

**Procès-verbal du comité technique réuni le 20 juin 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, le secrétariat adjoint est assuré par la FSU.

Le Président ouvre la séance

**I. Approbation des PV des CT du 21 mars 2017 et du 18 avril 2017** - pour avis

Le Président soumet à approbation le PV de la séance du comité technique du 21 mars 2017.

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

Le Président soumet à approbation le PV de la séance du comité technique du 18 avril 2017.

Le SGEN-CFDT demande une modification du procès-verbal. En page 4 avant-dernier paragraphe, il demande à remplacer le terme « handicapobie » par « handiphobie ».

Il note également qu'on a attribué par erreur deux voix au SGEN-CFDT alors qu'il n'en dispose que d'une seule.

La FSU était absente au CT du 18 avril 2017, s'en était excusée auprès de la DRH elle souhaiterait que cela soit consigné sur la liste d'émargement.

Le Président donne son accord pour ces modifications.

Sous réserve de ces corrections, le Président soumet au vote l'approbation du PV de la réunion du CT du 18 avril 2017.

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

Le SGEN-CFDT souhaite évoquer une situation individuelle. Le secrétaire académique du SNPTES d'Aix-Marseille vient d'être victime, ce jeudi 15 juin, d'une agression et de menaces destinées, visiblement, à lui signifier de renoncer à s'occuper d'un dossier de harcèlement moral et sexuel que le SNPTES avait dénoncé. Il y a eu deux communiqués dans ce sens, le premier émanant du SNPTES local et le second du SNPTES national. Une UMR mixte AMU CNRS INSERM IRD est évoquée. Si les faits sont avérés, c'est scandaleux. Le SGEN demande ce que compte faire le Président.

Le Président confirme être au courant de cet incident. Il a déjà interagi avec les personnels concernés, et a prévu de les recevoir. Un CHSCT va associer prochainement AMU, le CNRS, l'Inserm et l'IRD pour effectuer une visite le 7 juillet 2017.

Cette agression s'est déroulée en dehors de l'université. Il a interrogé les services compétents pour connaître la compétence de l'université en la matière : il s'avère qu'il est plus difficile d'intervenir pour une agression en dehors de l'établissement.

Le SNPTES précise que l'intéressé a déposé une main courante. La justice va s'y intéresser. C'est un collègue du SNPTES qui a été menacé. Si on en arrive là, c'est très grave pour notre travail et notre démocratie.

Le Président conseille à chacun de conserver sa liberté d'action et de parole, sans rien changer.

Il indique avoir lui-même été menacé par le passé et avoir déposé plainte, jusqu'à ce que la justice fasse son œuvre. Il faut être solidaires, attentifs et tout mettre en œuvre pour défendre les personnels et l'institution.

Le SNPTES rappelle que la défense par un syndicat peut être complexe.

Le Président reçoit énormément de courriels à ce sujet. On n'arrive pas toujours à savoir qui est à l'origine de ce genre de menaces. Depuis ces quatre dernières années, c'est la première fois qu'on en arrive à ce stade. La personne responsable de l'agression lui a été décrite : on ne sait pas s'il s'agit d'un membre de l'université.

Le SNPTES précise qu'apparemment la personne ne connaissait pas l'agent. Les représentants ajoutent être rassurés des messages de soutien reçus et profitent de cette occasion pour manifester leur propre soutien à leur collègue Daniel Lafitte.

## **II. Révision des Principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires de l'Université d'Aix-Marseille** – point reporté

Ce point a été reporté au prochain CT.

## **III. Dossier d'Avancement des enseignants-chercheurs** – pour avis

Le Président donne la parole au Directeur des Ressources Humaines.

Le Directeur des Ressources Humaines indique qu'il s'agit de modifications de forme. Le CACR doit donner son avis sur les activités pédagogiques et les tâches d'intérêt général des candidats. Une délibération de 2013 a fixé les règles.

Cette modification a été demandée par le Vice-Président Recherche et le Vice-Président Formation en concertation avec les membres du CACR afin de faciliter leur travail.

Il s'agit d'un toilettage et de précisions. Sur la fiche relative aux activités pédagogiques :

- Ajout de la date de dernière promotion,
- Précision sur le fait que les activités mentionnées doivent avoir été effectivement réalisées,
- Complément d'information sur le service de l'année universitaire antérieure.

Pour la fiche relative aux tâches d'intérêt général :

- Féminisation des fonctions,
- Précision sur les fonctions des VP (statutaire, fonctionnel, délégué),
- Ajout de la fonction de directeur/directrice du collège doctoral,
- Précision sur la participation à un conseil (d'université ou de composante) en qualité de membre élu-e, et au CNU en qualité de membre élu-e ou nommé-e.

La CGT note que les noms ont été féminisés sur la fiche relative aux tâches d'intérêt général et pas sur l'autre. L'organisation suggère qu'on en fasse autant (candidat-e-, enseignant-e-, étudiant-e- ou directeur/directrice de composante).

La Vice-Présidente du Conseil d'Administration précise que l'on ne féminise pas la fonction de doyen.

Le Président donne son accord pour la féminisation des noms et soumet à l'approbation des membres du CT la nouvelle rédaction des fiches avancement.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

## **IV. Modification des critères d'attribution pour les CRCT** – pour avis



Le Président donne la parole au Directeur des Ressources Humaines.

Le Directeur des Ressources Humaines rappelle qu'une délibération a déjà été prise pour statuer sur le nombre de CRCT attribués en 2017-2018. Ici, il s'agit, sur demande du Vice-Président Recherche d'ajouter un critère prioritaire sur les attributions de CRCT, afin de permettre de favoriser les dossiers d'enseignants-chercheurs coordonnant une réponse à un appel collaboratif H2020.

Le Président rappelle que cela ne concerne que très peu de dossiers, mais pense que c'est une bonne chose d'encourager les enseignants-chercheurs qui s'impliquent dans ces projets.

Le SGEN-CFDT réclame depuis plusieurs années que les collègues enseignantes-chercheuses revenant de congé maternité soient considérées parmi les prioritaires. Ils indiquent qu'ils s'abstiendront par principe sur ce point.

La Vice-Présidente du Conseil d'Administration répond que la commission recherche, consultée, n'avait pas souhaité que cette situation soit considérée comme prioritaire.

La Directrice Générale des Services ajoute que ce dispositif de CRCT suite à un congé maternité est déjà intégrée dans le statut des enseignants-chercheurs.

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

2 abstentions, 6 votes pour.

La proposition est adoptée à la majorité des votes.

#### **V. Ajustements de la campagne d'emplois 2017 des EC** – pour avis

Un nouveau tableau est distribué en séance, suite à un ajout de dernière minute.

Le Président donne la parole au Directeur des Ressources Humaines, qui présente le tableau.

Le premier poste est une création sur le bonus MS 2018 avec un profil « Histoire Islam médiéval ».

Le Président précise qu'il y aura en 2018, comme en 2017, un bonus MS sur des objectifs prioritaires pour l'établissement. L'objectif visé est de recruter un jeune collègue qui a un ERC, et un dossier de très bonne qualité. C'est un bon recrutement pour l'université. Ce poste sera pris sur un contingent MS 2018 de la faculté ALLSH.

L'UNSA demande si l'on peut recruter un titulaire sans avoir un numéro de poste vacant.

La Directrice Générale des Services répond qu'AMU n'utilise pas l'intégralité de son stock d'emplois, et peut donc mobiliser des lignes budgétaires en conséquence.

Le Président précise que ce n'est pas un poste Etat au départ, mais que, dans la mesure où AMU ne sature pas ses postes, il dispose d'une marge de manœuvre, mais continue à veiller sur la masse salariale. Il rappelle que certaines universités gèlent des postes sur plusieurs années (Grenoble, Toulouse 3)

Le deuxième poste est un changement de profil à la FDSP.

