

Procès-verbal du comité technique réuni le 21 Mars 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 l'UNSA.

Le Président ouvre la séance.

I : Approbation des Procès-Verbaux (PV) du 13 décembre 2016 et du 17 janvier 2017 – pour avis

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal de la séance du comité technique du 13 décembre 2016.

Il n'appelle pas de remarque ou observation et il est adopté à l'unanimité.

Le Président soumet à l'approbation le procès-verbal de la séance du comité technique du 17 janvier 2017. Il n'appelle pas de remarque ou observation et il est adopté à l'unanimité.

La CGT demande la parole pour faire une déclaration préalable.

Le Président donne la parole à l'organisation syndicale.

La CGT déclare :

« Déclaration sur la journée de mobilisation nationale du 21 mars sur les fusions forcées :

Les organisations CGT (CGT FERC Sup, CGT INRA, SNTRS-CGT), FO (SNPREES-FO, SupAutonome-FO) et SUD (SUD Education) appellent à la grève aujourd'hui pendant le CNESER pour refuser les fusions et regroupements d'établissements.

Ces fusions visent des objectifs précis :

1. Opérer des économies d'échelles sur le long terme en réduisant drastiquement le nombre d'établissements.
2. Détruire le peu qu'il reste de démocratie universitaire et s'affranchir de l'influence des personnels sur la direction et la gestion des établissements.
3. Favoriser la précarisation des personnels et la dégradation de leurs conditions de travail.
4. Régionaliser l'ESR et l'assujettir aux besoins locaux, avec comme conséquence, la remise en cause du caractère national des diplômes.
5. Introduire des établissements publics et privés dans une même structure pour préparer la privatisation progressive du service public d'ESR et la remise en cause de la réalisation de ses missions par des fonctionnaires d'État.

Les organisations signataires continueront de lutter contre la mise en place de ces machines à broyer budgets, emplois, formations, services que sont les ComUE et continuera de défendre un Service public national d'Enseignement supérieur et de Recherche, laïque, démocratique et émancipateur.

Pour ces raisons le syndicat CGT FERC Sup ne siègera pas à ce CT »

Le Président indique que, sur le point suivant, les représentants des personnels pourraient intervenir au moment des débats sur le sujet, dans le cadre d'une discussion démocratique.

Le Président redonne la parole à la CGT.

La CGT poursuit sa déclaration :

« Déclaration sur l'élargissement des horaires d'ouverture de certaines BU d'Amu : Ouvrir toujours plus avec toujours moins : c'est NON !

L'université applique aujourd'hui le plan annoncé en 2016 par le ministère, un nouveau plan d'extension des horaires d'ouverture des bibliothèques universitaires. Les BU ont un rôle majeur à jouer dans la réussite des étudiants. Il est crucial de leur donner des moyens à la hauteur de cet enjeu... or ce plan propose tout l'inverse !

- Ce plan finance surtout de l'emploi précaire étudiant (24 k€).

Une bibliothèque, ce n'est pas seulement une salle avec des tables, des chaises et du chauffage, c'est un ensemble de services scientifiques et culturels. Travailler en bibliothèque, ce n'est pas un job précaire à

temps partiel, c'est un métier qui s'apprend, avec des diplômes professionnels, des concours nationaux et une formation continue tout au long de la carrière.

De plus, nous considérons que les étudiants qui travailleraient pour ouvrir plus les bibliothèques méritent autant que les autres de réussir leurs études ! Le ministère serait plus avisé de leur octroyer des bourses: nous préférons voir les étudiants travailler en bibliothèque pour réussir leurs études, plutôt qu'y travailler pour les financer !

L'appel renforcé à l'emploi étudiant s'inscrit dans une politique plus globale de précarisation de l'emploi.

A l'université d'Aix-Marseille, l'ouverture du samedi sera assurée sur la base du volontariat. Il est facilement imaginable que ce volontariat sera motivé uniquement par l'augmentation du pouvoir d'achat, car les agents ont certainement mieux à faire le samedi, comme rester avec leur famille, avoir des loisirs avec leurs amis.

Et puis, à quand l'ouverture le dimanche ?

Parallèlement à ces baisses de crédits récurrentes, on assiste à une augmentation constante des financements par le biais d'appels à projets, ce plan en est une nouvelle expression.

Ce type de financement, qui peut convenir à des projets limités dans le temps et dans leur portée, n'est absolument pas adapté à l'objectif fixé par le ministère d'augmenter, de manière permanente, les horaires d'ouverture des BU. Il s'agit là d'une mission pérenne qui doit s'appuyer sur des financements stables et durables dans le temps.

Enfin, le plan "bibliothèques ouvertes" ne tient aucun compte de la pénibilité du travail en horaire décalé, le soir et le week-end, et de son impact sur la santé des agents au travail, sur leur vie sociale et familiale alors que depuis 2013, le gouvernement prétend développer la qualité de vie au travail (QVT) dans la Fonction publique...

Au bout de 3 ans quand la subvention ministérielle sera terminée, l'intégralité de l'effort financier supplémentaire pour ouvrir plus reviendra à l'université. Au dépend de qui et de quoi ?

Nombreux sont les étudiants de notre université qui ne bénéficient pas des mêmes conditions d'accès aux bibliothèques de l'université. Plutôt que d'étendre les horaires d'ouvertures, il nous semble prioritaire de mettre en place des structures rectifiant les inégalités d'accès aux bibliothèques intégrées et associées.

Pour toutes ces raisons, ouvrir toujours plus avec toujours moins, c'est NON ! »

Les représentants de la CGT sortent de séance.

II – Evolution de la Direction de la Formation Doctorale (DFD)– pour avis

Le Président donne la parole au Directeur du Collège Doctoral.

Le Directeur du collège doctoral rappelle que la direction de la Formation Doctorale a été créée il y a 1 an afin de participer à la mise en œuvre de la formation doctorale au sein d'Aix Marseille Université. Il explique à l'aide de la présentation jointe au procès-verbal le contexte et la démarche qui ont conduit aujourd'hui à proposer pour 6 assistantes d'écoles doctorales un rattachement hiérarchique à la DFD et pour 6 assistantes un rattachement fonctionnel. L'organisation proposée a fait l'objet d'un avis des directeurs de composantes concernés, des directeurs d'écoles doctorales et de chaque assistante de direction. Le rattachement s'est fait sur la base du volontariat.

Le SNPTES demande si une politique de regroupement est envisagée, sachant que les secrétariats sont multi-sites.

Le Directeur du Collège Doctoral répond que non car les secrétariats doivent rester en proximité des étudiants et des directeurs des écoles doctorales. Il précise que la DFD est située sur le campus Saint Charles et que les écoles doctorales sont réparties sur les différents sites d'AMU.

La CFDT demande pourquoi sur la diapositive 4, les mots « sur la base du volontariat » sont entre guillemets.

