsa Education)**

Réponse :

Lors du départ d'un agent, la DRH établit sur sa demande une attestation sur la base des droits acquis pour le CET comme pour le reliquat de congés.

Question :

Est-il prévu de réunir prochainement le groupe de travail avancement ? Ce dernier devait définir les modalités du retour individuel à faire aux agents Biatss ayant déposé un dossier de promotion auprès des CPE afin qu'ils soient informés par l'administration de la suite réservée à leur dossier.

(Sgen-CFDT)

Réponse :

Le groupe de travail sera réuni début octobre afin de pouvoir finaliser les guides destinés à appuyer les agents et leurs encadrants dans la rédaction des rapports d'activités et rapports d'aptitude. Lors de la dernière campagne d'avancement des ITRF, il a été procédé à une communication personnalisée auprès de chaque agent, par courrier, afin de l'informer de la suite réservée par la commission paritaire d'établissement sur son dossier. L'avis du groupe de travail sera sollicité lors de la prochaine réunion sur l'opportunité de ce mode de communication qui pourra, le cas échéant, être adapté.

Question :

Est-il obligatoire de préciser sur l'attestation délivrée par AMU et qui est destinée à pôle emploi qu'un contractuel a refusé le renouvellement de son contrat ? **(Sgen-CFDT)**

Réponse :

En cas de rupture ou de fin de contrat de travail, deux documents sont obligatoirement établis par l'université et remis à l'agent :

- une attestation lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage. AMU utilise le formulaire type de Pôle emploi. Cette attestation contient, notamment, des informations relatives à l'emploi occupé (durée, rémunération, motif de la rupture...). C'est à partir de ces informations que seront déterminés la durée et le montant de son indemnisation. Si l'agent renonce au renouvellement de son contrat, la direction des ressources humaines précise le motif « fin de CDD », différent du motif « démission », et peut, le cas échéant, mentionner que le refus est justifié par un motif légitime (ex : suivre son conjoint).

- un certificat de travail qui permet à l'agent de prouver qu'il est libre de tout engagement et de postuler ainsi auprès d'un autre employeur. Il lui permet également de faire valoir ses droits auprès de Pôle emploi. Ce certificat, dont le modèle figure sur le site internet de pôle emploi, ne mentionne pas obligatoirement le motif de fin de contrat.

Question :

Certains postes susceptibles d'intéresser des personnels Biatss titulaires sont uniquement proposés à des ANT ; quand ces postes ne sont pas pourvus, ils sont parfois proposés à des personnes extérieures à l'établissement (via Pôle emploi ...) ! Ne serait-il pas possible de donner la possibilité à des titulaires intéressés d'occuper ces postes car le besoin pourrait souvent être satisfait en interne. Au-delà de cette question posée par un collègue, c'est tout le processus de mobilité des Biatss au sein d'AMU qui devrait être repensé, le Sgen-CFDT espère que les travaux menés dans le cadre du SDRH y contribueront. **(Sgen-CFDT)**

Réponse :

Une question similaire a fait l'objet d'une réponse lors des questions diverses de janvier. A cette occasion, il avait été rappelé la distinction entre support Etat et postes sur ressources propres. En effet, lors du passage aux RCE, le Ministère a notifié un plafond « d'emplois Etat » à chaque établissement. Ces « supports Etat » peuvent être utilisés indistinctement pour asseoir des agents titulaires ou des agents non titulaires. En complément de ce plafond d'emplois, l'Université peut recruter des agents sur ressources propres, sous réserve de ne recruter que des agents non titulaires. En effet, la ressource budgétaire au sein de la structure ne peut être considérée comme « assez » pérenne pour y positionner un fonctionnaire (à l'exception des emplois gagés). Les fiches de postes diffusées avec la mention « ANT uniquement », correspondent à des postes financés via ces ressources propres. Les titulaires doivent exclusivement se positionner sur des supports « Etat » alors que les agents non titulaires, eux, peuvent candidater aussi bien sur des supports « Etat » que sur des supports « Ressources propres ». Cela est indiqué dans la charte mobilité soumise à l'avis du CT le 22/07/2014 et validée par le CA le même jour.