Le Directeur des Ressources Humaines rappelle que ce poste était prévu en 2017, mais que la FDSP a souhaité modifier le profil, qui était trop large ; il y a eu également une erreur dans l'article de

publication (publication au concours de droit commun au lieu de la mutation exclusive). Il y a enfin, sur ce poste, une problématique de rapprochement de conjoint qui justifie un profil plus précis.

L'IMPGT est dans un contexte sensible, qui justifie ces demandes d'ajustement à la campagne d'emplois 2017 :

- le poste de MCF à publier était celui de M. Keramidas avant sa promotion PR,
- le premier poste de PR était pourvu par un enseignant-chercheur qui a muté à l'IAE,
- le second poste de PRest celui qu'occupait O. Keramidas avant son décès.

L'IMPGT étant en situation très difficile, le directeur a souhaité publier ces trois postes en vue d'un recrutement de titulaires en décembre 2017.

Le poste de MCF à la FEG était prévu en bonus MS. Le Doyen a indiqué tout récemment qu'il souhaitait finalement publier ce poste au concours de droit commun.

La FSU estime que ces ajustements ne peuvent pas être étudiés isolément mais qu'ils s'inscrivent dans une campagne d'emploi d'austérité à laquelle elle s'est opposée. Par ailleurs elle sera attentive lors de la campagne d'emploi 2018 sur l'utilisation des postes sur bonus MS que cela ne se traduise pas par une augmentation du nombre de poste gelé.

Le Président estime que ces ajustements sont justifiés et ne remettent pas en cause la campagne d'emplois 2017.

Il rappelle que globalement la MS a augmenté pour ALLSH : cela figure au PV d'un CA antérieur.

Le SGEN-CFDT demande s'il est possible le 20 juin 2017, de modifier un profil pour un EC qui commencera en septembre 2017.

La Directrice Générale des Services répond que la prise de poste se fera en décembre pour ces postes qui seront publiés au fil de l'eau.

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

2 contre, 6 votes pour.

La proposition est adoptée à la majorité des votes.

## **VI. Rémunération des personnels contractuels de l'université**

La Directrice Générale des Services rappelle que ce point a été demandé par des organisations syndicales.

Pour l'instant, une étude est en cours au sein de la DRH en vue d'évaluer les différentes possibilités et les coûts d'une revalorisation. Cela concerne les échelons d'entrée de corps pour les recrutements, ainsi qu'une réflexion sur les CDI. Il faut s'assurer de la soutenabilité financière. Pour le moment, l'établissement n'a aucune visibilité sur le budget 2018.

Les éventuelles propositions seront soumises aux organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail paritaire.



Ce travail nécessite de mesurer les impacts sur plusieurs années par rapport au budget de l'établissement. On espère dans un premier temps que les dotations des universités seront maintenues.

Le Président confirme que le budget de l'enseignement supérieur est à confirmer. La ministre s'est engagée à ce qu'il soit au moins équivalent, mais il y aura peut-être des arbitrages à Bercy qui ne suivront pas cette position.

Le SNPTES demande quand commencera ce GT paritaire.

La Directrice Générale des Services répond que la DRH a commencé à travailler. Le GT commencera à la rentrée, sur cette base.

## **VII. Evolution de l'organisation de l'Agence Comptable** – pour avis

L'agent comptable présente la note sur l'évolution de l'organisation (en annexe au présent compte-rendu)

Lors du bilan qui avait été présenté en 2016, la nécessité de faire évoluer l'organisation après l'avoir testée pendant près de deux ans avait été identifiée. Le changement a été différé de manière à prendre en compte également les impacts de la GBCP et ne pas générer de nouveaux changements successifs.

La note jointe au dossier du Comité Technique a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre au sein de l'Agence comptable de la nouvelle organisation et de son fonctionnement.

L'objectif est de rassembler les compétences nécessaires au fonctionnement de chacun des services, préalable indispensable à la réussite de cette nouvelle organisation afin d'aboutir à un projet commun qui tienne compte de l'intérêt général de la direction et de ses personnels.

L'évolution porte sur 3 points essentiels :

- Le regroupement au sein du Pôle Comptabilité des services comptabilité générale et comptabilité clients fournisseurs,
- Le regroupement au sein du Pôle facturier du service de prise en charge des recettes,
- La création d'une cellule de soutien.

Une démarche participative a été conduite :

- La réflexion a tout d'abord associé l'ensemble des personnels d'encadrement ; elle s'est faite dans la durée et d'une manière très partagée et collaborative.
- Le projet a ensuite été présenté à tous les personnels de l'Agence comptable afin que chacun puisse en mesurer les intérêts et les impacts.
- Les fiches de postes correspondantes ont ensuite été élaborées et diffusées et chaque agent qui le souhaitait a eu le loisir d'indiquer ses préférences, à la fois sur les fonctions à exercer et sur le lieu d'exercice.
- Les agents ont ensuite pu exprimer leurs préférences et toutes leurs remarques ou attentes lors d'un entretien individuel entre l'agent et l'agent comptable.

Sur un effectif total de 69 agents, 18 agents ont été concernés par cette évolution de l'organisation, parmi lesquels 13 (72%) ont obtenu leur premier vœu, 3 (16%) ont obtenu leur deuxième vœu et 2 agents (12%) sont restés sur leur poste à défaut d'obtenir satisfaction.

L'Unsa demande si l'agent comptable a déjà un retour sur le pôle soutien.

L'agent comptable répond qu'il y a eu énormément de demandes. Il faut des personnes rapidement opérationnelles. Une personne est déjà à St Charles. Il y a également des vacances sur le poste

facturier dépense. C'est un vrai plus pour l'organisation, que de pouvoir disposer d'une cellule de soutien : en effet, en cas de congé maladie d'un agent par exemple, le travail s'accumule.

Ce mode de fonctionnement existe déjà à la DGFIP. Les agents apprécient de rentrer dans ces cellules, car ils ont plus de polyvalence, et une vision plus large des dossiers ; c'est également une bonne expérience pour présenter des concours. Il est important de pouvoir s'appuyer sur les équipes de soutien.

L'appel à l'équipe de soutien fera l'objet d'un arbitrage en fonction des motifs, des impératifs et des urgences, et l'agent comptable affectera l'équipe en conséquence. Il y aura également des retours et des analyses sur ce nouveau mode de fonctionnement.

Le SGEN-CFDT n'a pas d'avis tranché sur l'organigramme. Le sondage fait auprès des agents est mitigé. Il relève que cette organisation serait déjà en place, et indique qu'il s'abstiendra en conséquence, considérant que l'avis du CT vient a posteriori.

L'agent comptable répond que l'organisation est effectivement en phase de test.

Le Président rappelle que les responsables de services doivent connaître le fonctionnement de l'université et notamment attendre l'avis des instances avant de réorganiser un service.

L'agent comptable précise que cette organisation cible avait déjà été présentée lors de la mise en place d'Origamu. Il ne s'agit ici que d'un ajustement pour répondre aux exigences de la GBCP. On découvre depuis peu les implications de la GBCP : en effet, bien que le décret date de novembre 2012, la modification du logiciel financier ne date que du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le Président convient que le travail de l'agence comptable est remarquable, et a été reconnu comme tel par les commissaires aux comptes. En revanche, il souhaite que les modifications soient faites dans l'ordre à partir du moment où l'on doit passer devant les instances.

La CGT demande si tous les personnels ont eu communication des fiches de postes.

L'agent comptable répond que les fiches ont bien été diffusées à tous, même si tout le monde n'a pas obtenu satisfaction.

La CGT constate que, sur l'organigramme, les effectifs ne correspondent pas toujours et demande si des postes sont vacants.

L'agent comptable répond que certains de ces postes sont effectivement vacants, en cours de recrutement.

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

3 abstentions, 5 votes pour.

La proposition est adoptée à la majorité des votes.