Le Directeur du collège Doctoral répond que les guillemets peuvent être enlevés n'ayant pas de signification particulière. Chaque assistante a été entendue et a pu exprimer un choix.

FO remercie de la clarté de la présentation et dit sa satisfaction que chaque avis ait été recueilli. Il demande s'il a été réalisé un compte rendu des entretiens menés avec les composantes pour expliquer leurs motivations à intégrer ou non hiérarchiquement la DFD.

Le Directeur du Collège Doctoral répond que les réunions et entretiens ont surtout permis d'expliquer la démarche.

La Directrice de la DFD ajoute que ce qui a été exprimé est surtout la motivation des assistantes qui ont choisi le rattachement à la DFD. Elles souhaitent disposer d'un accompagnement dans le domaine des ressources humaines, avec un supérieur hiérarchique BIATSS. Elles attendent de disposer d'une fiche de poste, de réaliser un entretien professionnel individuel avec leur encadrant, d'avoir une reconnaissance de leur métier et une meilleure visibilité de leurs missions. Ces remarques ont surtout été faites lors des rencontres que la Directrice de la DFD a organisées avec chacune des assistantes.

FO suggère de formaliser les avis afin de clarifier la démarche.

Le SNPTES demande des éléments sur les catégories fonction publique auxquelles appartiennent les différentes assistantes.

Le Directeur du Collège Doctoral répond qu'il y a 2 ingénieurs d'études, 7 techniciens et 2 adjoints de catégorie C.

Le SNPTES demande quelle peut être la perspective de carrière pour un ingénieur d'étude affecté au sein de la DFD.

La Directrice de la DFD répond que le profil type d'une assistante en école doctorale est d'un niveau de catégorie B, ce qui n'empêche en rien les agents qui le souhaitent d'évoluer vers d'autres fonctions dans le cadre d'un projet individuel de carrière.

Le SNPTES demande si les secrétaires de masters pourraient être concernées aussi par ce type de regroupement, étant elles aussi parfois isolées.

Le Président répond que non et que cela s'inscrirait dans une organisation d'une autre ampleur qui n'est pas d'actualité.

Le Président exprime sa satisfaction du travail présenté aujourd'hui car il participe à la structuration de l'établissement et permet une meilleure lisibilité pour les étudiants et pour les personnels impliqués. Il précise que la proposition a été faite à l'initiative des collègues.

Le Président soumet au vote la proposition d'évolution de la direction de la formation doctorale. La proposition est adoptée à l'unanimité.

III – Ajustement de la campagne d'emplois 2017- pour avis

Le Président donne la parole au Directeur des Ressources Humaines.

Le Directeur des Ressources Humaines explique que la modification concerne la campagne d'emplois BIATSS et plus particulièrement les deux postes de techniciens publiés pour la Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information (DOSI). L'ajustement consiste à inverser le type de publication en interne et en externe des deux postes, celui de l'emploi type « technicien en maintenance, d'exploitation et de traitement des données » désormais publié en interne et celui de l'emploi type « technicien des métiers de l'image et du son » désormais publié en externe. La finalité de cette inversion est de permettre à un plus grand nombre de collègues de présenter le concours sur le profil en maintenance.

Cette proposition n'appelant pas de remarques, le Président soumet au vote la proposition d'ajustement de la campagne d'emplois 2017.

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

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IV –Présentation du projet d'extensions horaires de certaines bibliothèques d'AMU – pour avis

Le Président donne la parole au Directeur du service commun de documentation (SCD).

Le Directeur du SCD présente à l'aide d'un support joint au procès-verbal le contexte puis le dispositif envisagé. Il précise notamment qu'AMU a été sélectionnée suite à un appel à projet national par le ministère. AMU a ainsi obtenu, parmi les 11 postes nationaux, 1 poste pérenne de coordinateur de projet. La personne sera mobilisée dans un premier temps par la mise en place du projet d'extensions horaires puis pourra se mobiliser sur d'autres actions transverses. Le ministère va aussi accompagner AMU par l'octroi d'une subvention qui lui permettra de tester le dispositif proposé. AMU pourra ensuite décider de poursuivre ou non l'expérimentation en prenant en compte l'évaluation qui va être faite, et notamment le degré de satisfaction des usagers, étudiants et personnels.

La FSU déclare :

« Considérant que l'amplitude d'ouverture des bibliothèques universitaires françaises est insuffisante, le Ministère de L'Enseignement supérieur a lancé en 2016 un énième plan d'extension des horaires d'ouverture des établissements, intitulé « Bibliothèques ouvertes » ...comme si elles ne l'étaient pas, alors qu'actuellement, l'amplitude d'ouverture des Services communs de documentation (SCD) est supérieure à celle de toutes les autres entités universitaires et que depuis vingt ans les horaires de BU se sont largement

accrus sans véritable moyen supplémentaire ! Rappelons que sur Aix-Marseille, les BU ont déjà des amplitudes horaires conformes ou supérieures aux moyennes nationales.

Si ce projet était accompagné des moyens budgétaires et humains nécessaires, notamment en matière de créations de postes de titulaires et de conditions de récupérations avantageuses pour les personnels, la FSU, attachée à la qualité du service public, aurait pu en partager les objectifs. Mais il n'en est rien.

Comme lors du plan « NoctamBU », concocté par le gouvernement précédent, il ne s'agit nullement d'offrir un service de qualité. Nous tenons à reprendre ici les principes énoncés en 2010 par l'ADBU, Association des Directeurs de Bibliothèques Universitaires pour l'extension des horaires d'ouverture : « Pour L'ADBU, l'extension des horaires d'ouverture suppose :

- une prise de conscience, de la part de l'État comme de la part des universités, de leurs responsabilités juridiques et administratives : au moment où l'on débat de questions d'insécurité, il serait irresponsable, contraire au bon sens et à la réglementation de confier la gestion des équipements aux seuls moniteurs-étudiants dont le recrutement ne saurait être considéré comme la panacée universelle,
- une gestion favorable des heures supplémentaires et récupérations si l'on veut mobiliser des équipes,
- un accompagnement pérenne de la part de l'État : à cet égard les universités devront être attentives au caractère pluriannuel de ses engagements financiers,
- un accompagnement logistique de la part des établissements : les bibliothèques ne peuvent ouvrir en nocturne ou le dimanche sans que des structures en charge des urgences informatiques ou immobilières ne soient prêtes à intervenir pour pallier tout problème de réseau, de chauffage, etc.
- une analyse par site universitaire qui puisse associer les villes et le potentiel des bibliothèques publiques de centres-villes, puisque certains campus sont désertés après les cours ; ces derniers sont parfois quasi-inexistants dès le vendredi après-midi : l'économie du temps doit être donc pleinement et réellement intégrée dans les préoccupations des universités et les politiques de sites. »

Le plan BO+, dans ses principes et son calendrier extrêmement serré, ne donne pas le cadre nécessaire à des extensions d'horaires d'ouverture de qualité à l'université d'Aix Marseille :

- le financement n'est pas pérenne : il est établi pour 3 ans de façon dégressive. La prise en charge revient ensuite intégralement à l'université.
- au niveau des moyens humains, le recours au contrat étudiant est la seule solution envisagée.