Pour autant, et comme prévu dans le cadre du SDRH, un groupe de travail spécifique à la mobilité interne va très prochainement être chargé d'identifier les pistes d'évolution de la charte de mobilité interne, ceci afin de dégager de nouvelles perspectives de mobilité pour l'ensemble des agents AMU (contractuels et fonctionnaires).

Question :

Dans le cadre de sa politique Handicap, AMU prévoit le recrutement interne et externe de personnes en situation de handicap. Le Président d'AMU, lors d'un précédent CT, indiquait qu'il appartenait à chacun des directeurs de composantes et services de faire remonter leurs besoins. Que peut faire un agent en situation de handicap, dont le chef de service refuse de demander un emploi BOE ? **(Sgen-CFDT)**

Réponse :

En appui à la lettre de cadrage moyens 2018 adressée par le Président à tous les responsables de structure, les modalités techniques d'élaboration de la campagne d'emplois et du budget de masse salariale 2018 ont été précisées. Un « axe d'effort sur le recrutement de personnels en situation de handicap » est mis en avant pour respecter le quota de 6% d'emploi BOE sur l'ensemble des effectifs. Il est demandé à chaque structure d'en « tenir compte dans ses propositions de recrutement ». Ce point sera examiné avec attention à l'occasion des conférences moyens au mois d'octobre. Cette dynamique s'articule avec l'engagement d'AMU affiché dans son schéma directeur Handicap, bientôt présenté aux instances de l'établissement.

Question :

Est-il correct de mettre fin au CDD d'un agent ayant travaillé depuis plus de 15 ans dans l'établissement (vacations + CDD depuis 3 ans) et de lui proposer de travailler par la suite dans le même service, mais sous forme de vacations à nouveau ? **(Sgen-CFDT)**

Réponse :

Le régime juridique applicable aux agents contractuels de l'Etat est fixé par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

Lorsque l'agent est recruté par un CDD susceptible d'être renouvelé, le non renouvellement du contrat doit être motivé par l'intérêt du service :

- la disparition de l'activité pour laquelle l'agent avait été recruté,
- le recrutement d'un fonctionnaire titulaire,
- les manquements aux obligations professionnelles de l'agent,
- les nécessités du service.

S'agissant de l'ancienneté de l'agent dans l'établissement, le décret 86-83 prévoit des garanties procédurales (délai de prévenance, entretien préalable) en fonction de la durée d'engagement de l'agent.

Sont pris en compte les contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

S'agissant de la définition de vacataire, on la trouve à l'article 1 du décret 86-83 qui stipule que les dispositions du décret ne s'appliquent pas aux personnes engagées pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

En fonction du besoin, l'établissement peut donc recruter un agent contractuel pour répondre à un besoin occasionnel ou lui demander d'exécuter une tâche précise et ponctuelle sous forme de vacations.

Afin de pouvoir apporter une réponse plus précise, une analyse complète par la DRH de la situation de l'agent concerné serait nécessaire.

Question :

La rentrée 2017/2018, le rythme scolaire en maternelle et primaire à changer pour certaines communes autour de Marseille, certains personnels dans des situations particulières (parents isolés) se trouve dans la difficulté d'organiser temps de travail et vie de famille.

Est ce qu'il serait possible de réfléchir au soutien de l'université sur l'organisation du travail de ces personnels?

Par exemple, un personnel qui est à 90% qui souhaite faire 4 jours au lieu de 4,5 jours sans gêne pour le bon fonctionnement du service peut-il bénéficier de cette dérogation, sachant que ces agents qui ont une situation financière fragile ne peuvent basculer à 80%. **(FNEC-FO)**

Réponse :

La réglementation nationale applicable en la matière prévoit qu'un agent à temps complet doit assurer son temps de travail sur 10 demi-journées.