### **VIII. Evolution de l'organisation de la Direction des ressources humaines** – pour avis

Le Président donne la parole au Directeur des Ressources Humaines.

Le Directeur des Ressources Humaines présente un diaporama (annexé au présent compte-rendu) et la démarche au sein de la DRH.



Depuis le 1er septembre 2016, la Direction des ressources humaines d'AMU est organisée en 6 pôles d'activités à savoir :

- Le pôle de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) en charge de la gestion des compétences et des parcours professionnels
- Les 2 pôles de Gestion des personnels BIATSS et Enseignants chargés d'assurer la gestion administrative et financière individuelle et collective des personnels
- Le pôle masse salariale emplois, paie (MSEP) chargé de piloter la masse salariale, les emplois et de coordonner les opérations de paie.
- Le pôle des DRH campus en charge de la coordination de l'action de la DRH sur les 6 campus
- Le pôle qualité, chargé de la veille juridique RH et du pré-contentieux, du contrôle interne et du déploiement en matière de système d'information RH

La Directrice du pôle qualité rejoindra la Direction générale des services au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

La proposition est de créer un pôle pilotage des RH en fusionnant les 2 pôles MSEP et Qualité. Les objectifs de cette fusion sont les suivants :

- Dynamiser le pilotage budgétaire (masse salariale, emplois, indicateurs),
- Diffuser la culture juridique,
- Intégrer les systèmes d'Informations RH au cœur de l'organisation,
- Renforcer les synergies entre les pôles et la montée en compétences des équipes,
- Diffuser la culture du service rendu aux usagers et partager les bonnes pratiques (réinterroger les modes de fonctionnement, les outils, les pratiques)

La nouvelle équipe serait composée de 17 agents, tous de niveau cadre A ou B, avec un degré d'autonomie et de technicité important. Cette nouvelle organisation amènerait plus de transversalité, d'ouverture sur le collectif. L'organisation serait bicéphale avec un-e directeur/directrice et un-e directeur/directrice adjoint-e. L'actuelle directrice du pôle MSEP serait disposée à prendre cette fonction de directrice de pôle adjointe, ce qui lui permettrait d'élargir son secteur d'activité, notamment au domaine juridique et des systèmes d'information RH.

Cette nouvelle organisation a fait l'objet :

- D'une réflexion interne en réunion de direction DRH,
- D'une présentation et d'un temps d'échanges entre le Directeur des ressources humaines et tous les agents des Pôles MSEP et Qualité.

Cette démarche a permis de rassurer les agents sur l'avenir de leur pôle, qui leur semblait incertain après le départ de la Directrice du pôle qualité.

A l'issue du Comité technique :

- Les fiches de postes des agents seront modifiées afin de prendre en compte la nouvelle organisation,
- Une action de communication à destination des autres structures d'AMU sera réalisée (Directions centrales, services communs, composantes, laboratoires de recherche)

Le SNPTES demande si cela donnera lieu à une réorganisation logistique.

Le Directeur des Ressources Humaines est favorable à une équipe qui fonctionne en proximité : il sera donc peut-être amené à faire déménager certains agents dans cette optique.

La CGT demande pour quand cette réorganisation effective est-elle prévue.

Le Directeur des Ressources Humaines répond qu'il est envisagé de la mettre en place pour le 1<sup>er</sup> septembre 2017, avec une préparation juste après l'avis du CT.

La CGT note que, dans les deux réorganisations qui ont été présentées, c'est à chaque fois d'abord la direction qui réfléchit, et ensuite les agents qui sont interrogés.

Le Directeur des Ressources Humaines répond que les bonnes idées viennent souvent du terrain, et qu'il est allé voir directement les agents. Il n'a pas attendu les réflexions pour travailler sur cette réorganisation.

La CGT souhaite simplement faire remarquer que cela s'est passé de la même manière pour l'agence comptable. Ce sont pourtant les agents qui travaillent et connaissent leur métier. La direction n'a pas forcément la connaissance du travail quotidien de chacun. Une réflexion collective dès le départ aurait pu être possible.

L'UNSA note que dans l'ancien organigramme, on voyait bien qui s'occupait des outils : ce n'est pas aussi évident sur le nouveau.

Le Directeur des Ressources Humaines répond que les outils correspondent au SI-RH (ARES, Harpège).

L'UNSA demande s'il y aura des agents de catégorie C pour s'occuper des outils.

Le Directeur des Ressources Humaines répond que les agents de catégorie C (gestionnaires) seront évidemment en lien avec le projet dans le cadre de la gestion.

L'UNSA demande si cette réorganisation aura un impact sur les DRH campus, qui sont parfois un peu déçus de ne plus faire que de la logistique dans le cadre des concours, ce qui ne correspondait pas à leurs missions initiales.

Le Directeur des Ressources Humaines répond qu'une réflexion globale intégrant les pôles de gestion est en cours avec les DRH campus, lesquels seront repositionnés sur l'accompagnement, l'appui à la mobilité, le conseil carrière.

La Vice-Présidente du Conseil d'Administration ajoute que la mission de conseil est un point majeur du SDRH, avec une possibilité de développement très forte pour les DRH campus.

L'UNSA remarque malgré tout que des DRH campus commencent à partir, ce qui reflète peut-être une démotivation.

La Directrice Générale des Services rappelle que le seul départ avéré en DRH campus concerne un agent, qui s'est vu proposer un poste de DRH adjoint dans une université voisine. L'autre départ potentiel n'est pas encore acté.

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

1 abstention, 7 votes pour.

La proposition est adoptée à la majorité des votes.

#### **IX. Bilan des actions en matière d'égalité Femmes-Hommes et de lutte contre les discriminations** – pour information

La Vice-Présidente du Conseil d'Administration rappelle toutes les actions déjà mises en œuvre dans le cadre de la RSE, qui englobe la lutte contre les discriminations et de l'égalité femmes-hommes, ainsi que sur le développement durable et le handicap.



La Vice-Présidente déléguée à l'Égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations présente la genèse de sa vice-présidence (diaporama en annexe au présent compte-rendu), qui a d'abord été une mission égalité femmes-hommes mise en place par le Président en 2013. Un premier plan d'action avait été proposé et mis en œuvre jusqu'en 2016. Des indicateurs ont été regroupés, ainsi que des données sexuées concernant notamment les étudiant-e-s.

Le bilan social de l'université depuis 2014 comporte plus de données sexuées qu'auparavant. La DRH a fait en sorte que pratiquement toutes les données du bilan social soient sexuées.

Des actions visant à la promotion d'une culture de l'égalité entre les sexes ont été initiées. Un outil web a été lancé le 8 mars 2015, sur lequel la Vice-Présidente déléguée à l'Égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations intervient pour connaître la réalité des inégalités femmes-hommes au sein d'AMU et ailleurs. Beaucoup d'actions d'évaluation et de sensibilisation ont également été mises en œuvre. Promotion d'une politique inclusive sur l'égalité entre femmes et hommes. Présentation d'une charte pour l'égalité, sur le modèle de celle qui avait été rédigée au niveau interministériel.

Une maquette de dispositifs de lutte contre le harcèlement sexuel a été présentée au CA en mai 2016, ainsi qu'une charte pour l'équilibre des temps de vie. AMU a également encouragé le développement de réseaux de chercheurs qui travaillent sur ces problématiques (GenderMed) ainsi que son intégration au sein de réseaux nationaux et internationaux.

La Vice-Présidente déléguée à l'Égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations participe à la conférence permanente des chargés de mission des universités et grands écoles (75 membres) pour échanger sur les pratiques et expériences. Elle relève une bonne écoute du ministère qui a généré un réseau, avec la mission régionale des droits des femmes, et plus récemment avec le conseil d'orientation de lutte contre les discriminations mis en place au niveau de la région.