Pour la FSU, il faut ouvrir les services communs de documentation, comme tous les services publics, aussi largement que nécessaire. Mais pour augmenter les amplitudes d'ouverture sans que cela se fasse aux dépens de la qualité du service public, il faut des créations de postes de personnels titulaires qualifiés en nombre suffisant et la reconnaissance des sujétions spéciales liées à ces horaires décalés par l'attribution de récupérations plus favorables que les régimes actuels liés à l'ARTT. »

Le Directeur du SCD précise que l'association des directeurs de bibliothèques universitaires a soutenu le plan d'extensions des horaires et a participé aux travaux préparatoires ministériels. Il ajoute que la subvention ministérielle est effectivement ponctuelle et qu'AMU pourra à l'issue de la période financée faire un choix en s'appuyant sur l'expérimentation. Le coût à supporter par l'université en fin d'expérimentation est bien compris et nécessitera un choix. Il ajoute que le poste pérenne créé restera à l'université, que le dispositif soit ou non maintenu.

La FSU indique que ce n'est pas la personne recrutée sur le poste créé qui fera les horaires d'extensions et que, comme cela est chaque fois précisé par la direction de l'université, le ministère ne couvre pas par la subvention la totalité du coût du recrutement. La FSU demande des précisions sur les conditions d'ouverture en termes de lieu d'exercice des fonctions, d'horaires et de statut des agents sollicités.

Le Directeur du SCD répond qu'il n'y a pas de modification par rapport à l'existant, qui repose notamment sur un équilibre entre les personnels titulaires et non titulaires, dispositif complété par l'appui de personnels en contrat étudiant. Il explique qu'une fois le principe du projet présenté en comité technique, il est prévu de travailler plus précisément les plannings. L'administration a commencé à réfléchir sur des solutions. Elle a notamment mesuré l'intérêt pour les agents d'effectuer des heures rémunérées en heures supplémentaires par rapport au taux de rémunération moyen d'une heure de travail.

La FSU demande si, comme actuellement, une seule partie des locaux du secteur santé sera ouverte le samedi matin et si, comme actuellement, sur certains sites, seuls des étudiants en contrat seront présents. Le Directeur du SCD répond que la présence de personnels contractuels exclusivement étudiants le soir de 19h30 à 21h00 n'est vrai que sur le site Timone. Il indique que ce choix d'organisation avait été fait en 2010 avant la fusion et qu'elle s'explique par le fait que la bibliothèque de médecine n'est pas isolée mais intégrée dans un bâtiment sécurisé plus globalement. Il précise que même si la fréquentation est importante, elle ne nécessite pas que les trois étages de la bibliothèque soient ouverts et que les étudiants sont par ailleurs informés que les prêts ne sont pas possibles pendant les horaires élargis.

La FSU demande comment la question d'organisation va être résolue entre le 21 mars date du CT et le 22 avril date de déploiement du dispositif. Elle indique que les agents n'ont pas été informés des modalités de

travail, que le dispositif repose sur le volontariat et qu'il a aussi été fait mention de la mutualisation des personnels entre sites.

Le Directeur du SCD confirme que les agents ne seront sollicités que sur la base du volontariat et que des agents ont exprimé le souhait de pouvoir être sollicités même s'ils ne sont pas en fonction sur des sites qui participent à l'expérimentation. Le Directeur du SCD dit son étonnement du manque d'information évoqué sur le dispositif envisagé, alors que certaines organisations ont déjà largement communiqué et surtout que des groupes de travail se sont réunis, notamment pour discuter du document soumis à l'avis du comité technique ce jour. Il indique que les documents présentés aujourd'hui et le compte rendu du conseil du SCD vont être diffusés et qu'il a bien pris note du besoin d'accroître encore l'effort de communication. Il précise enfin que, maintenant que le comité technique est entendu, les discussions et la communication vont intervenir très rapidement pour aboutir à la mise en place des plannings.

La FSU demande si le Directeur sait si les agents vont souhaiter intervenir contre récupération ou plutôt contre rémunération supplémentaire.

Le Directeur du SCD répond qu'il semblerait que les agents choisissent plutôt l'attribution d'une rémunération supplémentaire. Il indique qu'aujourd'hui il y a un partage entre les deux dispositifs et que quelle que soit l'orientation prise, cela se fera dans le cadre de l'enveloppe budgétaire prévue.

Le SNPTES demande dans quel cadre réglementaire est prévue la rémunération de 110€ la journée.

La Directrice Générale des Services répond que le dispositif avait été négocié en 2012/2013 avec la direction du SCD sur la base du dispositif qui existait à l'université Paul Cézanne.

Le SGEN-CFDT s'associe à la remarque sur le manque de communication et demande si des contacts ont été pris avec la RTM et le CROUS pour la coordination des services offerts aux étudiants et aux agents amenés à venir travailler.

Le Président répond que la communication déjà entamée au sein du groupe de travail, va pouvoir être renforcée une fois l'avis du comité technique prononcé.

Le Directeur du SCD ajoute que la réponse du ministère sur le projet présenté par AMU n'est arrivée qu'en décembre et que le groupe de travail a tout de suite travaillé sur le sujet. Il indique qu'il a rencontré régulièrement le Directeur du CROUS pour le sensibiliser à la question de l'ouverture la plus large possible, notamment sur le site d'Aix en Provence.

Le SGEN-CFDT dit son inquiétude sur l'avenir du projet si les étudiants en contrat ne souhaitent plus participer autant au dispositif. Il demande si cela impliquerait que les horaires sur des créneaux plus larges soient imposés aux agents permanents d'AMU et si, dans ce cas, une augmentation du taux horaire serait envisagée.

Le Président répond que l'augmentation du taux n'est pas envisageable et que si des difficultés de recrutement de moniteurs ou d'agent étaient rencontrées, le dispositif serait revu.

Le SNPTES indique que les étudiants ont besoin de cet élargissement des horaires d'ouverture et qu'il faut faire tout ce qu'il est possible d'envisager dans leur intérêt.