Le temps de travail a fait l'objet d'une délibération du conseil d'administration du 17 juillet 2012 qui prévoit les différents modes d'aménagement des horaires pour le personnel Biatss. Deux régimes horaires sont notamment proposés pour permettre à chacun de concilier au mieux la vie professionnelle et la vie personnelle (37h30 hebdomadaires ou 39h10).

Cette délibération prévoit également qu'un agent qui travaille à temps complet puisse répartir son temps de travail sur 9 demi-journées dans des cas très exceptionnels uniquement liés aux nécessités d'organisation du service, sur demande argumentée du chef de service et transmise à la direction générale des services.

Au regard de ces dispositions, il n'est donc pas possible de solliciter une répartition du temps de travail sur 8 demi-journées lorsqu'un agent a une quotité de temps de travail de 80%.

A ce jour, il n'est pas prévu de modifier ces conditions d'aménagement du temps de travail. En revanche, le SCASC propose des aides pour la prise en charge des frais liés aux temps périscolaires (ex : garderie, centre aéré) qui peuvent aider les familles.

Question :

Des collègues enseignants-chercheurs et Biatss attendent parfois plus d'un an avant de voir leur reclassement pris en compte : pourquoi ces délais ? Y a-t-il un manque de personnels à la DRH ?

(FNEC-FO)

Réponse :

Concernant les personnels Biatss, les arrêtés de classement sont édités par les autorités de tutelle (ministère ou rectorat selon les populations), ou, pour les adjoints techniques, par l'université. Les délais de transmission des arrêtés sont variables (transmission au printemps N+1). Les arrêtés édités localement pour les personnels de catégorie C sont transmis aux agents dans le dernier trimestre de l'année civile de l'année N.

Concernant le classement des enseignants-chercheurs : Les agents concernés (MCF, PR et assimilés) disposent d'un an à compter de la notification de leur arrêté (en octobre pour les MCF) ou décret de nomination (en décembre pour les PR) pour établir un dossier indiquant leurs activités antérieures pouvant être prises en compte dans le classement.

Ils doivent déposer leur dossier en DRH campus : une première expertise est donc faite à ce niveau de proximité. Les agents de la DRH campus de proximité peuvent à ce moment être amenés à demander des pièces complémentaires pour étayer le dossier.

La demande de classement nécessite ensuite parfois un avis du CACR sur le fait de retenir ou non certaines périodes d'activités (post-doc, contrats publics ou privés, activités à l'étranger), ce qui peut également ralentir la prise en compte.

Enfin, une fois le dossier complet et validé, un arrêté de classement doit être pris par le pôle gestion enseignants.

Le pôle gestion enseignant traite environ 80 dossiers de classement d'enseignants-chercheurs par an ; il s'agit d'une opération de gestion individuelle très complexe.

Les gestionnaires et les cadres intermédiaires du pôle sont formé-e-s en interne depuis cette année afin de poursuivre progressivement la réduction du délai de traitement des dossiers.

III. COMMUNICATION

Question :

Nous sommes souvent interrogés sur la lenteur de la réception des bulletins de paie. Pouvez-vous nous éclairer ? Actuellement certains n'ont reçu que celui du mois de Mai 2017. **(Unsa Education)**

Les personnels s'inquiètent du retard pris dans les fiches de paie (rien depuis avril pour certains collègues). Que se passe-t-il ? Comment assurer la régularité de leur envoi/ dépôt ? **(FNEC-FO)**

Réponse :

Au délai incompressible de 2 mois lié au calendrier de paie et aux modalités d'envoi par la DRFIP PACA s'est rajouté un retard en interne du fait notamment de contraintes techniques depuis le mois d'avril. Le rattrapage est en cours de résolution, des duplicatas sont systématiquement fournis à la demande des agents.

Une réflexion sur la dématérialisation de l'envoi des bulletins de paie avec la DRFIP et sur l'envoi des bulletins de paie par la Poste à l'adresse personnelle des agents avec la gouvernance est en cours.