En février 2016, Mme Lecuyer a été nommée Vice-Présidente déléguée à l'Égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations. Un nouveau comité de pilotage a été mis en place sous l'autorité de la Vice-Présidente du Conseil d'Administration, avec laquelle la Vice-Présidente déléguée à l'Égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations travaille étroitement. Ce comité de pilotage comprend 17 correspondants des services, 23 correspondants des composantes, et 20 membres extérieurs. Les membres du COPIL se répartissent dans 4 groupes de travail : GT discrimination, GT égalité femmes-hommes, GT labellisation et GT recherche, enseignement et formation Genre et Diversité.

L'objectif du GT labellisation est de proposer la candidature d'AMU au label AFNOR « égalité et diversité » (au programme du second mandat d'Yvon Berland). La feuille de route 2016 du MENESR incitait quelques établissements à candidater. Beaucoup d'universités commencent à y réfléchir. Aix-Marseille Université a décidé de s'y lancer à partir du 2<sup>ème</sup> semestre. Cela implique :

- une collecte d'indicateurs au sein du Bilan Social,
  - un diagnostic et d'un rapport d'auto-évaluation,
  - la mise en place d'un plan d'action avec des engagements contractuels sur trois ans.
- Aix-Marseille Université a une obligation de résultats pour pérenniser les actions en termes d'égalités femmes-hommes.

Le GT égalité femme-hommes travaille dans le cadre de programmes gouvernementaux pour s'inscrire dans une politique responsable en terme d'égalité femmes-hommes. Ses objectifs :

- Exemplarité et responsabilité de l'établissement : identifier les facteurs de risque engageant la responsabilité d'AMU
- État des lieux sur les protocoles ou dispositifs de traitement existants et sur ceux qu'il faudrait créer (acteurs, visibilité, cohérence et complémentarité des actions)
- Mise à jour les indicateurs et diagnostics sur tous les aspects du cursus et du parcours des femmes et des hommes à AMU et propositions d'actions et de mesures correctives

- Élaboration un plan et d'outils de sensibilisation et de formation pour la promotion d'une culture de l'égalité des sexes en collaboration avec des expert.e.s d'AMU
- Soutien de la recherche et des enseignements dans le champ scientifique dédié : les études Genre

Le GT discriminations travaille selon la même méthodologie :

- Exemplarité et responsabilité de l'établissement : faire le point sur les protocoles ou dispositifs de traitement existants et sur ceux qu'il faudrait développer
- Rassembler les indicateurs pertinents pour éclairer les orientations stratégiques d'un plan d'action spécifique
- Recenser les Enseignant.e.s-Chercheur.e.s et les Chercheur.e.s AMU spécialistes de ces domaines; collaborer avec les partenaires institutionnels (Camp des Milles, Défenseur des Droits)
- Élaborer un plan et des outils de sensibilisation et de formation pour la promotion d'une politique inclusive, des principes et des valeurs de la République et d'une culture du Vivre ensemble avec ces expert.e.s.
- Soutenir la recherche et les enseignements dans les champs scientifiques dédiés

Deux programmes gouvernementaux ou interministériels ; celui de la DILCRA et celui la lutte contre l'homophobie et la transphobie. Ce GT recense les enseignants et enseignants-chercheurs d'AMU spécialistes des discriminations, pour créer un réseau permettant de soutenir les études dans ces domaines. En fonction de ces retours, un plan et des outils de sensibilisation seront mis en œuvre et présentés au plan de formation des personnels à partir de 2018, l'idée étant d'inculquer les valeurs de la République qui incluent la lutte contre les discriminations.

Plusieurs manifestations contre les discriminations ; formation des membres du COPIL, création d'une base documentaire et d'un site, préparation d'expositions en ayant recours à l'égalithèque. Le bonus « engagement développement durable » a été soumis et devrait fonctionner dès l'année prochaine. Partenariat avec le Camp des Mille et Richard Ghevontian, référent racisme et antisémitisme d'AMU.

Co-organisation de la journée internationale contre l'homophobie et la transphobie en mai dernier.

Le GT recherche, enseignement et formation Genre ethnicité et discriminations a pour objectifs :

- Soutien à la recherche et aux enseignements sur le genre, l'ethnicité, les discriminations et contribution des spécialistes au plan d'actions de la Vice-Présidente Déléguée (tout au long de l'année)
- Accompagnement du développement du réseau GenderMed : répertoire pluridisciplinaire des chercheur.e.s, enseignant.e.s-chercheur.e.s, enseignant.e.s et doctorant.e.s dont les travaux et/ou les enseignements intègrent le genre.
- Recensement des chercheur.e.s, enseignant.e.s-chercheur.e.s et doctorant.e.s dont les travaux et/ou les cours portent sur l'ethnicité et les discriminations. Mise en réseau avec les acteurs institutionnels (Camp des Milles, Défenseur des Droits)
- Création/conception de modules de sensibilisation et de formation pour les étudiant.e.s et doctorant.e.s
- Conception de formations destinées aux personnels d'AMU

Un travail en interne est également mené avec des ressources propres, par exemple pour les formations sur le harcèlement sexuel. L'idée est de couvrir les champs principaux ; genre, égalité femmes-hommes, transphobie et homophobie, antisémitisme et racisme.

Le Président remercie la Vice-Présidente déléguée à l'Égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations pour sa présentation et son travail.



Le SNPTES note que c'est un vaste programme qui permet de faire avancer doucement les mentalités. Il note que sur la diapo 5, il faut corriger l'année.

La CGT note que le travail est énorme, que le site web est très riche et intéressant. La CGT propose de former en priorité le personnel d'encadrement aux problèmes de discrimination, de harcèlement et de RPS. Il y a énormément de lacunes sur ces sujets dans les formations.

La Directrice Générale des Services rappelle que des formations RPS ont déjà été élaborées en concertation avec les OS et incluses dans les formations obligatoires pour l'encadrement.

La CGT répond ne pas être au courant. Elle regrette également le fait que le rapport de situations comparées soit destiné à être retiré du bilan social et ne comprend pas cela.

Le Directeur des Ressources Humaines pense qu'il y a eu une incompréhension sur ce point : il y a déjà eu des réunions sur le bilan social et propose d'en discuter lors de la prochaine.

La CGT a posé une question l'an dernier sur le bilan social : elle souhaitait des commentaires sur les données sexuées du bilan social. Il y avait notamment un tableau sur les primes d'intéressement, où il apparaît les femmes, qui représentent 50% des personnels d'AMU, touchent 100 000 euros en primes d'intéressement, quand les hommes en touchent 400 000 euros.

La Directrice Générale des Services demande si cela concerne l'intéressement recherche.

Le Président indique que l'on va vérifier.

La CGT remarque qu'une fiche de poste d'assistant-e du président est parue la semaine dernière. Elle lit la fin de la fiche de poste, qui semble féminisée, et ne respecte pas l'égalité de temps de vie entre vie personnelle et vie professionnelle.

Le Président reconnaît que la féminisation de cette fiche de poste lui a échappé, et répond qu'il y a effectivement des contraintes et du travail pour le bien de l'université. Il propose aux OS si elles le souhaitent d'interroger les agents du cabinet sur leurs conditions de travail.

La CGT demande notamment si l'équilibre entre temps de vie est respecté.

Le Président répond que c'est déjà le cas, et qu'il existe également des possibilités de récupération en cas de surcharge de travail.

La Vice-Présidente Déléguée souligne qu'elle fait partie d'un GT sur les RSE, et qu'une journée RSE sera ouverte à toute l'université.

## **X. Questions diverses**

### **Question :**

RIFSEEP (Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) : comptez-vous réunir le GT sur le sujet ? Si oui quand ? **(Sgen-CFDT)**

### **Réponse :**

Le GT sera réuni avant les vacances d'été afin d'informer les membres des modalités d'application du RIFSEEP à la filière ITRF, qui seront, dans un premier temps, identiques à celles utilisées pour les personnels de l'AENES.

