

Madame, Monsieur,

25 juillet 2019

À l'occasion de la tenue de chaque comité technique, les organisations syndicales posent un certain nombre de questions diverses, dont les réponses intéressent l'ensemble des personnels. Afin de garantir la transparence de ces échanges et de diffuser au mieux ces informations, j'ai souhaité que ces réponses soient adressées à tous. C'est ainsi le nouveau numéro du « Comité technique-Réponses aux questions diverses des organisations syndicales ». Vous en souhaitant bonne lecture.

---

## Indemnitaires

### QUESTION :

Le régime indemnitaire des agents non-titulaires a d'abord été basé sur le taux de base ministériel de la PPRS puis a été revalorisé. Avec la mise en application de l'IFSE pour les agents titulaires, comment cela va-t-il être traduit pour les agents non-titulaires ? (CGT-SUD)

### RÉPONSE :

Le régime indemnitaire des personnels contractuels de l'université d'Aix-Marseille a été réévalué en septembre 2018 (+ 6% pour les personnels des catégories C, B et ASI ; + 5 % pour les personnels de catégorie A hors ASI).

En outre, l'évolution indiciaire triennale a également été réévaluée (entre +58% et +76% selon les corps des agents).

L'établissement doit préserver la soutenabilité budgétaire de ses décisions.

La mise en œuvre du RIFSEEP est sans effet sur les personnels contractuels de l'établissement.

## Gestion personnel

### QUESTION :

Les textes officiels qui régissent les EPI sont-ils explicites sur l'obligation et les sanctions qu'encourent d'une part l'agent qui refuse cet entretien et d'autre part le n+1 qui ne les fait pas passer ou qui les ne transmet pas à la DRH ? (CGT-SUD)

### RÉPONSE :

Selon le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat « Le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée au fonctionnaire au moins huit jours à l'avance. »

La circulaire relative aux modalités d'application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat dispose « Si un agent refuse de participer à l'entretien professionnel, il conviendra, dans un premier temps, de l'informer des conséquences que peut avoir son refus au regard de l'exercice annuel d'évaluation. En effet, cet exercice sera alors effectué de façon unilatérale par le SHD , l'administration pouvant invoquer des circonstances exceptionnelles (le refus de l'agent de se rendre à l'entretien), afin de justifier, au regard de la légalité de la procédure, l'absence d'entretien et donc d'échanges entre l'agent et le SHD. Le refus de l'agent de participer à l'exercice devra être consigné dans le compte-rendu, qui, nonobstant l'absence d'entretien, demeure le support de l'évaluation annuelle. L'agent se prive ainsi de toute possibilité de dialogue avec son SHD et ne peut faire valoir son point de vue.

Dans un second temps, si l'agent persiste à refuser l'entretien professionnel, une sanction disciplinaire pourrait être prononcée à son encontre. En effet, l'évaluation entre dans les prérogatives du supérieur hiérarchique direct comme composante de son pouvoir hiérarchique, comme la notation entraine, en son temps, dans les prérogatives du chef de service. Aussi, en refusant son évaluation prévue par le décret de 2010, l'agent se place sur le terrain du manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique. Il ne peut donc se soustraire à l'exercice de l'entretien professionnel prévu par le décret de 2010, sans s'exposer au risque d'une sanction disciplinaire. »

Aucun texte ne prévoit de sanction à l'encontre du SHD qui ne réaliserait pas l'EPI (entretien professionnel individuel) d'un de ses agents.

Toutefois, au sein d'AMU, la réalisation des EPI fait l'objet d'un suivi et d'une analyse par les DRH-campus qui relancent les structures pour lesquelles des EPI sont manquants. En cas de difficulté, les DRH-campus accompagnent les agents et les supérieurs hiérarchiques afin de faciliter la réalisation de cet exercice qui est un moment important de la vie professionnelle de l'agent.

Dans l'hypothèse où des agents connaîtraient des difficultés dans ce cadre, ils sont invités à se rapprocher de leur DRH-campus de proximité.

### QUESTION :

Nous avons remarqué qu'il y avait encore un retard conséquent dans la remise des bulletins de salaire (bulletin de paie de février, arrivé pour les plus chanceux fin mai). Quelles sont les difficultés rencontrées qui induisent ce retard ? (CGT-SUD)

### RÉPONSE :

Plusieurs facteurs expliquent le retard pris au printemps dans la diffusion des bulletins de salaire :

- la mise en place d'une procédure de comptage des bulletins de salaire et enveloppes afin de garantir l'envoi d'un seul bulletin par enveloppe ;
- les vacances de poste de certains bureaux ont généré une augmentation de la charge de travail des gestionnaires qui ont dû prioriser leur activité ;
- le bureau enseignant connaît chaque année au printemps un pic d'activité lié aux nombreuses opérations collectives intervenant à compter du mois de février (campagnes de recrutement, avancement, ...).