Question :

Cette année, les agents seront-ils informés de l'ouverture des inscriptions aux concours et examens professionnels ASS nationaux et B.U. ? **(Unsa Education)**

Réponse :

Suite à la publication du bulletin académique le 11/09 l'information a été mise en ligne sur le site de la DRH en actualités. L'information va être diffusée par mail via la liste de diffusion.

Question :

Peut-on avoir un bilan de la commission « accidents et maladies professionnelles » ? **(Sgen-CFDT)**

Réponse :

L'analyse des accidents de travaux et maladie professionnelle est présentée dans le bilan santé-sécurité au travail qui a été présenté au CHSCT en juillet et sera présenté avec le bilan social en octobre.

IV. ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Question :

Extension des jours d'absence pour enfants malades.

En raison de l'augmentation de l'espérance de vie, pas forcément en bonne santé, nous demandons que l'université élargisse l'autorisation d'absence rémunérée (6 ou 12 jours) en y ajoutant 12 jours pour soigner un ascendant malade. **(CGT FercSup)**

Réponse :

AMU applique le décret en vigueur. Il n'est pas envisagé, à ce jour, de nouvelles dispositions.

Question : DEPIL

Espaces gris/verts Saint-Charles

De 4 ETP, le personnel est passé à 2,5 ETP (espaces verts 1,5 ETP , espaces gris 1 ETP proche de la retraite). On peut constater de visu que l'entretien des espaces extérieurs du site Saint-Charles souffre de ce manque de personnel. Qu'est-il prévu ? **(CGT FercSup)**

Réponse :

Suite à la mobilité d'un agent de l'équipe Saint-Charles sur le campus Etoile en retour de son CLM et sur sa demande, au renforcement de l'équipe par 1 agent, au constat actuel de 2 congés maladie et d'1 agent qui a souhaité passer à mi-temps, l'équipe n'est actuellement constituée en effet que de 2.5 ETP.

Afin de compenser ces manques de moyens ponctuels, l'entretien du site sera assuré en complément, pendant la durée de cette situation par le marché d'espaces extérieurs pour la bonne continuité de service. Ce marché est susceptible d'être assuré suivant les prestations par un centre d'aide au travail ou un chantier d'insertion.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 10h40.

Le Président

Yvon BERLAND

P.V. CT du 19/09/2017

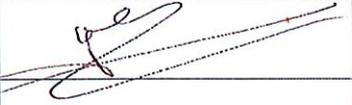
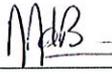
Le secrétaire de séance

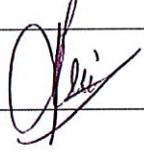
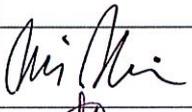
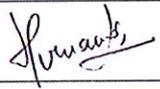
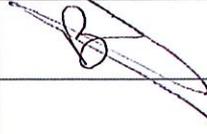
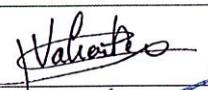
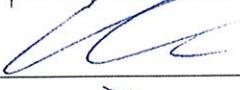
Jean-Luc ANSALDI

Lieu : Salle du conseil

Le Président de l'Instance : Yvon BERLAND

Quorum :(minimum 5) :

Représentants de l'administration			
Yvon BERLAND Président de l'Université		Marie MASCLÉ DE BARBARIN VP du CA	
Dominique ESCALIÉ Directrice Générale des Services		Thierry PAUL VP Formation	
Jean-Paul BOHY DGS Adjoint		Pierre CHIAPPETTA VP Recherche	
Jean-Philippe POTIER DGS Adjoint		Guillaume AFONSO DRH	