### **Question :**

Cartographie et cotation des emplois BIATSS : les listes mises à jour sont-elles prêtes ? Si oui pouvez-vous nous les transmettre ? **(Sgen-CFDT)**

### **Réponse :**

Les emplois BIATSS n'ont pas fait l'objet d'une cartographie et d'une cotation à ce jour. Ce sujet pourra être inclus dans l'action du SDRH visant à identifier des parcours professionnels pour les agents.

**Question :**

Les personnels titulaires vont bénéficier d'une amélioration de leur rémunération grâce au PPCR (protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations). Quel est l'impact du PPCR sur les collègues contractuels ? **(Sgen-CFDT)**

**Réponse :**

A ce jour, les contractuels sont recrutés en référence aux grilles qui prévalaient avant la mise en application du PPCR. Ce point devra faire l'objet d'une réflexion au sein de l'établissement afin de déterminer à quelle date, le cas échéant, les nouvelles grilles pourront être appliquées.

**Question :**

Les cat C ont changées de grille indiciaire par rapport à la mise en place du PPCR au 01/01/2017. Quand sera payé le rattrapage par rapport aux nouvelles grilles indiciaires ? **(FNEC-FO)**

**Réponse :**

Les nouvelles grilles sont désormais implémentées dans l'outil de paye. L'impact du reclassement des agents dans les nouvelles grilles issues du PPCR sera visible sur la paye du mois de juillet 2017, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**Question :**

Ne pensez-vous pas qu'il serait temps de revaloriser les salaires des collègues contractuels comme le demande le Sgen-CFDT depuis bien longtemps déjà. Cette question devait être abordée au cours du SDRH. Où en est-on ? **(Sgen-CFDT)**

**Réponse :**

Une étude est en cours au sein de la DRH pour évaluer différentes possibilités et les coûts correspondants. Il conviendra naturellement de s'assurer avant toute décision de la soutenabilité financière par l'établissement car ce sont des évolutions qui impactent le budget de l'établissement dans la durée. A l'heure actuelle par ailleurs, nous n'avons encore aucune visibilité sur le budget 2018. Les éventuelles propositions seront soumises aux organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail paritaire sur l'actualisation des modalités de gestion des contractuels BIATSS votée par le Conseil d'administration le 17 juillet 2012.

**Question :**

Les personnels en arrêt maladie voient leur prime (PPRS, IAT/IFTS) réduite de 50% au bout de 3 mois, puis la perdent au bout d'un an. Durant cette période l'université économise la masse salariale équivalente. Avant la fusion, l'université de Provence reversait en fin d'année universitaire les reliquats de ces primes non versées. Tous les agents étaient destinataires. Un rattrapage du pouvoir d'achat était calculé par rapport à la catégorie (A ; B ; C). Nous souhaiterions savoir quel est aujourd'hui l'utilisation de ces sommes ? Sont-elles redistribuées ? vers qui ? Pour notre part nous souhaitons qu'une redistribution de ces reliquats soit envisagée, car dans de nombreux cas les personnels en arrêt ne sont pas remplacés. **(CGT FERC-Sup)**

**Réponse :**

La notion de "reliquat de prime" date d'avant l'attribution des responsabilités et compétences élargies à l'ensemble des universités, lorsque les établissements disposaient d'un droit de tirage sur une ligne précisée et fermée, gérée par l'Etat.

Désormais, la masse salariale est versée globalement au sein de la dotation annuelle pour charge de service public. L'évaluation annuelle est faite de manière précise au vu des dépenses des années précédentes et de la prévision de dépenses nouvelles. Il n'y a donc pas de "reliquat".

Par ailleurs, un versement de prime au titre du "rattrapage du pouvoir d'achat" n'aurait aucune assise réglementaire.

**Question :**

Des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants sont applicables aux agents de l'état. Le décret n°67-624 du 23/07/1967 fixe les modalités d'attribution et les taux des indemnités. Ces indemnités sont versées dans les universités. D'après nos informations, l'université ne verse pas ces indemnités. Nous demandons que celles-ci soient mises en application dans notre établissement pour les agents éligibles. **(CGT FERC-Sup)**

**Réponse :**

Les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants sont versées aux personnels d'AMU éligibles (notamment aux personnels de catégorie C des bibliothèques). Pour des



raisons techniques de paye, ce versement est effectué sous un code de paye qui ne correspond pas à cette indemnité, tout en garantissant le montant dû à chaque agent. Les agents perçoivent les sommes dues, elles apparaissent sur le bulletin de salaire sous forme de vacances administratives pour les personnels titulaires ou d'heures supplémentaires pour les agents contractuels. Cette indemnité est intégrée dans l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et d'expertise (IFSE) et a donc vocation à disparaître.

## I. GESTION PERSONNEL

### **Question :**

Lors d'une précédente question du Sgen-CFDT sur les dossiers de promotion des Biatss il a été répondu : « ... Chacun des dossiers présentés fait l'objet d'une instruction lors de consultations organisées systématiquement en amont des instances. Cette phase conduit à une proposition de classement par l'administration et par les organisations syndicales. Ces propositions sont confrontées et discutées en CPE ; un vote arrête la liste des dossiers classés par l'établissement. La liste ainsi définie est transmise à la commission administrative paritaire concernée qui prend in fine la décision de promouvoir tel ou tel agent. »

Question: tous les dossiers déposés par les agents sont-ils présentés aux commissaires paritaires et en quoi consistent les consultations organisées systématiquement en amont des instances. **(Sgen-CFDT)**

### **Réponse :**

Les dossiers de candidature, remis par les agents à leurs structures d'affectation, sont transmis par ces dernières à la DRH qui les met à la disposition des membres de la CPE (représentants syndicaux et administration) avant la réunion de la CPE.

Les commissaires paritaires étudient ces dossiers lors de réunions de préparation de l'instance organisées syndicat par syndicat d'un côté, administration de l'autre. L'ensemble des dossiers est également mis à la disposition des commissaires paritaires lors des séances de la CPE.

### **Question :**

Le plafond du remboursement des frais de transport est à 83.64 euro depuis le 1/08/2016, les agents sont toujours remboursés à 80.21 euro. Quand cette revalorisation du plafond sera-t-elle prise en compte ? Sera-t-elle rétroactive ? **(CGT FERCSup)**

### **Réponse :**

Le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 institue une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Dès lors, un agent public qui utilise les transports en commun pour aller de son domicile à son travail bénéficie d'une prise en charge partielle fixée à 50% du prix de l'abonnement. Le plafond a effectivement évolué au 1er août 2016 et s'établit désormais à 83,64 € mensuels. Une régularisation avec effet rétroactif sera opérée pour les 14 agents concernés sur la paie du mois d'août. Le formulaire de demande de remboursement a par ailleurs fait l'objet d'une mise à jour.

### **Question :**

Remboursement des frais de transport pour les vacataires : actuellement, ce dispositif n'est pas activé pour les vacataires qui interviennent de manière ponctuelle dans l'établissement. Quel est le nombre d'heures d'intervention par trimestre à partir duquel les vacataires n'interviennent plus de "manière ponctuelle" ? **(Sgen-CFDT)**

### **Réponse :**

La prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement par l'employeur concerne les déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ; elle est ouverte à l'ensemble des agents publics, notamment aux personnels vacataires d'enseignement.

Mais il est rappelé que les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas pris en charge ; la prise en charge concerne uniquement les abonnements. C'est pour cela que les vacataires, dont les interventions sont ponctuelles, ne peuvent généralement pas bénéficier de ce dispositif.



Pour information, la prise en charge est fixée à 50 % du prix de l'abonnement utilisé, sur la base des tarifs de 2ème classe et, pour les agents dont le temps de travail est inférieur au mi-temps, cette prise en charge est réduite à nouveau de moitié.