Un effort conséquent a été consenti en juillet afin de résorber le retard de diffusion. Ce retard sera complètement résorbé avant le départ en congé d'été. Il est par ailleurs rappelé que les agents qui auraient besoin de leur bulletin de salaire en urgence peuvent le demander à leur gestionnaire RH. (Dont les coordonnées, nom, numéro de téléphone et adresse mail se trouvent sur le site de la DRH)

QUESTION :

Les personnels universitaires peuvent prétendre à des mutations dans le secondaire. A l'inverse, les personnels du secondaire pourraient prétendre à ces mêmes mutations. Or, il semblerait que l'université ne joue pas le jeu. Il est vrai que les mobilités universitaires se font tout au long de l'année. Suite à l'arbitrage de la gouvernance sur les propositions du GT Mobilité, l'organisation d'une campagne annuelle a été refusée. De ce fait, il semble compliqué aux personnels du secondaire de pouvoir prétendre à ces mobilités, eux qui sont tenus de faire des vœux de mutation une fois l'an. N'y aurait-il pas une forme dérogatoire pour ouvrir les portes de l'université à du personnel titularisé, au lieu de prendre des contrats externes ? (CGT-SUD)

RÉPONSE :

Les postes ouverts au recrutement externe sont publiés sur des sites dédiés à la fonction publique, notamment Place de l'Emploi Public (ex-BIEP) et cela au fil de l'eau. Ainsi, l'établissement accueille aussi des fonctionnaires sur des recrutements externes, tout au long de l'année. Ce processus permet aux agents du secondaire de candidater au fil de l'eau aux offres d'emplois AMU par le biais du détachement. (La plupart des postes ouverts étant des postes ITRF, les agents en détachement auront la possibilité de demander leur intégration.)

QUESTION :

Suite à la question diverse du CT d'avril concernant les postes non parus en mobilité interne, quelles sont les moyens mis en œuvre pour contrôler que tous les recrutements concernés de toutes les composantes sont d'abord passés en mobilité interne ?

Par exemple, à l'IAE, les postes sont ouverts soit en interne à la composante, soit directement à l'extérieur d'AMU... (CGT-SUD)

RÉPONSE :

Tous les postes impliquant une mission pérenne sont publiés à la mobilité interne (sur certains profils spécifiques, une publication parallèle est réalisée en externe simultanément). Il a pu arriver une publication directe en externe pour des postes pour lesquels les précédents recrutements n'ont pas donné lieu à des candidatures internes (métiers informatiques par exemple). Cela n'arrive plus et nous veillons à ce que l'ensemble des postes pérennes et à temps complet soient systématiquement publiés en mobilité interne.

QUESTION :

Il y a eu dernièrement un recrutement à cheval sur deux postes et deux BAP (BAP A/B). Ce poste double emploi n'a pu évidemment être mis à la mobilité interne. Quel est le devenir pour la personne recrutée, comment pourra-t-elle prétendre à une embauche pérenne? (CGT-SUD)

RÉPONSE :

La DRH manque d'informations pour répondre. Nous invitons l'organisation syndicale à se rapprocher de la DRH.

QUESTION :

Peut-on savoir ou en est la formation des intervenants pour les espaces de discussion sur le travail ? L'ANACT devait être contactée, cette démarche a-t-elle été réalisée ? (Sgen CFDT)

RÉPONSE :

Dans le cadre de cette action faisant partie du plan QVT de l'établissement, l'ANACT a formulé une proposition de contenu de formation des animateurs des espaces d'échanges sur le travail (EET). L'appel à candidature de ces animateurs va être activé en septembre. Dès lors, la formation avec l'ANACT sera déployée.