Représentants du personnel (titulaires)		Représentants du personnel (suppléants)		Avec ou sans voix délibérative
NOM - PRENOM Organisation syndicale		NOM - PRENOM Organisation syndicale		
Patrick TIJERAS FNEC-FO		Frédéric DALLEMER FNEC-FO		
Claude MARTIN FNEC-FO		Geneviève CASILE-HUGUES FNEC-FO		
Jean-Luc ANSALDI SNPTES		Lionel MEISTER SNPTES		
Daniel LAFITTE SNPTES		Joelle NELSON SNPTES		
Marie-Laure RAFFAELLI SNPTES		Sandrine CHENESSEAU SNPTES		
Elyette HERNANDEZ UNSA-ÉDUCATION		David BRUTIN UNSA-ÉDUCATION		
Laure DENOIX CGT FERC Sup SNTRS		Jacques LEONARD CGT FERC Sup SNTRS		
Jean-Claude VALIENTE CGT FERC Sup SNTRS		André MADONNA CGT FERC Sup SNTRS		
Roger NOTONIER SGEN-CFDT		Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT		
Romain HINET-DEBAIN FSU		Axelle CLARISSE FSU		

Contact : drh-secretariat@univ-amu.fr

Déclaration de la CGT FERC-Sup au comité technique du 19 septembre 2017 sur l'application du RIFSEEP aux personnels de la filière ITRF

La CGT FERC-Sup s'oppose au RIFSEEP car :

- **C'est une prime à la tête du client (l'IFSE et CIA).** Le RIFSEEP individualise le travail et sa rémunération, il vise à mettre en concurrence tous les personnels entre eux, il est inégalitaire dans son principe comme dans son application (différence de traitement entre les ITA et les ITRF, différence selon les services, les établissements)... Il pourra installer une « reconnaissance de compétence » sans pour autant requalifier le poste qu'occupe l'agent ! L'application de ces mesures permettra à la hiérarchie de fixer des primes de façon discrétionnaire, cela remet en cause le droit à la carrière.

- **Cela constitue une attaque directe contre le statut de fonctionnaire,** car il relie une part importante de la rémunération (les primes) à la fonction exercée par l'agent, et non au grade qu'il détient. C'est donc une attaque contre l'indépendance du fonctionnaire, garantie par son statut, qui lui permet de mener à bien les missions de service public.

- **le montant est garanti pour la première année seulement.** Le ministère a garanti que chaque agent en poste conserverait individuellement le montant de sa prime de l'année précédent le passage au RIFSEEP (les primes exceptionnelles ne seraient pas prises en compte). Mais cette garantie ne s'applique pas pour l'avenir : en cas de modifications du poste, de fonction... L'augmentation de la prime n'est même pas garantie en cas de promotion ! Et il n'y a aucune garantie pour les futurs collègues qui vont être recrutés ! Enfin, le RIFSEEP n'est pas indexé sur le coût de la vie, ni sur le point d'indice, et ne participera pas à la retraite.

Le RIFSEEP est contesté depuis le début, mais le ministère passe en force...en toute illégitimité

Rappelons qu'au Conseil supérieur de la Fonction publique d'État (nov. 2013), tous les syndicats s'étaient opposés au RIFSEEP (sauf la CGC qui s'était abstenue). Tous les syndicats ont voté contre l'application du RIFSEEP aux corps de l'AENES, lors du CT ministériel de l'ESR de juillet 2015 (sauf l'UNSA qui s'est abstenue).

L'ancien gouvernement sur le départ a voulu imposer – dernier passage en force d'une longue liste – ce système de primes que la majorité des personnels de l'ESR rejette. Lors d'une séance tragico-mique du CT ministériel le 10 avril 2017, alors qu'une mobilisation avait lieu sous ses fenêtres, le ministère de l'ESR a cherché à faire passer le RIFSEEP pour les corps ITRF et ITA.

Pour la CGT, l'avis du CT n'a pas été rendu, ainsi que le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État l'a constaté dans un vœu très largement majoritaire rendu le 20 Avril 2017, en demandant au gouvernement de ne pas publier l'arrêté.

La CGT FERC-Sup dénonce fermement ce nouveau régime indemnitaire qui aura pour effet de briser les équipes de travail et les solidarités sur le lieu de travail.