**Question :**

L'article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010 prévoit que lorsqu'un fonctionnaire est placé en CLM ou CLD à la suite d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises. Est-il normal que la prime de recherche et d'enseignement supérieur ne soit pas versée à un enseignant-chercheur dans cette situation ?

**(Sgen-CFDT)**

**Réponse :**

La suspension de la PRES dans ce cas est normale, sur la base de l'article 3 du [décret n°89-775 du 23 octobre 1989](#) instituant ladite prime :

*" La prime de recherche et d'enseignement supérieur ne peut être attribuée qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Cette prime est attribuée au même taux aux enseignants placés en délégation ou en congé pour recherches ou conversions thématiques et aux personnels qui bénéficient de décharges de service "*

Par définition, un agent en CLM ou CLD ne fait pas son service.

**Question :**

Quels sont les critères de priorité pour traiter une demande de congé pour un personnel administratif d'AMU ? **(Sgen-CFDT)**

**Réponse :**

L'article 3 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat prévoit que « le calendrier des congés [...] est fixé par le chef de service, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels ».

La circulaire AMU approuvée par le conseil d'administration le 17 juillet 2012 précise qu'« au début de chaque semestre, le chef de service sollicite les agents qu'il encadre pour connaître leurs souhaits de congé pendant les périodes de vacances scolaires. Après concertation, un tableau prévisionnel des congés et permanences est établi [...]. Les chefs de service veillent à l'équité de traitement entre les agents. »

Il en ressort que la seule priorité réglementaire concerne les fonctionnaires chargés de famille. Au regard de cette priorité, il appartient à chaque chef de service d'étudier les demandes de congés en conciliant au mieux les souhaits des agents et les besoins du service.

**Question :**

Les personnels en congé parental ne sont plus rémunérés par leur employeur. L'université économise la masse salariale équivalente. Là encore nous n'avons pas de visibilité sur le remplacement systématique de ces agents. Nous connaissons des services, au moins un, qui n'a pas remplacé l'agent en congé parental depuis de nombreuses années. Nous demandons donc le remplacement systématique de ces agents durant leur période d'arrêt. **(CGT FERC-Sup)**

**Réponse :**

Sur demande du Directeur de la structure, il est tout à fait possible de remplacer un agent en congé parental. Sur l'année universitaire 2016-2017, 17 agents étaient en congé parental pour une durée moyenne de 5,3 mois et 7 d'entre eux ont été remplacés.

II. COMMUNICATION

**Question :** Question posée lors du CT du 19 juillet 2016 :

*« La question de l'existence de listes de diffusion « ouvertes » permettant l'expression libre des personnels est posée depuis plusieurs années. Des motions en ce sens ont même été déposées au sein de l'UFR ALLSH. Ces listes devraient permettre non seulement les libres échanges (discussions, débats) entre les personnels, mais aussi le partage instantané d'informations à caractère scientifique (séminaires, colloques, parutions...), culturel (spectacles, expositions...), général (partage d'un lien vers une article, une information...) ou pratique (échange de billets de train, demande de service...), et ce sans concurrence avec les systèmes de communication institutionnels mis en place (newsletter, agenda, listes de diffusion syndicale, etc.), mais plutôt en complément. Ces listes permettraient notamment de redonner une dimension humaine aux échanges*



entre les personnels et de participer à la construction d'un véritable sentiment d'appartenance à une même « communauté » au sein d'AMU. Nous relayons une demande exprimée depuis longtemps par de nombreux agents, tous sites et composantes confondus : êtes-vous d'accord pour créer une liste de diffusion ouverte permettant l'expression libre des personnels ? (Sgen-CFDT)

Réponse : cette question a suscité une réflexion de la gouvernance et de la direction. Compte tenu de ce qui s'est passé au cours des dernières semaines, dans le cadre de conflits personnels qui ont exacerbé des tensions, allant même jusqu'à ce que des personnes aient à demander une protection fonctionnelle, les listes de diffusion ouvertes ne semblent pas adaptées. Il faut encore réfléchir pour trouver des moyens plus adaptés d'expression et de création de lien social entre les personnes. »

Question : quel est le résultat de la réflexion de la gouvernance et de la direction concernant cette question posée par le Sgen-CFDT en juillet 2016. Quelles sont vos propositions quant aux moyens adaptés d'expression et de création de lien social entre les personnes au sein d'AMU. (Sgen-CFDT)

**Réponse :**

La mise en place d'une liste de communication élargie à tous les personnels de l'université de type forum viendrait faire doublon avec de nombreuses listes de diffusion structurées et organisées au niveau de l'établissement. Par ailleurs, l'expérience montre une certaine dérive dans l'utilisation de ce moyen de communication avec encore récemment des conséquences qui auraient pu être très graves, à partir de propos calomnieux, injurieux, diffamatoires. L'employeur peut être tenu pour civilement et pénalement responsable de ces errements et en sa qualité de responsable de la santé et de la sécurité des personnels de l'université, le Président doit veiller à éviter ces sources de conflit.

**Question :**

Est-il prévu que la VP au développement durable vienne présenter les travaux de son service devant le CT ? (Sgen-CFDT)

**Réponse :**

Une présentation des actions de l'établissement en matière de développement durable par la Vice-Présidente sera programmée à un CT de la rentrée.

**Question :**

Une réunion (le Coréa) s'est tenue à Toulon le 2 juin, réunissant les présidents d'Universités, les deux recteurs, les DGS des Universités et les directeurs des Crous de la région Paca.

Peut-on avoir des informations sur la teneur de cette réunion ? (SNPTES)

**Réponse :**

Le comité régional académique Enseignement Supérieur (COREA) est une instance de concertation mise en place suite à l'évolution récente ayant conduit à créer les régions académiques.

La séance du 2 juin a porté sur les points d'information suivants :

- Retour sur le dialogue stratégique régional ; point présenté par Messieurs les Recteurs ;
- Transfert des technologies dans le cadre des sociétés d'accélération du transfert de technologies (SATT) ; point présenté par le DDRT ;
- Vie étudiante : situation du plan de logement en CROUS dans le cadre de la mise en œuvre du plan 40000 logements ; point présenté par le Directeur du Crous Aix Marseille Avignon et le Directeur du Crous Nice Toulon
- Mise en place des conseillers académiques à la formation continue dans l'enseignement supérieur : point présenté par le directeur de l'enseignement supérieur et de la recherche dans l'académie d'Aix-Marseille
- Point d'étape sur la réforme du master et la mise en œuvre du droit à la poursuite d'étude : tour de table des présidents d'université.

**Question :**

Quel est le devenir de la Fac Colbert ? Les personnels rencontrés sont inquiets.(Sgen-CFDT)

**Réponse :**

La Faculté d'Economie Gestion a pleinement vocation à demeurer sur le site Colbert. D'ailleurs, dans le plan d'investissement sur fonds propres présenté au Conseil d'Administration, une enveloppe a été prévue pour permettre l'aménagement d'un amphithéâtre sur ce site, dont la création permettra de regrouper les enseignements qui sont actuellement délivrés à la Canebière, ce qui facilitera le fonctionnement pour les étudiants et les enseignants. Les personnels administratifs et techniques seront ainsi dans un collectif de travail unique sur un même site, très proche par ailleurs.



### III. ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

**Question :** Situation des personnels de l'UM 63 localisée à l'Institut Hospitalo-Universitaire Méditerranée Infection de Marseille.

Le SNPTES s'inquiète de la situation de souffrance que vivent les personnels de cette unité.

Une situation inacceptable par un non-respect des règles élémentaires de conditions de travail.

Des IT élus C du SNPTES mandatés par les CSS pour accompagner l'HCERES se sont vus refuser l'accès à la visite de l'unité par les porteurs de projets de l'unité Inserm.