FNEC-FO remercie de la transmission de la présentation en amont du comité technique et se félicite de la généralisation de cette pratique. FNEC-FO apprécie aussi que les usagers aient été interrogés en amont de la proposition et souhaite que la méthode de sondage de l'utilisateur soit développée car cela est indispensable pour connaître les besoins et les contraintes des étudiants. Elle se dit intéressée aussi par l'adhésion au dispositif « affluence » qui place l'étudiant au cœur du projet. FNEC-FO indique aussi que, concernant le travail étudiant de plus en plus généralisé notamment pour les étudiants en niveau L, elle est favorable au fait d'offrir des possibilités d'emplois sur le site des études. Elle indique aussi qu'il faut garder à l'esprit qu'en Amérique ou en Asie, les bibliothèques sont ouvertes 7 jours sur 7 et 24h sur 24. Elle ne dit pas qu'il faut suivre cette voie mais veut que cette réalité soit à l'esprit de tous. FNEC-FO demande enfin si de nouveaux services, notamment en ligne, accessibles à tout instant, pourraient être envisagés comme une réponse aux besoins particuliers.

Le Directeur du SCD répond que tout un panel de services peut être déployé, notamment via le web ou l'accès à des PC ou des imprimantes, des espaces de travail en groupe, des espaces silencieux en bibliothèques. C'est effectivement pour offrir tous ces services que le SCD s'organise. Il indique que les chercheurs s'éloignent du SCD en tant que lieu physique de travail mais que pour les étudiants notamment de niveau L, l'accès aux locaux est important.

La Vice-Présidente du conseil d'administration remercie toutes les interventions qui placent l'étudiant au centre des discussions et des dispositifs. Elle souligne l'importance de s'appuyer sur les sondages et enquêtes effectués auprès des usagers pour connaître précisément leurs besoins. Elle indique que la bibliothèque est un lieu important pour travailler loin du bruit, des distractions, de la famille. Elle ajoute qu'elle s'attache actuellement avec le Vice-Président étudiant à relancer le travail étudiant au sein de l'établissement, en s'appuyant sur deux campagnes de recrutement. Elle veut rassurer les personnels sur la différence réaffirmée dans l'établissement entre le travail des agents permanents et celui des étudiants

en contrat. Les étudiants, en appui des personnels du SCD, trouvent par leur contrat un travail enrichissant à proximité de leur lieu d'études et très souvent de résidence. La Vice-Présidente du conseil d'administration ajoute que le travail en horaires décalés est souvent une chance pour les étudiants pour concilier les emplois du temps liés à leurs études et le travail personnel. Elle conclut en indiquant que pour toutes ces raisons, le travail étudiant est bien perçu au sein du conseil du SCD.

Le SNPTES s'associe à la préoccupation de favoriser la prise en compte des besoins des étudiants. FNEC-FO demande si des solutions autres que celles de l'élargissement des horaires d'ouverture ne pourraient pas être envisagées, comme la possibilité de laisser des salles connectées au Wifi ouvertes sur des plages plus larges. FNEC-FO demande si cette solution ne serait pas particulièrement intéressante pour les sites excentrés sur lesquels les étudiants peuvent avoir des besoins au moins aussi forts.

Le Directeur du SCD répond que sur les sites comme Digne, Avignon ou Gap, la taille modeste des structures ne permet pas d'envisager des solutions d'ouverture sur des horaires plus larges. La pratique montre que sur ces sites la demande des étudiants est moindre car ils vivent souvent plus loin de leur lieu d'études et quittent les sites à des horaires plus standards.

FNEC-FO demande pourquoi le site St Charles ne fait pas partie de l'expérimentation.

Le Directeur du SCD répond que la bibliothèque de St Charles a un dimensionnement, en termes de personnel, plus réduit avec uniquement 15 agents et que, compte tenu des délais pour répondre au plan ministériel, il n'était pas possible de mener le dialogue social préalable nécessaire. Cela signifie qu'une solution pourra être proposée ultérieurement.

Le Président soumet au vote la proposition de projet d'extensions horaires de certaines bibliothèques d'AMU.

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

La proposition est adoptée à la majorité des votes.

V - Regroupement du réseau Téthys et de la Direction des Relations Internationales (DRI)- Présentation de la proposition de la nouvelle organisation – pour avis

Le Président présente le réseau Téthys qui regroupe plus de 70 universités du pourtour méditerranéen et qui, dans le cadre du projet Idex, a constitué l'un des points forts pour le positionnement de l'établissement. Il explique qu'il est maintenant important de regrouper les opérations menées autour du bassin méditerranéen par Téthys avec les actions supportées par la Direction des Relations Internationales (DRI). Il donne la parole au Directeur Général des Services Adjoint pour présenter le projet.

Le Directeur Général des Services Adjoint (DGSA) présente le projet de regroupement du réseau Téthys au sein de la DRI à l'aide du document joint au procès-verbal. Il explique notamment la démarche et précise que pour les personnels de Téthys, la nouvelle organisation aura peu d'impact. L'intégration permettra d'abord de créer un collectif de travail et c'est dans un deuxième temps qu'un déménagement sera fait sur Aix en Provence. L'intégration et le déménagement se feront sur la base du volontariat et feront l'objet d'une présentation préalable au CHSCT. Le DGSA précise que 5 agents sont concernés, dont 4 ont déjà exprimé leur accord pour déménager de site. La 5^{ème} personne qui pour des raisons personnelles ne souhaite pas aller sur le site d'Aix en Provence a candidaté dans le cadre de la mobilité interne.

Le SGEN-CFDT demande des précisions sur le statut et la catégorie fonction publique des agents.

Le DGSA répond que Téthys fonctionne uniquement sur ressources propres. 3 des agents sont en contrat à durée déterminée et 2 disposent d'un contrat à durée indéterminée, le réseau existant depuis 2001. 4 agents sont de catégorie A, de niveau ingénieur, et 1 agent est de catégorie B avec un profil de gestionnaire administratif.

Le Président ajoute que Téthys est un réseau qui coordonne un nombre conséquent de projets européens et que les ingénieurs sont en charge de porter ces projets au nom du consortium.

Le SGEN-CFDT demande confirmation qu'il ne sera pas mis fin au contrat de la personne qui ne souhaite pas déménager.

Le DGSA répond que cet agent, qui est effectivement en CDD, a un profil de gestionnaire financier, profil pour lequel les possibilités de mobilité sont très fortes.

Le SNPTES demande si les agents de Téthys peuvent bénéficier du dispositif Sauvadet.

La DGS répond que non et précise que les 2 agents en CDI disposent de contrats de type LRU, donc non éligibles.

Le SNPTES demande si l'objectif du regroupement est de favoriser l'ingénierie de projet dans le cadre des relations internationales, en simplifiant les structures.

Le Président répond que l'organisation d'AMU se construit au fur et à mesure. Il apparaît après quelques années de fonctionnement qu'il n'y a plus de sens à maintenir les deux structures avec des chargés de mission travaillant dans les mêmes périmètres. Il indique qu'AMU veut aller vers plus de cohérence stratégique par ce regroupement tout en respectant les choix personnels des agents qui ne se voient rien imposé par ce projet.