#### QUESTION :

Quelles sont actuellement les actions mises en place par la DRH pour accompagner un contractuel recherche en fin de contrat ? (Sgen CFDT)

#### RÉPONSE :

Chaque contractuel recherche en fin de contrat se voit proposer par la DRH un accompagnement par un cabinet spécialisé qui est personnalisé et individuel. Cet accompagnement cible directement le besoin, à savoir : associer ses aptitudes professionnelles et personnelles, décrire son projet professionnel, analyser le marché ciblé, définir sa stratégie de recherche d'emploi, rendre son profil visible, rédiger son cv et sa lettre de motivation, réaliser un pitch de présentation, construire une grille de suivi de recherche d'emploi. Un suivi individualisé de chaque stagiaire sur les actions réalisées et le résultat obtenu est déployé. Enfin, cet accompagnement peut se faire en présentiel ou à distance, et peut, également, se dérouler sur le lieu de travail de l'agent pour éviter les déplacements.

A ce jour ce dispositif est peu mobilisé par les agents qui utilisent souvent davantage leur propre réseau pour leur devenir professionnel.

#### QUESTION :

Nouvelles missions des DRH de Campus avec la désignation d'un référent handicap : comment s'effectue la sélection du référent au sein de la DRH Campus? sur quels critères? certains agents auditionnés pour être référent se sont vus répondre quelques jours après que finalement ils n'avaient pas le profil ou la motivation nécessaire, comment peut-on intéresser les agents à prendre plus de responsabilité alors que le projet est encore flou et qu'aucune «contrepartie» n'est prévue pour emporter l'adhésion?? (UNSA-Education)

#### RÉPONSE :

Le projet est précis, la méthodologie collaborative et la contrepartie assurée (transfert effectif).

En effet, depuis septembre 2018, un accompagnement managérial fort est déployé au sein du Pôle Développement RH, associant tous les responsables campus et les chefs de bureaux pour construire de manière collaborative la nouvelle offre de service. Une dizaine de réunions ont eu lieu, sous des formats participatifs et ont permis la formalisation tout au long de l'année des nouvelles activités. Cette formalisation construite avec les responsables de campus a fait l'objet de partage par l'équipe de direction dès le mois de mai. Elle a été présentée à l'ensemble des équipes en réunion plénière en juillet et a fait l'objet de travaux collectifs pour mettre en œuvre des outils communs pour la rentrée. Les équipes ont, à deux reprises été rencontrées par la direction (septembre 2018 et juillet 2019), ainsi que chaque agent individuellement, pour répondre aux questions, présenter les enjeux du changement et la posture attendue sur des missions d'accompagnement. Un plan de formation d'envergure est par ailleurs déployé où chaque agent en campus a suivi entre 4 à 8 jours de formation.

La mission de référent handicap s'inscrit dans le cadre des engagements de l'établissement vis-à-vis du FIPHP. Cette mission représente entre 0,5 ETP pour le campus d'Aix et 0,2 ETP pour les campus marseillais. Les enjeux ont été présenté aux responsables de DRH Campus le 26/02. La cellule handicap en a décliné le contour précis ainsi que le plan de tutorat début juin, présenté, débattu et transmis aux managers. Un résumé sous forme de fiche mission a été présenté aux agents s'étant montrés volontaires pour s'engager dans ce rôle. Chaque agent volontaire a donc été reçu par le DRH par intérim, la directrice du Pôle Développement RH et le Correspondant Handicap pour que chaque agent expose sa compréhension des missions et exprime ses questionnements. Certains agents n'ont pas mis en avant les attendus pour lesquels ils sont accompagnés : lecture de la fiche mission, intérêt, questions précises et posture d'accompagnant. En ce sens et pour ne mettre personne en difficulté dans ce changement de métier, et pour ne pas dégrader le service rendu à l'utilisateur, la mission de référent handicap n'a pas été activée et sera portée pour le moment par le responsable DRH campus ou par la cellule handicap du Pharo.

## Environnement de travail

### QUESTION :

Des réorganisations de services (scolarités par exemples) sont en cours ou ont eu lieu dans certaines composantes. Ces réorganisations n'ont jamais été présentées ni au CT, ni au CHSCT. Est-ce normal ? (Sgen CFDT)

### RÉPONSE :

La question est imprécise et ne relève pas des compétences du CT. Elle permet de rappeler le champ des attributions du Comité Technique :

L'article 34 du Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévoit les neuf domaines des compétences des Comités Techniques.

La question posée renvoie au premier domaine :

« Le Comité Technique est consulté sur les questions ou projets de textes relatifs :

1° A l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;

Tout projet de texte relatif à la création ou à la modification de l'organisation d'un service relève de la compétence du comité technique (par exemple: création d'un service à compétence nationale). »

La jurisprudence a permis de définir que les mesures d'organisation entrant dans le champ de cette compétence doivent être d'une certaine importance et d'une incidence directe sur l'organisation générale des services de l'établissement et sur les conditions d'ensemble de son fonctionnement (TA Orléans, 28 mai 1986, Syndicat national de l'environnement CFDT) : créations de services, plan de réduction des effectifs, ...