Nous demandons que l'université d'Aix Marseille intervienne le plus rapidement possible au sein de cette unité afin que cesse cette situation insupportable et dégradante vis à vis des personnels de cette unité. **(SNPTES)**

**Réponse :**

Comme cela a été annoncé lors de la dernière réunion du CHSCT, dont c'est la compétence, une visite conjointe CHSCT, incluant des représentants d'AMU, du CNRS, de l'INSERM et de l'IRD, est en cours de programmation, soit avec une représentation de toutes les tutelles de l'UMR. Elle se déroulera durant la première quinzaine du mois de juillet.

Par ailleurs, un travail conjoint entre les tutelles va être conduit pour rédiger le règlement intérieur de cette unité.

**Question :**

Il commence à faire chaud dans certains bureaux et/ou locaux d'AMU (par exemple au Pharo). Est-il prévu des mesures particulières comme des aménagements d'horaires et/ou d'autres mesures afin que la qualité de vie au travail ne soit pas trop dégradée. **(Sgen-CFDT)**

**Réponse :**

S'agissant du Pharo, lors des phases de rénovation des locaux, les bâtiments B, C et D ont pu être climatisés.

L'acquisition de ventilateurs pour tous les bureaux du bâtiment A a été réalisée en 2016. Quelques un ayant disparu, une commande est en cours pour les unités manquantes. Ces ventilateurs ont d'ores et déjà été mis à disposition dans les bureaux.

Il n'est pas envisagé d'aménagement d'horaires de manière globalisée. Des situations au cas par cas pourront être étudiées.

**Question :**

Les calendriers universitaires des UFR ne sont pas toujours synchronisés avec les vacances scolaires, et de nombreux salariés ayant des enfants scolarisés ont des problèmes de gardes, et des frais associés parfois élevés par rapport à certains revenus. Serait-il possible d'organiser de telles gardes sur les campus ? **(Sgen-CFDT)**

**Réponse :**

Les vacances scolaires évoquées dans la question correspondent au calendrier de l'enseignement élémentaire et secondaire. A priori, en France, seules les personnes travaillant directement dans les établissements d'enseignement élémentaire et du secondaire ont la plus grande probabilité de voir correspondre la saisonnalité de leurs activités avec ce calendrier. Pour rappel, le nombre total de jours de vacances scolaires avoisine en général 80 : il est de 77 jours pour l'année scolaire 2016/2017. Il est donc de fait bien supérieur au nombre total moyen de jours de congés payés pour un salarié en France.

L'université, par le biais des aides mises en place par le SCASC, apporte des solutions à ces problèmes de garde depuis de nombreuses années. Elles sont principalement de deux ordres :

- Les stages et les séjours durant les vacances scolaires :

Ainsi et comme mentionné dans le bilan social 2016, en 2015, 273 enfants ont participé aux stages et séjours proposés pour les 6-17 ans. 22 types de séjours et stages différents ont été mis en place (21 en 2014). Le volume d'inscrits le plus important est en été avec plus de 46% du total des inscrits, la deuxième période la plus demandée étant l'hiver, avec 25 % du total des inscrits. Le prix de ces séjours et stages proposés variant en fonction des conditions de ressources, il est à noter que près



de 48 % des familles inscrites ont bénéficié des tarifs subventionnés à 90%, et 27 % des familles ont bénéficié des tarifs subventionnés entre 60 % et 90%.

- La participation aux ateliers payants mis en place durant les Temps d'Accueil Périscolaires :  
Depuis octobre 2014, le SCASC a également mis en place une allocation, sous conditions de ressources, pour assurer une prise en charge partielle des frais occasionnés par la participation des enfants aux Temps d'Accueil Périscolaires (T.A.P.) payants, liés à la mise en place de la réforme des rythmes scolaires.

En cela, l'université contribue à l'accompagnement de ses personnels dans la garde de leurs enfants en dehors des temps scolaires.

**Question :**

Nous avons constaté que les registres Santé et Sécurité au Travail sont progressivement déplacés dans des lieux plus neutres et accessibles. Est-ce que les personnes en charge du registre ont été formées à la tenue et à la procédure des RSST ? **(CGT FERC-Sup)**

**Réponse :**

Les registres santé-sécurité au travail ont été déplacés dans des endroits plus neutre en réponse à une recommandation du CHSCT.

Les registres santé-sécurité des UFR sont tenus par les responsables administratifs de composantes avec l'appui des ingénieurs de la DHSE.

IV. DIVERS

**Question :**

Certains dysfonctionnements semblent avoir été constatés lors d'élections dans une composante : liste des électeurs à dimension variables (avec les agents d'ESPT des labos, ou non), refus de scrutateur désigné par un syndicat, retransmission différencié des messages électoraux, etc. Serait-il possible de prévoir

- (1) la création d'un comité électoral à l'occasion de chaque élection,
- (2) avoir une liste de diffusion non modérée pour les candidats puis pour les élus,
- (3) avoir le nom des scrutateurs publiés en même temps que la composition des bureaux de vote,
- (4) avoir la composition des bureaux de vote publiée au moins 72 heures avant le scrutin. **(Sgen-CFDT)**

**Réponse :**

Un comité électoral consultatif, déjà prévu à l'article 62 des statuts de l'Université, verra prochainement ses compétences renforcées pour traiter de ces questions (élections de composante).

Pour les candidats, aucune modération n'est prévue (l'envoi à l'administration n'a pour seul but que de décompter le nombre de messages de propagande, ceux-ci étant limités).

Les scrutateurs sont désignés au moment du dépouillement des opérations de vote, selon les modalités définies par l'article D719-36 du Code de l'éducation : « Le bureau désigne parmi les électeurs un certain nombre de scrutateurs qui doit être au moins égal à trois. Si plusieurs listes sont en présence, il leur est permis de désigner respectivement les scrutateurs. »

Les scrutateurs ne doivent être confondus avec les assesseurs pour lesquels les règles sont prévues à l'article D719-28 : « Chaque liste en présence a le droit de proposer un assesseur et un assesseur suppléant désigné parmi les électeurs du collège concerné. Si, pour une raison quelconque, le nombre d'assesseurs ainsi proposé, à l'exclusion des assesseurs suppléants, est inférieur à deux, le président ou le directeur de l'établissement désigne lui-même ces assesseurs parmi les électeurs du collège concerné. Si, pour une raison quelconque, le nombre d'assesseurs ainsi proposé, à l'exclusion des assesseurs suppléants, est supérieur à six, le bureau peut être composé de six assesseurs désignés par tirage au sort parmi les assesseurs proposés. »

L'administration établit un arrêté de composition des bureaux de vote dès qu'elle dispose de l'ensemble des informations utiles (salle, assesseurs, président). Notons que pour établir cet arrêté



il est donc nécessaire de connaître les listes candidates qui seront susceptibles, eu égard au point 3 précédent, de venir proposer des assesseurs, étant précisé que « La date limite (arrêtée par chaque composante) pour le dépôt des listes de candidats ne peut en aucun cas être antérieure de plus de quinze jours francs ni de moins de cinq jours francs à la date du scrutin (article D719-24) ».

Rappelons à toutes fins utiles que, dans le respect des dispositions réglementaires applicables, les composantes disposent d'un certain pouvoir discrétionnaire en matière d'organisation des opérations.

**Question :**

Il est indiqué dans le budget du SCASC le coût des parkings du Pharo (194 453.07€ pour 2016) et le coût de la navette Aix/Pharo et St Charles/Pharo (101 055.77€ pour 2016) soit un total de 295 508.84€ pour 2016.

Comment se fait-il que ces lignes budgétaires soient imputées au SCASC ?

Le bureau du SCASC ne veut plus que ces lignes budgétaires et le travail associé soient dévolus au SCASC. (**SNPTES**)

Suite aux remontés du conseil du SCASC, une gestion des cartes du parking du Pharo est imposé au personnel du SCASC alors que celle-ci ne relève pas de leurs missions.