Le Président soumet au vote la proposition de nouvelle organisation et de regroupement du réseau Téthys et de la Direction des Relations Internationales (DRI)

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

La proposition est adoptée à l'unanimité dont 1 abstention.

VI – Evolution de l'organigramme du Service Universitaire d'Information et d'Orientation (SUIO) – pour avis

Le Président donne la parole à la Vice-Présidente déléguée à l'orientation et à l'insertion professionnelle. La Vice-Présidente déléguée à l'orientation et à l'insertion professionnelle présente à l'aide du document annexé au procès-verbal les objectifs de la modification de l'organigramme. Elle indique que le premier objectif est de mettre en valeur toutes les actions autour de l'entrepreneuriat étudiant en créant un pôle spécifique. La deuxième volonté est de mettre en avant « ipro » en dédiant une cellule spécifique au sein du pôle insertion.

Le SGEN CFDT demande des précisions d'abord sur le projet PEPITE puis sur la position du conseil de gestion et des personnels sur cette proposition.

La Vice-Présidente déléguée à l'orientation et à l'insertion professionnelle répond d'abord que la modification de l'organigramme a été présentée au conseil de gestion comme projet structurant, sans vote. La proposition a été faite en concertation avec les directeurs de pôle qui approuvent ce détachement dans un but de lisibilité pour les étudiants, les personnels enseignants et les partenaires extérieurs. La Vice-Présidente déléguée à l'orientation et à l'insertion professionnelle répond ensuite que PEPITE est un label accordé par le ministère. PEPITE est organisé avec un comité de pilotage qui comprend AMU, en qualité de coordinateur, et d'autres établissements : Avignon, l'ECM, L'IEP d'Aix, l'école des arts et métiers, l'école des mines et le Rectorat. Puis un comité d'aide a été constitué pour piloter et élaborer, avec les partenaires, la politique et les dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprise. En 3^{ème} niveau, il existe un comité d'engagement qui permet de retenir des projets en accordant le titre d'étudiant entrepreneur par sélection sur dossiers. Par ce biais, les étudiants peuvent mener à bien un projet, avec l'aide d'un support pédagogique et d'un support d'entrepreneur. Le projet peut se transformer en stage de Master. L'objectif du pôle PEPITE est de sensibiliser les étudiants à la création d'entreprise et de les aider à cette création, en les accompagnant et en leur ouvrant un réseau. Elle conclut la présentation en indiquant que depuis sa création 40 entreprises ont vu le jour.

FNEC-FO demande des éléments de volumétrie sur le nombre d'étudiants concernés.

La Vice-Présidente déléguée à l'orientation et à l'insertion professionnelle répond qu'en 2013 au lancement du projet, elle s'attendait à peu de retours. 300 à 400 étudiants ont participé aux actions proposées. Ainsi pour l'action « 36h chrono », il y a eu plus de demandes que de places offertes. Cette année, 90 dossiers pour devenir « étudiant entrepreneur » ont été déposés pour 40 sélectionnés.

FNEC-FO demande si les 4 agents du pôle se mobilisent uniquement pour ces 40 étudiants.

La Vice-Présidente déléguée à l'orientation et à l'insertion professionnelle répond que les actions qu'ils doivent mener sont bien plus nombreuses, notamment permettre le développement de partenariats avec des entrepreneurs. Les événements se multiplient chaque année et doivent concerner petit à petit toutes les composantes.

FNEC-FO demande ce qui est fait pour l'accès au financement des projets, problématique majeure pour les jeunes entrepreneurs.

La Vice-Présidente déléguée à l'orientation et à l'insertion professionnelle répond qu'un réseau professionnel de banquiers est mobilisé. L'université joue un rôle de facilitateur pour le rapprochement des financeurs et des étudiants, même s'il n'existe pas encore de dispositif de bourse ou d'aide au sein de la direction.

Le Président soumet au vote la proposition d'évolution de l'organigramme du Service Universitaire d'Information et d'Orientation

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

La proposition est adoptée à l'unanimité dont 3 abstentions.

VII – Proposition d'extension du bénéfice du « chèque bienvenue » aux parents adoptant des enfants mineurs- pour avis

Le Président donne la parole à la Directrice du Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC). La Directrice du SCASC présente à l'aide du document joint au procès-verbal le contexte de la proposition, notamment le fait que les enfants adoptés le sont à un âge de plus en plus avancé. Elle propose donc que la prestation « chèque bienvenue » soit accordée aux parents adoptants quel que soit l'âge de l'enfant mineur à l'arrivée au foyer.

Cette proposition n'appelant pas de remarques, le Président soumet au vote la proposition d'extension du bénéfice du « chèque bienvenue » aux parents adoptant des enfants mineurs.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

VIII - Questions diverses

I. INDEMNITAIRE

Question : Les agents contractuels qui développent de nouvelles compétences (formation avec obtention de nouvelles qualifications) ne voient pas d'évolution de salaire. Ceci est décourageant pour ces collègues ANT. Le Sgen-CFDT rappelle sa revendication d'alignement des indices et carrières des contractuels sur ceux des ITRF. **(Sgen-CFDT)**

Réponse :

Cette position est connue et tout à fait respectable. Elle n'est toutefois pas partagée par tous, certains mettant en avant l'effort consenti par les personnels qui ont passé et réussi des concours, parfois avec une mobilité géographique.

Il est à noter que pour les personnels titulaires, les évolutions de carrière sont extrêmement difficiles compte tenu de la faiblesse des contingents nationaux.

Aix-Marseille Université a mis en place dès 2012 une charte de gestion des personnels contractuels qui assure aux agents non titulaires une évolution indiciaire régulière et le versement d'indemnités, qui ne sont pas une obligation réglementaire.

Dans le cadre du SDRH, une réflexion pourrait être proposée sur cette thématique, pour les agents non titulaires exerçant des fonctions pérennes et notamment pour ceux d'entre eux qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

Question : Un agent temporaire vacataire a-t-il accès à la prise en charge partielle des titres de transports par l'employeur ? **(Sgen-CFDT)**

Réponse :

La 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 est ouverte à l'ensemble des agents publics.

Il est rappelé que les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas pris en charge.

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.

De plus, lorsqu'un agent ayant plusieurs employeurs publics utilise le même titre d'abonnement pour effectuer l'ensemble de ses déplacements, il bénéficie d'une prise en charge partielle de son titre de transport, par chacun de ses employeurs, au prorata du temps travaillé auprès de chacun d'eux.

Actuellement, ce dispositif n'est pas activé pour les vacataires, qui interviennent de manière ponctuelle dans l'établissement.