Il convient également de noter que, dans le Décret de 2011, la notion de « service » renvoie aux « services ministériels » que le texte cite en premier lieu.

### QUESTION :

La semaine dernière, la canicule a révélé des problèmes importants : À Luminy, on constate des températures élevées plus 35°C en STAPS et également des difficultés d'accès à l'eau potable: qu'est-ce qui est prévu pour palier à cette forte chaleur (ventilateur, brumisateur, bouteille d'eau...)?

A Château-Gombert, plus de 36°C dans certains bureaux, ainsi qu'à Aix, Gap où les bureaux STAPS sont sous les toits, la température est intenable. Qu'est-ce qui est prévu à court et à plus long terme ?

FO ESR propose d'ouvrir une réflexion pour trouver des solutions à long terme et écologique car les scientifiques annoncent que dans l'avenir cela n'ira pas en s'améliorant; on pourrait installer: des auvents photovoltaïques sur les parking extérieur (ex: le LAM avec prises pour les voitures électriques), des brumisateurs, planter des arbres, isolation...

L'employeur a des obligations vis-à-vis des personnels : « la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » (article L4121-1 du Code du Travail), c'est-à-dire « l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail » (articles R4213-7 à 9 du Code du Travail).

Nous vous rappelons que l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) considère « qu'au-delà de 30 °C pour une activité sédentaire, et 28 °C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés » tandis que la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés préconise dans sa Recommandation 226 l'évacuation des salariés travaillant dans des bureaux au-delà d'une température ambiante de 34° <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20931> (SNPREES-FO et SupAutonome-FO)

### RÉPONSE :

L'établissement est sensible aux situations les plus délicates qui lui sont remontées et des solutions aux cas par cas sont mises en œuvre afin de trouver les mesures les plus appropriées (mises à disposition des personnels de ventilateurs et fontaines à eau réfrigérées ...). L'université reste toutefois vigilante sur la persistance des problèmes de températures et inconforts générés par les fortes chaleurs.

Les périodes de canicules et de fortes chaleurs risquant d'être effectivement de plus en plus fréquentes, la perspective de mettre en place un groupe de travail pour réfléchir à des solutions innovantes et écologiques est pertinente et pourrait être envisagée à la prochaine rentrée.

**QUESTION :**

Nous constatons l'absence de panneaux d'affichage syndical dans certaines BU hors bâtiments pédagogiques (Fenuouillères, Droit). Les textes prévoient des panneaux pour chaque bâtiment (art 8 décret 82-447), pas par campus comme le prévoit la charte de l'université. (CGT-SUD)

**RÉPONSE :**

L'article 8 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ne prévoit pas des panneaux syndicaux pour chaque bâtiment mais dispose que « l'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et aménagés de façon à assurer la conservation de ces documents.

Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès. »

De ce fait, la charte des moyens accordés aux organisations syndicales qui prévoit de mettre à disposition de chaque organisation syndicale représentative, sur chacun des cinq campus AMU ainsi que sur le site du Pharo et chacun des sites isolés un panneau d'affichage, est conforme aux dispositions légales, et a par ailleurs été adoptée à l'unanimité lors du CT du 10 juillet 2018.

**QUESTION :**

Les panneaux syndicaux au Pharo ne sont pas aux dimensions prévues dans la «Charte des moyens accordés aux représentants des personnels pour l'exercice du droit syndical et des mandats électifs» (85 \* 119 minimum). (CGT-SUD)

**RÉPONSE :**

La charte prévoit très précisément que « la DEPIL ou le directeur/trice de la composante compétente doit mettre à disposition de chaque organisation syndicale représentative, sur chacun des cinq campus AMU, un panneau d'affichage format 85\*119 minimum, fermant à clé. »

Le Pharo n'étant pas un campus, la règle ne s'applique donc pas.

A la demande des OS et en concertation avec elles, il a été installé des panneaux d'affichage sur un même pan de mur du bâtiment C. Seule l'installation de panneaux de dimension (74x70.5) permettait de répondre à cette prescription allant dans le sens de la visibilité et de l'égalité de traitement.

