

REPONSES AUX QUESTIONS DIVERSES
DES ORGANISATIONS SYNDICALES
PAR THEMES

COMITE TECHNIQUE DU 14 SEPTEMBRE 2021

I. INDEMNITAIRE

I.1 Question : Est-ce que l'établissement pourra mensualiser au moins la prime statutaire des enseignants chercheurs ?

(SNPTES)

Réponse : Suite à un rappel du ministère en 2019 précisant les modalités d'attribution et de versement de la PRES et la PES, un courrier a été transmis à l'ensemble des structures en juin 2019 pour rappeler ces modalités : il s'agit d'un versement semestriel qui ne peut intervenir qu'après service fait. Cela a été rappelé par le ministère et par arrêté du 26 février 2021 à l'occasion de la revalorisation de ces deux primes.

I.2 Question : Est-ce que l'établissement pourra fournir un échéancier / récapitulatif des versements de la PRES pour 2021, il est en effet assez difficile de comprendre les versements et comment l'augmentation de la prime a été versée durant l'année ?

(SNPTES)

Réponse : Le versement semestriel s'effectue en février et août. Le rappel lié à la revalorisation des montants de la PRES et PES a été effectué en avril 2021 pour l'ensemble des personnels concernés. Un message de la responsable du bureau des personnels enseignants a été transmis le 23 mars 2021 à l'ensemble des personnels enseignants ainsi qu'aux structures et laboratoires.

- Le taux annuel de la PRES est désormais fixé selon les modalités suivantes :

- professeurs des universités titulaires et personnels assimilés : 1 840 € ;
- maîtres de conférences, titulaires, stagiaires, et personnels assimilés : 2 350 €
- tout autre bénéficiaire de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (ATER et enseignants associés) : 1 259,97 €.

- Le taux annuel de la PES est quant à lui établi à : 1 546 €.

I.3 Question : IFSE: Le ministère va allouer aux établissements, dans le cadre du réexamen triennal de l'IFSE des personnels ITRF et des bibliothèques au titre de 2021, une enveloppe permettant aux établissements d'opérer une revalorisation de 2 % de l'IFSE, correspondant théoriquement à un gain annuel moyen de 106 €, soit 8,83 € mensuels. Comment va être répartie cette enveloppe à AMU?

(FO ESR)

Réponse : Nous attendons la notification de crédits venant du ministère, ainsi que les précisions quant à l'utilisation de cette enveloppe, et par conséquent les modalités d'attribution et de répartition.

I.4 Question : Lors du CT du mois de février, le SNPTES avait remonté la question que vous trouverez ci-après avec la réponse de la gouvernance à cette époque.

Nous souhaiterions aujourd'hui savoir l'avancée du travail effectué par la DRH dans ce cadre?

(SNPTES)

QD CT 09 02 2021 : I.3 Question : L'indemnité compensatrice de CSG (voir PJ) a été réévaluée depuis le 1 janvier 2018 pour les personnels présents depuis 2017. Nous sommes très nombreux contractuels à constater que le calcul n'a pas été appliqué comme il aurait dû l'être depuis cette date obligeant chacun individuellement à réclamer ce dû. Serait-il possible à la DRH de vérifier ce point ? (Exemple le montant perçu est 0.95€ au lieu d'env.30€ x 36 mois)

(SNPTES)

Réponse : La DRH est saisie du sujet et travaille sur la mise à jour en lien avec la DRFIP.

Réponse : Chaque année la DRFIP instaure de nouveaux montants d'indemnité compensatrice CSG pour les agents dont la rémunération évolue d'une année sur l'autre (ce n'est donc pas systématiquement le cas chaque année).

**Le pôle de gestion des personnels n'a pas eu de demande d'agents à ce sujet.
L'augmentation du montant n'est pas généralisée, et se calcule individuellement.
Le pôle de gestion des personnels n'a donc pas constaté d'anomalie générale à ce sujet.
Il conviendrait de remonter les noms d'agents rencontrant des difficultés au pôle de gestion des personnels afin que leurs cas soient étudiés individuellement.**

II. DIVERS

II.1 Question : Certification en langue anglaise: après l'abandon du contrat avec PeopleCert par le MESRI, ce dont on ne peut que se féliciter, ce sont les établissements qui doivent organiser la passation des tests pour l'obligation de cette certification en licence, licence pro et IUT, avec une certification externe. Les inquiétudes exprimées sur cette certification, qui ne concerne que la langue anglaise, sur ses modalités et son intérêt pédagogiques, sont nombreuses: comment AMU prend-elle en compte cette situation? Où en est la mise en place de cette certification ?

(FO ESR)

Réponse : L'arrêté du 3 avril 2020 impose la certification en langue anglaise. L'an dernier au regard de la crise sanitaire, AMU a pu négocier le report d'un an de cette certification.

Cette année, le ministère nous a rappelé l'obligation de mettre en place la réforme en 2021/2022 et que désormais aucun délai ne serait permis.

AMU se conforme donc à la réglementation nationale en mettant en place la certification.

Pour cela, un groupe de travail a été mis sur pied avec la DEVE, la DCP, le chargé de mission Langue et des représentants de composantes. Les composantes ont été sollicitées régulièrement afin de bien cerner les besoins pédagogiques.

Parallèlement, le marché actuel du TOEIC arrive à son terme.

Sur la base des recommandations du groupe de travail, un appel d'offres va être lancé pour le renouveler. L'idée est de proposer plusieurs lots permettant de couvrir la diversité des situations des formations et permettre une mise en place assez facile de la certification. L'avancement des travaux a été présenté en réunion de gouvernance.

II.2 Question : Repyramidage des postes BIATSS / EC: qu'est-ce qui est prévu à AMU

(FO ESR)

Réponse : Pour les enseignants-chercheurs, il est prévu d'étendre les recrutements selon l'article 46-3, afin de proposer davantage de promotions aux maîtres de conférence de l'établissement. AMU prévoit 20 promotions conformément à cet article en 2022, dont le coût sera pris en charge directement par AMU en central.

Pour les personnels BIATSS, les repyramidages seront étudiés en campagne d'emplois 2022.

II.3 Question : Lors de la multilatérale du 4 juillet, le Sgen-CFDT a rappelé qu'il n'était pas favorable aux chaires juniors et au Contrat à Durée Indéterminé (CDI) de mission scientifique institués par la Loi de la Programmation de la Recherche (LPR). Il a interrogé le Président sur la politique qu'il entendait mener à AMU sur ces deux possibilités offertes par la LPR. De la réponse faite, nous en déduisons qu'il n'y a pas de cadrage politique sur le sujet et qu'il revient au Conseil Académique (CAC) de le traiter. S'il en est ainsi, le Sgen-CFDT s'étonne et regrette cette absence de cadrage politique. Il demande que soit communiqué au Comité Technique l'état d'avancement du travail du CAC sur les chaires juniors et les CDI de mission scientifique. La presse fait écho d'environ 160 demandes de chaires juniors émanant d'universités. Si cela s'avère exact, AMU a-t-elle déposé des demandes avec ou sans ses partenaires ? Si oui, lesquelles ?

(Sgen-CFDT)

Réponse : AMU n'a pas répondu à l'appel à candidature lancé par le MESRI sur les chaires de professeur junior. Le débat doit se poursuivre au sein du CAC et des autres instances compétentes sur ce sujet.