Question : La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche obtenue dans une université et octroyée par l'université en question et non par le CNU, peut-elle être gardée par cet EC s'il part en poste dans une autre université (en l'occurrence : recrutement sur un poste de PU) ou bien son versement s'arrête-t-il au départ de l'EC. (*Sgen-CFDT*)

Réponse :

La PEDR est maintenue, au taux voté dans l'établissement d'origine, pour la durée restant à courir. (Ex. un EC titulaire d'une PEDR AMU à un taux annuel brut de 6000 euros depuis octobre 2015, s'il mute pour un autre établissement d'enseignement supérieur en septembre 2017, continuera à percevoir cette PEDR au même taux jusqu'à fin septembre 2019).

II. GESTION PERSONNEL

Question : DRH de campus : Est-il prévu une réorganisation dans le service de DRH campus d'Aix. Si oui, des agents de ce service vont-ils devoir aller travailler ailleurs ? (*Sgen-CFDT*)
Bilan 2 ans et demi après Origamu. Quel avenir pour les gestionnaires si les missions des DRH évoluent vers des activités qui ne relèvent pas de la gestion et qui concerneraient plutôt des cadres (ex conseiller mobilité carrière). (*Unsa Education*)

Réponse :

Il n'y a pas de modification prévue de l'organisation. Il y a en revanche une évolution du métier, accompagnée auprès des personnels.

Depuis septembre 2014, les activités des DRH campus ont progressivement été amenées à évoluer. Les nécessités de fonctionnement, les nombreuses interactions avec les différents acteurs de l'université (composantes, service centraux, usagers) ont positionné les DRH campus comme des relais de proximité très appréciés sur les différents sites.

Ainsi, les DRH campus assurent aujourd'hui une mission de proximité reconnue et concourent à un accompagnement des personnels qui reste toutefois à renforcer. Plusieurs facteurs expliquent cette évolution :

- La montée en charge forte du rôle d'accompagnement des agents : entretiens de mobilité, suivi des périodes d'essai, prise en charge des agents en difficulté, conseil auprès des éligibles Sauvadet, des contractuels recherche en fin de contrat, qui nécessitent un transfert de compétences du Pôle GPEEC vers les DRH de proximité pour assurer un accompagnement au plus près du terrain. Il faut souligner que ce sont des activités intéressantes pour les agents qui les assureront.
- La dématérialisation croissante des activités de gestion (mise en place d'outils tel qu'Arès pour la gestion des vacataires) fera évoluer le travail et il convient donc d'anticiper afin d'accompagner les personnels aux évolutions de leur métier.
- Une volonté de simplifier les circuits administratifs pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux composantes / services centraux.

C'est pourquoi une évolution progressive des DRH campus vers les activités qualitatives liées à la GPEEC est envisagée avec un accompagnement individuel et collectif (formations, groupes de travail internes) qui va s'exercer sur la durée.

Naturellement, cet objectif s'inscrit dans une démarche pluriannuelle. L'ensemble des agents en présence a bien évidemment vocation à participer à cette évolution. Les éventuels départs ne résulteraient que de choix personnels. Les évolutions métier n'entraîneront aucune mutation géographique imposée.

Enfin, la DRH adjointe à laquelle est rattachée depuis le 1^{er} mars, la direction du pôle gestion des DRH campus rencontre l'ensemble des agents sur les campus et accompagne ce projet de service et ses adaptations en collaboration étroite avec l'ensemble des pôles de la DRH concernés.

Le SNPTES demande des précisions sur le calendrier de mise en œuvre.

Le Directeur des Ressources Humaines répond que cela va se faire très progressivement, à partir de septembre prochain. Cela va se faire en concertation avec les agents qui vont être tous entendus et avec les encadrants de la DRH, dans une démarche partagée et non dogmatique. Il ajoute qu'à son arrivée il a été frappé de la volonté d'accompagnement exprimés en campus par les agents.

Question : Certains laboratoires gèrent les congés des agents AMU de leur laboratoire à l'aide du logiciel du CNRS Agate, est-ce une directive de l'administration ? Si ce n'est pas le cas, le Sgen-CFDT demande que tous les agents d'AMU soient gérés de la même manière pour les congés (Agate ou autre) et que des instructions claires soient données dans ce sens. **(Sgen-CFDT)**

Réponse :

Les unités de recherche qui utilisent Agate pour la gestion des congés des personnels BIATSS le font de leur propre initiative et par commodité. Naturellement, cette gestion doit s'inscrire dans le cadre défini par l'Université pour ses personnels.

S'agissant du logiciel, c'est un sujet à l'étude, qui implique au préalable une mise à plat générale de la question des organigrammes.

Question : Comment se fait-il qu'il n'y ait aucune réponse de l'administration concernant le devenir des dossiers de promotion déposés par les agents BIATSS ? Les agents ne sont toujours pas informés sur le sort réservé à leur dossier : classé, pas classé, éliminé, etc... **(Sgen-CFDT)**

Réponse :

Comme indiqué lors du CT du 20 décembre 2016, les commissions paritaires d'établissement sont des instances internes qui ne sont pas décisionnaires. Les avis rendus ne préjugent pas de ceux qui seront rendus dans les CAPA/CAPN, lesquelles décident in fine des promotions. C'est la raison pour laquelle l'établissement ne publie pas les propositions de classement des CPE. La réflexion est néanmoins en cours pour déterminer s'il est possible réglementairement de donner cette information aux agents, et fixer, le cas échéant, le mode de publicité opportun.

III. COMMUNICATION

Question : Nous regrettons l'absence de communication de la DRH sur les concours de l'AENES session 2017 après une communication trop tardive (pour certains corps) sur le mouvement national (inter académique).

Nous demandons une communication sur le mouvement académique (le serveur ouvre le 20 mars 2017) et le respect des obligations d'information à l'égard des personnels d'AMU qui appartiennent à l'AENES. **(Unsa Education)**

Réponse :

La DRH partage l'objectif d'améliorer sa communication à l'égard des personnels de la filière AENES. Lors de la demi-journée d'information sur les concours BIATSS organisée le 10 janvier 2017, l'information délivrée a ainsi été élargie aux concours des filières AENES et bibliothèques tant sur les types de concours, que les conditions d'accès ou encore le calendrier des épreuves. Le support de présentation, qui comporte ces informations, est disponible au téléchargement pour chaque agent de l'établissement sur le site internet de la DRH rubrique concours. Une page spécifique aux concours de l'AENES et bibliothèque sera créée prochainement et une information par mail à destination des personnels BIATSS sera réalisée lors des prochaines sessions.

En ce qui concerne l'ouverture du mouvement académique, un message a été envoyé le 16 mars 2017 aux agents, permettant aux agents d'être alertés dans un délai raisonnable. La DRH sera attentive au respect de ce délai pour l'ensemble des messages adressés aux personnels.

Question : SDH : un état d'avancement du Schéma Directeur Handicap sera-t-il présenté prochainement au CT avec notamment un point sur le conventionnement avec le FIPHP ? (*Sgen-CFDT*)

Réponse :

La présentation de l'avancement de ce schéma directeur a été programmée pour le CT du mois d'avril.

