

QUESTIONS DIVERSES DES ORGANISATIONS SYNDICALES
PAR THEMES

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DU 6 JUIN 2024

I. GESTION

I.1 Question : Action sociale : FO ESR demande à Aix-Marseille-Université de soutenir une initiative en faveur des personnels en prenant en charge le jour de carence dans le cadre d'un congé ordinaire de maladie. En effet, cela permettrait d'améliorer les conditions de travail des agents. Nous demandons qu'AMU mette en œuvre cette action socialement engagée, en la rendant accessible à tous, ou a minima sur critères sociaux.

(FO ESR)

Réponse : L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 a réintroduit un jour de carence aux agents publics à compter du 1er janvier 2018 pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics civils et militaires. Les agents publics civils et les militaires en congé de maladie et les salariés en congé de maladie pour lesquels l'indemnisation de ce congé n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale ou est assurée par un régime spécial de sécurité sociale ne bénéficient du maintien de leur rémunération ou du versement de prestation en espèces par l'employeur qu'à compter du deuxième jour du congé maladie.

L'établissement est par conséquent dans l'obligation d'appliquer la loi de finance et de retenir le jour de carence sous peine de contournement de la loi.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas dans les cas suivants :

- La maladie provient d'une cause exceptionnelle prévue dans le code des pensions civils et militaires de retraite,
- Au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures,
- Au CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service), aux congés suite à un accident de travail ou trajet, maladie professionnelle, congé longue maladie, longue durée et grave maladie,
- Aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée prévue par la réglementation pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie,
- Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité,
- Au premier congé de maladie intervenant pendant une période de treize semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente,
- Au congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue par la réglementation.

II. PAIE

II.1 Question : Prime pédagogique/Ripec C3 : Nous demandons l'attribution de la prime pédagogique ou du Ripec C3 (volet formation) à tous les porteurs de mention licence et master d'ALLSH pour tout le travail effectué compte tenu de la surcharge de travail avérée ces derniers mois dans le processus de confection des maquettes d'enseignement.

(FO ESR)

Réponse : En cette année de préparation de la nouvelle offre de formation AMU, tous les collègues ont fortement été impactés par le travail demandé. Les responsables de mentions et parcours peuvent bénéficier de primes selon le référentiel de service établissement. Il appartient aux composantes d'en décider les attributions.

III. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

III.1 Question 1 - Est-ce qu'il y a des critères d'accès aux parkings pour les véhicules sur l'ensemble des sites, si c'est le cas, quels sont-ils ? Quelle est la direction qui gère les accès par site ?

(UNSA Education)

Réponse : Il appartient aux délégataires de site (1 composante) de définir le règlement de site, adapté à la capacité de stationnement propre à chaque site, et en lien avec les autres composantes présentes sur le même site.

Sur le siège, le règlement de site est défini par la Direction générale des services en lien avec la DEPIL.

De même que sur le site Schuman Aix en modèle de gestion DEPIL.

En revanche, sur les sites en modèles de gestion de composantes, seul le directeur de composante décide de l'affectation personnalisée des droits d'accès au site.

Sur Aix Schuman, c'est la FDSP et ALLSH avec la DEPIL en secrétaire de séance, qui ont défini ensemble un règlement de site et qui donnent leurs droits d'accès partagés.

III.2 Question : Sur le site de St Charles fin septembre, il y a eu des réunions avec chaque service pour un réorganisation/réhabilitation de l'IGH dans le cadre du CPER.

Depuis plus aucune information ni retour pour avoir une deuxième réunion promise avant le début de l'étude de l'architecte normalement en janvier. Une prochaine réunion est-elle programmée ?

(UNSA Education)

Réponse : Les études avec le programmiste visant à élaborer différents scénarii sur la base des premiers entretiens sont en cours.

La DDPI en charge de cette opération reviendra prochainement (juillet ou septembre) vers les membres des différents groupes de travail pour poursuivre les étapes de programmation.

IV. DIVERS

IV.1 Question : Lorsqu'on dépose un jour de congé on reçoit une notification de « orhis.info » qui semble extérieur à AMU. Est-ce que nos applications sont désormais infogérées ?

(UNSA Education)

Réponse : Chronos/Ohris étant exclusivement commercialisé en mode SAAS, il est donc nécessairement infogéré dans le respect du RGPD. L'éditeur est français (OS Concept), les données sont hébergées en France (chez OVH). Cela vaut non seulement pour AMU mais également les autres administrations clientes d'OS Concept, dont le CNRS, l'INRAE, l'IRD, l'université de Caen, l'université de Nice Sophia-Antipolis par exemple. Plus globalement, le Système d'Information Ressources Humaines est un ensemble composé de logiciels développés en interne (ARES, Demeter, Sygefor ...), de logiciels libres (EMC2) et de logiciels propriétaires (SIHAM, Chronos/Ohris, Artemis ...).

IV.2 Question : Agenda social : L'administration établit un calendrier social et nous demande de participer à des groupes de travail : nous demandons :

1/ Que le calendrier soit suivi pour permettre aux collègues engagés dans les GT de s'organiser.

Réponse : Le calendrier établi au moins deux mois à l'avance ne doit plus subir de modifications.

2/ Que les personnes mandatées par les organisations syndicales soient bien convoquées directement et dans des délais raisonnables.

Réponse : Le chargé de projet agenda social de la DRH avait pris l'habitude de convoquer les partenaires sociaux par la boîte mail générique de ces derniers, nous veillerons à convoquer les collègues nominativement.