**QUESTION :**

Quand les organisations syndicales pourront-elles enfin accéder à tous les intranets de tous les services et composantes ? (CGT-SUD)

**RÉPONSE :**

Le Président ne s'oppose pas à l'accès, pour des organisations syndicales, aux ENT des composantes. Il invite les représentants des personnels à exprimer cette demande auprès des conseils de gestion des composantes. Il s'engage à se faire de nouveau l'écho de la requête auprès des directeurs de composantes.

**QUESTION :**

De nombreux établissements universitaires donnent accès aux listes de diffusion institutionnelles (tous/composante/site/biatss...) aux organisations syndicales, avec un quota d'envoi annuel. Ce sont à ces moyens que faisaient référence les textes concernant les élections professionnelles. Nous demandons à avoir accès à ces listes, en particulier pour avertir de manière ciblée et efficace tous les agents concernés (HIS locale par exemple), surtout lorsque les responsables nous refusent la diffusion de cette information (IAE, DRH, FEG...) (CGT-SUD)

**RÉPONSE :**

Les listes institutionnelles ont été créés pour la diffusion d'information données par l'administration. Elles ne sauraient se confondre avec les listes d'expression et d'information syndicales qui sont les moyens par lesquels l'administration de l'établissement facilite l'exercice des libertés syndicales.

QUESTION :

Contrats étudiants et vacataires : Ces personnels sont-ils éligibles aux remboursements des frais de transports ? Si non, pourquoi ? (CGT-SUD)

RÉPONSE :

Cette question a été traitée dans le cadre des questions diverses du comité technique du 20 juin 2017. 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. 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.

Ceci explique que les personnels 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 :

Forfait repas : Comment doivent faire les agents pour pouvoir bénéficier, comme certain.e.s, de restaurants payés par bon de commande, en lieu et place des forfaits prévus ? (CGT-SUD)

RÉPONSE :

La réponse à cette question se trouve dans le guide des procédures.

QUESTION :

Quel budget est alloué pour l'organisation de la fête des personnels prévue au Pharo le 27 juin ? (CGT-SUD)

RÉPONSE :

Ce sujet ne relève pas des attributions du Comité Technique. Toutefois, le Président a souhaité indiquer que l'enveloppe allouée à l'organisation de cette manifestation annuelle est modeste au regard du nombre de personnels de l'Université, qui sont tous invités, et des 1200 participants.

C'est en outre un excellent investissement pour la communauté : financée sur l'enveloppe de fonctionnement de la Direction de la Communication, cette manifestation fédère tous les personnels de l'Université.

La « fête des personnels » est peut-être l'événement le plus salué par les agents d'AMU, sans distinction de corps, grade ou de statut, un des moments-phare qui contribue le plus fortement au sentiment d'appartenance, et dont l'écho très positif résonne tout au long de l'année.

QUESTION :

Peut-on avoir la date exacte des élections pour le renouvellement des conseils centraux d'AMU ? A défaut de date précise, pouvez-vous nous donner une indication : est-ce prévu début novembre, mi-novembre ou fin novembre ? (Sgen CFDT)

RÉPONSE :

Les élections pour le renouvellement des conseils centraux de l'université sont prévues les 27 et 28 novembre 2019 pour les étudiants et le 28 novembre 2019 pour les personnels. Le calendrier prévisionnel va être diffusé très prochainement, dès retour de l'avis favorable de la Chancellerie des Universités.

QUESTION :

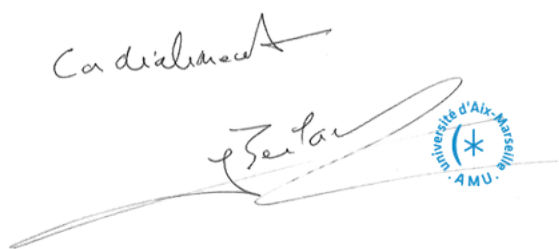
Réorganisation patrimoniale : ce projet a un véritable impact humain sur tous les sites concernés (mini ORIGAMU de la BAP G), il est présenté aux instances alors qu'il y aura un administrateur provisoire de septembre à décembre et une nouvelle gouvernance en janvier, le calendrier avec une mise en place en janvier semble très précipité. (UN-SA-Education)

RÉPONSE :

Le projet de réorganisation patrimoniale constituant un point à l'ordre du jour du présent CT, il n'est pas nécessaire de répondre à cette question écrite.

Le Président précise que certaines questions posées par les représentants des personnels ne relèvent pas du Comité Technique, aussi, elles seront traitées dans les instances concernées.

---



**Yvon Berland**  
Président d'Aix-Marseille Université