Question : La Vice-Présidente à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations devait venir présenter ses travaux devant le comité technique début 2017. Une date est-elle prévue à ce jour ? (*Sgen-CFDT*)

Réponse :

Cette présentation a été programmée pour le CT du mois de mai.

IV. ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Question :

Conventions de stage : L'article 5 de la convention stipule que lorsque la durée de stage est supérieure à deux mois consécutifs ou non il doit faire l'objet d'une gratification. L'établissement peut-il communiquer à combien de jours ouvrés correspondent ces deux mois pour un paiement effectif. Concernant le stage qui a une durée inférieure à 2 mois, la gratification est facultative, ce qui laisse entendre que les laboratoires peuvent gratifier les stagiaires sur leurs ressources propres or la DRH refuse de payer. Peut-t-on avoir une explication de texte (article 9 de la convention de stage) portant sur les droits aux congés des stagiaires ? (*SNPTES*)

Réponse :

Sur la question relative au fait que la DRH ne prend pas en charge les gratifications :

L'article L. 124 -6 du code de l'Éducation précise expressément que la gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221 -3 du code du travail.

La gratification correspond à une somme d'argent, éventuellement versée par l'organisme d'accueil, dans le cadre d'un stage. Elle est soumise à une réglementation précise depuis 2006 et ne peut en aucun cas être assimilée à un salaire, on parle donc de gratification pour les stagiaires et non pas de rémunération ou de tout autre terme.

Le versement de la gratification, le cas échéant, ne donne pas lieu à un flux de paye mais à un flux financier géré par la DAF selon les termes de la convention signée.

(Source : « guide des stages étudiants » du MESR édition 2015 – disponible dans le guide des procédures d'AMU)

Sur la question relative à la demande de communication sur le nombre de jours ouvrés correspondant à 2 mois :

La durée du stage est calculée en fonction du temps de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil et pas en durée calendaire.

En application de l'article D 124-6 du code de l'éducation, chaque période au moins égale à sept heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour et chaque période au moins égale à vingt-deux jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à un mois.

Il faut être vigilant sur la communication de nombre de jour ouvrés dans la mesure où l'article L 124-14 du code de l'éducation permet d'appliquer au stagiaire les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence applicables aux salariés de l'organisme d'accueil.

La DEVE communique sur le seuil de 308 heures de présence effectives au-delà duquel la gratification est obligatoire, en précisant que ce nombre d'heures correspond à 44 jours ouvrés dans le cas d'une présence hebdomadaire de 35 heures.

Sur la question relative à la possibilité de gratifier les stages d'une durée inférieure à 2 mois sur ressources propres des laboratoires :

Aux termes de l'article D 124-8 du code de l'éducation, tout organisme d'accueil peut prévoir de verser une gratification lorsque la durée du stage est inférieure à 2 mois de présence effective en stage.

Les étudiants effectuant des stages de courte durée au sein d'AMU ne sont pas gratifiés, sauf exception sur demande argumentée par une personne habilitée.

Sur la question relative aux droits à congés des stagiaires :

Les droits à congés applicables aux stagiaires sont précisés à l'article L 124-13 du code de l'éducation, selon lequel le stagiaire bénéficie des droits à congés et d'autorisations d'absence identiques à ceux des salariés en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption.

Par ailleurs, lorsque la durée de stage est supérieure à 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.

Le guide pratique des stages étudiants (édition MESR de novembre 2016) est téléchargeable au lien suivant : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid32310/guide-pratique-des-stages-etudiants.html>

Question :

Scolarité : Pourquoi un agent de catégorie C effectue les inscriptions administratives et le suivi des doctorants à la MMSH alors qu'il n'y a pas de scolarité ? En effet la seule scolarité se situant au 29 avenue Robert Schuman pour ALLSH. De plus à la scolarité ALLSH existe un bureau des « Doctorats HDR ». Pourquoi cet agent n'intègre pas la scolarité existante puisqu'elle n'est pas rattachée à l'école doctorale de la MMSH mais à la scolarité d'ALLSH ? **(SNPTES)**

Réponse :

L'agent en question est resté géographiquement sur le site de la MMSH car la question du rattachement à la composante des personnels travaillant en proximité des ED au moment d'Origamu n'avait pas été tranchée. Avant la fusion, sur ce site, ils étaient rattachés à la DRV. L'agent concerné exerce effectivement des activités relevant purement de scolarité.

A la rentrée, l'UFR ALLSH devrait intégrer deux personnels délocalisés à la MMSH (activités de scolarité). La responsable administrative a prévu de recevoir prochainement les agents concernés pour envisager avec eux les modalités possibles.

L'organisation justifie bien que l'agent soit physiquement au sein de la scolarité unique et du bureau des doctorants / HDR selon le modèle préconisé pour les activités de scolarité. Il pourra être envisagé une permanence sur le site en fonction des éventuels besoins.

Question :

Equipements sportifs : Nous remercions l'Université pour son investissement dans la réhabilitation des installations sportives sur le site de Saint Jérôme. Début des travaux avril 2017 avec la réfection du gymnase et des courts de tennis (mais sans que l'éclairage des courts ne fasse apparemment partie du cahier des charges) et la création d'un accès handicapé pour la salle de musculation. Nous regrettons de ne pas avoir été concertés à ce sujet. Est-ce que le personnel pourra un jour porter les couleurs d'AMU dans les compétitions sportives de tennis ? Actuellement le personnel et les étudiants à Saint Jérôme jouent sous l'association CUMS Saint Jérôme. Est-ce que la réhabilitation des installations va faire augmenter les frais de participation aux compétitions pour le personnel d'AMU (boissons pour l'accueil des équipes adverses, balles de tennis pour les tournois à domicile, tenue sportive aux couleurs d'AMU dans le championnat inter entreprise...) ? Nous sommes cette année capitale Européenne du sport. Existe-t-il une politique sportive commune pour l'ensemble des sites d'AMU ? Exemple : Pour l'accès au terrain de sport le soir après le travail et le weekend (pour les entraînements et compétitions), il existe une menace de retrait des filets de tennis en dehors des heures ouvrables, cela par manque de personnel de surveillance et dans ce cas il ne peut plus y avoir de compétitions. **(SNPTES)**

Réponse :

Les travaux de réhabilitation des installations sportives sur le site de Saint Jérôme font l'objet d'une maîtrise d'œuvre de la DEPIL. Un groupe de travail a été mis en place pour l'élaboration du cahier des charges et le suivi de la consultation auquel différents représentants de structures d'AMU sont associés, parmi lesquels le SUAPS ou encore la composante Sciences. Les usagers et utilisateurs de ces équipements, tant étudiants que personnels de l'université sont donc bien représentés et leurs besoins et attentes ont été pris en compte.