Deux points sont à soulever : 1) le budget imputé sur le SCASC

2) la gestion par le personnel du SCASC en sous effectifs (**FNEC-FO**)

**Réponse :**

Dans le cadre d'ORIGAMU, le choix de l'établissement a été de procéder à l'organisation des directions centrales, et en particulier au regroupement sur un seul site, au Pharo, pour une partie d'entre elles, selon le principe, pour les personnels concernés, du volontariat. Afin de faciliter leur venue sur le site, deux décisions ont été prises :

- La location à l'année de places de parkings, le nombre de places attenantes au site du Pharo lui-même étant en nombre insuffisant pour satisfaire le besoin des personnels à y regrouper ;
- Mettre en place une navette entre le campus d'Aix / Schuman, Saint Charles et le Pharo.

Ces mesures correspondant à une aide des personnels, leur prise en charge a tout naturellement été rattachée au SCASC. Il convient de bien préciser cependant qu'un budget correspondant est venu abonder le budget du SCASC, qui n'a à cette occasion, en aucune manière été réduit.

Il convient par ailleurs de rappeler les compétences du Bureau du SCASC : Extrait des statuts du SCASC adoptés en séance du CA le 24 mai 2016 :

**Article 8 - LE BUREAU DU SCASC**

Le(la) directeur(trice) est assisté(e) d'un Bureau élu sur sa proposition.

8-2

**COMPETENCES ET FONCTIONNEMENT DU BUREAU**

Le Bureau assiste le(la) directeur(trice) et le(la) directeur(trice) adjoint(e) du Service dans la préparation et l'exécution des décisions du Conseil de Gestion du SCASC.

**Question :**

Le Responsable Administratif des Services Site de l'Etoile UFR Sciences a fait comprendre que les personnels d'entretien partant en retraite ne seraient remplacés qu'au compte-goutte. Le différentiel manquant serait comblé en faisant appel à des sociétés privées. Qui a pris cette décision ? Quelles sont les justifications, alors qu'en CA le président a assuré vouloir garder un service d'entretien public ? (**CGT FERC-Sup**)

**Réponse :**

Le site de Saint Jérôme de la faculté des sciences compte environ une trentaine d'agents affectés à l'entretien des locaux, dont un certain nombre avec une ancienneté importante. En lien avec le service de médecine de prévention, un cabinet spécialisé sur l'ergonomie et les troubles musculo-squelettiques conduit actuellement un travail avec les personnels concernés pour améliorer les conditions de réalisation de leur activité. La faculté des sciences étudie par ailleurs en ce moment les



il est donc nécessaire de connaître les listes candidates qui seront susceptibles, eu égard au point 3 précédent, de venir proposer des assesseurs, étant précisé que « La date limite (arrêtée par chaque composante) pour le dépôt des listes de candidats ne peut en aucun cas être antérieure de plus de quinze jours francs ni de moins de cinq jours francs à la date du scrutin (article D719-24) ».

Rappelons à toutes fins utiles que, dans le respect des dispositions réglementaires applicables, les composantes disposent d'un certain pouvoir discrétionnaire en matière d'organisation des opérations.

**Question :**

Il est indiqué dans le budget du SCASC le coût des parkings du Pharo (194 453.07€ pour 2016) et le coût de la navette Aix/Pharo et St Charles/Pharo (101 055.77€ pour 2016) soit un total de 295 508.84€ pour 2016.

Comment se fait-il que ces lignes budgétaires soient imputées au SCASC ?

Le bureau du SCASC ne veut plus que ces lignes budgétaires et le travail associé soient dévolus au SCASC. (**SNPTES**)

Suite aux remontés du conseil du SCASC, une gestion des cartes du parking du Pharo est imposé au personnel du SCASC alors que celle-ci ne relève pas de leurs missions.

Deux points sont à soulever : 1) le budget imputé sur le SCACS

2) la gestion par le personnel du SCACS en sous effectifs (**FNEC-FO**)

**Réponse :**

Dans le cadre d'ORIGAMU, le choix de l'établissement a été de procéder à l'organisation des directions centrales, et en particulier au regroupement sur un seul site, au Pharo, pour une partie d'entre elles, selon le principe, pour les personnels concernés, du volontariat. Afin de faciliter leur venue sur le site, deux décisions ont été prises :

- La location à l'année de places de parkings, le nombre de places attenantes au site du Pharo lui-même étant en nombre insuffisant pour satisfaire le besoin des personnels à y regrouper ;
- Mettre en place une navette entre le campus d'Aix / Schuman, Saint Charles et le Pharo.

Ces mesures correspondant à une aide des personnels, leur prise en charge a tout naturellement été rattachée au SCASC. Il convient de bien préciser cependant qu'un budget correspondant est venu abonder le budget du SCASC, qui n'a à cette occasion, en aucune manière été réduit.

Il convient par ailleurs de rappeler les compétences du Bureau du SCASC : Extrait des statuts du SCASC adoptés en séance du CA le 24 mai 2016 :

**Article 8 - LE BUREAU DU SCASC**

Le(la) directeur(trice) est assisté(e) d'un Bureau élu sur sa proposition.

8-2

**COMPETENCES ET FONCTIONNEMENT DU BUREAU**

Le Bureau assiste le(la) directeur(trice) et le(la) directeur(trice) adjoint(e) du Service dans la préparation et l'exécution des décisions du Conseil de Gestion du SCASC.

**Question :**

Le Responsable Administratif des Services Site de l'Etoile UFR Sciences a fait comprendre que les personnels d'entretien partant en retraite ne seraient remplacés qu'au compte-goutte. Le différentiel manquant serait comblé en faisant appel à des sociétés privées. Qui a pris cette décision ? Quelles sont les justifications, alors qu'en CA le président a assuré vouloir garder un service d'entretien public ? (**CGT FERC-Sup**)

**Réponse :**

Le site de Saint Jérôme de la faculté des sciences compte environ une trentaine d'agents affectés à l'entretien des locaux, dont un certain nombre avec une ancienneté importante. En lien avec le service de médecine de prévention, un cabinet spécialisé sur l'ergonomie et les troubles musculo-squelettiques conduit actuellement un travail avec les personnels concernés pour améliorer les conditions de réalisation de leur activité. La faculté des sciences étudie par ailleurs en ce moment les

moyens de repositionner trois personnels dont l'état de santé le nécessite, et qui resteront au sein de l'établissement. Naturellement, il convient d'assurer l'entretien des locaux dont ils avaient la charge. Dans ce cadre, il pourra être fait appel à un prestataire de service, sans qu'il soit pour autant question d'une généralisation.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h30.

Le Président

Yvon BÉRLAND



Le secrétaire de séance

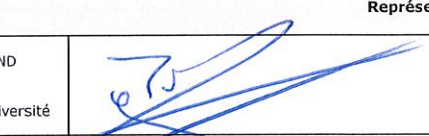
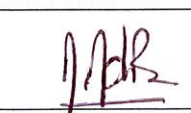

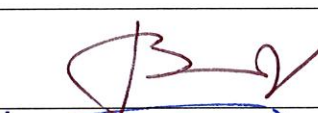


Romain HINET-DEBAIN



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 MASCRET DE BARBARIN VP du CA	
Dominique ESCALIER Directrice Générale des Services		Thierry PAUL VP Formation	exc .
Jean-Paul BONY DGS Adjoint		Pierre CHIAPPETTA VP Recherche	exc .
Jean-Philippe POTIER DGS Adjoint		Guillaume AFONSO DRH	

Représentants du personnel (titulaires)		Représentants du personnel (suppléants)		
NOM - PRENOM Organisation syndicale		NOM - PRENOM Organisation syndicale		Avec ou sans voix délibérative
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 CHENESEAU SNPTES	EXCUSEE	
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	EXCUSE	
Romain HINET-DEBAIN FSU		Axelle CLARISSE FSU		