3/ Nous avons posé cette question à de nombreuses reprises au cours de l'année écoulée sans obtenir de réponse satisfaisante : quand le groupe de travail sur la rémunération des contractuels BIATSS sera-t-il concrètement mis en place ?

(FO ESR)

Réponse : Le groupe de travail sur la rémunération des contractuels BIATSS débutera après celui sur les contractuels enseignants et enseignants-chercheurs.

IV.3 Question : Protection des agents : FO ESR demande une protection renforcée pour les agents contractuels et titulaires qui signalent des actes de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou toute forme de discrimination avérée, notamment dans le cadre de leur renouvellement de contrat à durée déterminée (CDD) et l'évolution de leur carrière (titulaires).

(FO ESR)

Réponse : La protection dans ce cadre est déjà organisée par le législateur.

- La protection fonctionnelle est un dispositif spécifique relatif à la protection des agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels, victimes de ces thématiques.
- La circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions concerne les agents qui effectueraient des alertes en lien avec la dénonciation de crimes et délits.
- Enfin, il existe un régime de protection spécifique du Défenseur des droits pour la protection des agents qui alertent de ces faits.

Concernant ce qui est mis en place au sein d'AMU :

- S'agissant des agents contractuels en CDD, malgré l'absence de droit au renouvellement, les demandes de non-renouvellement de ces agents transitent par la DRH.

La DRH s'assure que la décision est fondée sur l'intérêt du service et veille à ce que les demandes ne soient pas liées à une quelconque discrimination ou ne trouvent pas leur source dans un signalement qui aurait été fait par l'agent.

- S'agissant des titulaires, bien que les dossiers ne soient plus examinés par la CPE, la gouvernance a mis en place une commission collégiale d'interclassement, composée de représentants des organisations syndicales et de représentants de l'établissement qui sont en capacité de s'assurer qu'aucun agent ne soit pénalisé dans son évolution de carrière s'il avait remonté de pareils cas.

En outre, le service pour le respect et l'égalité (SpRE) propose des sensibilisations à destination des agents, et notamment des sensibilisations collectives demandées par les composantes et directions.

Enfin, pour rappel, AMU propose une large offre de formation sur ces thématiques dans la rubrique « Respect, Egalité et Diversité », disponibles sur GEFORP.

IV.4 Question : Formation des enseignants : Le 30 mai, le département d'histoire a voté une motion qui alerte sur les dangers de la réforme de la formation des enseignants qui est prévue pour la rentrée 2024. Elle est mise en place dans la précipitation et dans le plus grand mépris des universitaires. FO ESR soutient cette motion et demande qu'AMU réagisse rapidement à cette dépossession de l'université de la formation des enseignants qui inquiète tous les personnels impliqués dans la formation et les étudiants qui se préparent aux concours d'enseignement.

Réponse : Une réforme de la formation des enseignants est effectivement progressivement dévoilée. 2 idées prédominent à AMU : préserver la formation des enseignants à l'université et adopter un positionnement homogène au sein d'AMU. A cet effet, nous travaillons avec l'INSPE et les composantes concernées afin de préparer une offre de formation permettant aux étudiants de L3 de préparer le concours qui aura lieu en 2025.

IV.5 Question : Il apparaît au sein d'AMU que certains enseignants-chercheurs cumulent plusieurs responsabilités collectives en enseignement et/ou en recherche, que d'autres occupent certaines responsabilités depuis de nombreuses années et que pour l'attribution de ce type de responsabilités aucun processus d'appel à candidature ne soit formalisé.

Cette situation pose plusieurs problèmes :

- i) Tous les enseignants-chercheurs n'ont pas la possibilité d'accéder équitablement à ces responsabilités, cruciales pour l'obtention de primes et d'avancements de carrière.
- ii) L'absence d'appel à candidature et de critères transparents pour l'attribution de ces postes crée un manque de transparence et peut susciter un sentiment d'injustice.
- iii) Une rotation plus régulière des responsabilités permettrait de dynamiser les équipes et d'introduire de nouvelles perspectives et innovations.

Nous proposons donc que l'université Aix-Marseille mette en place une charte de répartition équitable des responsabilités incluant les points suivants :

- i) Tous les postes à responsabilités doivent faire l'objet d'un appel à candidatures public et transparent.
- ii) Des critères objectifs et des procédures impartiales et transparentes pour la sélection des candidats doivent être clairement définis.
- iii) La durée des mandats doit être limitée à une période déterminée, avec possibilité de renouvellement après un appel à candidatures.
- iv) Un système d'évaluation des responsabilités tenues doit être mis en plan de façon à faire un bilan à la fin de chaque mandat.

(CFDT)

Réponse : En ce qui concerne les fonctions liées à des activités pédagogiques et en formation, le choix se fait dans les composantes. Il n'appartient pas à l'université de s'immiscer dans ces décisions car elles sont prises au plus près de la vie des diplômés par des acteurs qui ont une connaissance fine de leur formation et de leurs enseignants. Il existe à cet égard une véritable difficulté à attirer des volontaires pour exercer ces différentes missions, ce qui peut souvent expliquer le cumul.

L'attribution des fonctions liées à la recherche suit des processus connus et cadrés. Par exemple, pour les directions et directions adjointes d'unité, celles-ci font l'objet de votes des conseils de laboratoire et sont ensuite validées par les instances des tutelles (s'agissant d'AMU, la Commission Recherche), ou encore, les responsables scientifiques et techniques des instituts d'établissement sont également désignées selon un processus qui fait intervenir un vote du conseil d'Institut et du CACR.

Quant au cumul de fonctions, celui-ci fait l'objet d'un écrêtement des primes et d'une attention particulière de la gouvernance.