Parmi les spécificités du cahier des charges des travaux à réaliser :

- Concernant la salle de musculation : création d'un accès pour personnes à mobilité réduite ;
- Concernant les courts de tennis : leur éclairage, afin de faciliter une pratique de fin de journée et favoriser ainsi leur utilisation sur une plage horaire la plus étendue possible.

Par ailleurs, le SUAPS porte actuellement sa réflexion sur la constitution d'une structure sportive aux « couleurs d'AMU » qui serait labellisée par la Fédération Française de Tennis (FFT), à laquelle les personnels pourraient s'inscrire et participer ainsi à un championnat.

Comme pour toute organisation de ce type, l'inscription à cette structure à but non lucratif comporterait des frais d'adhésion, dont le montant tiendrait compte des différents frais engagés : occupation des équipements sportifs remis à neuf ; prix des licences à la FFT ; frais d'inscription en championnat ; frais de fonctionnement divers de la structure, dont par exemple la surveillance des équipements sous la responsabilité de cette structure le week-end et durant les vacances.

Il est par ailleurs rappelé que le CUMS n'est pas une association sportive de l'université.

V. DIVERS

Question : Lors de la venue de l'HCERES pour l'évaluation d'AMU, est-il prévu des entretiens avec les organisations syndicales ? (*Sgen-CFDT*)

Réponse :

A l'heure actuelle, le comité HCERES n'a pas encore indiqué quels étaient ses souhaits en matière d'entretiens. L'Université a naturellement fait figurer dans ses propositions des rencontres avec les représentants élus des personnels dans les différentes instances de l'établissement.

Question : Un collègue EC d'une autre université peut-il devenir directeur d'une unité d'AMU ? (*Sgen-CFDT*)

Réponse :

Dans le cas où l'université d'origine de l'enseignant-chercheur est cotutelle, il est réglementairement possible qu'il assure la fonction de directeur d'unité sous réserve qu'il y effectue lui-même ses activités de recherche. Il convient de rappeler que ce sont les tutelles de l'unité qui nomment le directeur.

Question : Compte personnel d'activité (CPA) : depuis le 1/1/2017 le compte personnel d'activité fonction publique est ouvert pour les agents titulaires et contractuels. Une information est-elle prévue en direction des personnels d'AMU ? (*Sgen-CFDT*) : Comment sera-t-il mis en œuvre pour les personnels d'AMU. (*Unsa Education*)

Réponse :

Au journal officiel sont sortis :

- Le rapport au Président de la République relatif à 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 (ici)

- 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 (ici)

Pour autant les décrets d'applications n'ont pas été promulgués, ils sont en discussion depuis le 3 mars 2017.

La DRH est en veille sur ce sujet et dès que nous aurons reçu des informations de la part du ministère une information aussi poussée et exhaustive que possible sera réalisée.

Dans l'attente, les DRH-campus disposent de documentation généraliste au cas où les agents auraient des demandes d'informations :

- Une affiche d'information
- Une brochure
- Le dossier de presse du ministère

Question : SDRH et GT : nous avons signalé par lettre au Président, la difficulté d'exploitation des documents proposés lors des GT. (**Unsa Education**)

Réponse :

La difficulté évoquée a été identifiée par un certain nombre de participants aux cinq groupes de travail (GT).

Il en a naturellement été tenu compte et les échanges ont alors été nombreux pour amener toutes les explications nécessaires.

Ces dernières ont permis qu'un nombre significatif de réponses et de propositions soit proposé par les membres des GT.

Un important travail de structuration et de synthèse a été conduit pour amener lors des deuxièmes séances des groupes à de nouveaux échanges, nourris et constructifs.

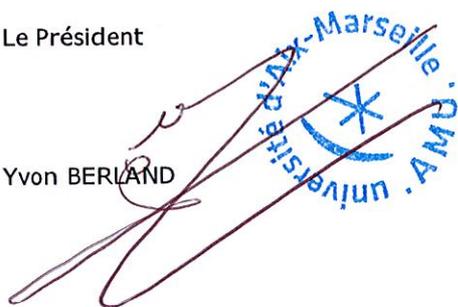
Enfin, une troisième séance de travail a été prévue pour permettre de disposer du temps de réflexion et d'expression nécessaires.

Il est en effet apparu important que le dialogue portant sur l'identification des axes stratégiques à moyen terme en matière de gestion des ressources humaines soit aussi partagé que possible.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h00.

Le Président

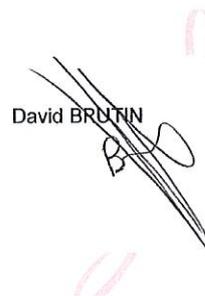
Yvon BERLAND



Le secrétaire de séance

David BRUTIN

David BRUTIN

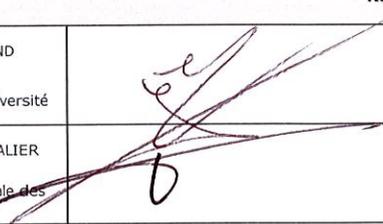
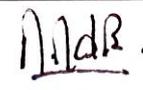
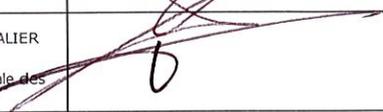


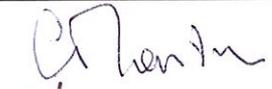
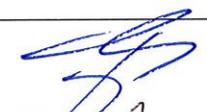
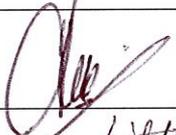
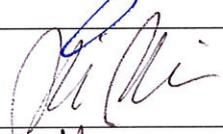
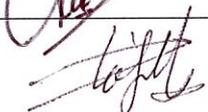
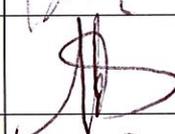
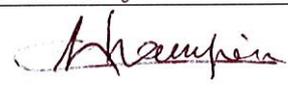
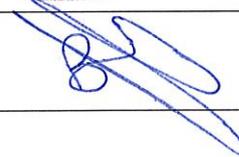
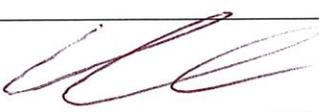
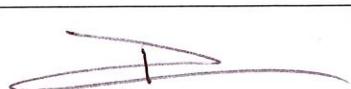
Signature
numérique de
David BRUTIN
DN : cn=David
BRUTIN, o, ou,
email=dbrutin@ya
hoo.fr, c=FR
Date : 2017.04.25
08:35:53 +02'00'

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 ESCALIER Directrice Générale des Services		Thierry PAUL VP Formation	
Jean-Paul BONY DGS Adjoint		Pierre CHIAPPETTA VP Recherche	
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 CHENESSEAU SNPTES		
Elyette HERNANDEZ UNSA-ÉDUCATION	EXCUSEE	David BRUTIN UNSA-ÉDUCATION		X
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		