

Procès-verbal du comité technique réuni le 14 septembre 2020 à 14 heures, sous la présidence de Monsieur Éric BERTON, Président d'Aix-Marseille Université

Le Président ouvre la séance. Il procède à l'appel, compte-tenu des circonstances et de la réunion en visioconférence.

Étaient absents ou représentés : Cf. la liste de présence annexée au présent procès-verbal (PV). (Annexe 1).

Le secrétariat est assuré par la direction des ressources humaines (DRH), le secrétariat adjoint par le SNPREES-FO et SupAutonome-FO.

Le directeur général des services adjoint sollicite l'accord des participants pour enregistrer la séance. L'ensemble des participants y est favorable.

I. Approbation du PV du CT du 16 juillet 2020 - pour avis

Le Président de l'Université soumet à l'approbation le PV du 16 juillet 2020.

La FSU souhaite s'abstenir au regard du fait qu'elle n'y était pas représentée.

Le PV 16 juillet 2020 est adopté à l'unanimité.

II. Valorisation de la participation des enseignants chercheurs et enseignants aux activités de coopération du programme Erasmus+ (PRP) - pour avis

La vice-présidente en charge des relations internationales explique qu'il a été envisagé de mettre en place une grille de modulation de la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) qui permet de l'adapter en fonction des responsabilités réelles et des types de projets endossés par les porteurs de projets Erasmus+.

Le Sgen-CFDT souhaite souligner que, au-delà des projets Erasmus+, la valorisation des responsabilités pédagogiques est insuffisante au regard de la responsabilité effectivement portée. Il serait opportun de la réévaluer à la hausse car les directions (départements de formation des composantes) sont confrontées à une problématique de recrutement de responsables pédagogiques.

Le vice-président richesse humaine et patrimoine précise que les PRP peuvent être soit payées ou soit transformées en décharge.

Le président prend note de cette remarque.

La valorisation de la participation des enseignants-chercheurs et enseignants aux activités de coopération du programme Erasmus+ (PRP) est soumise au vote :

CGT-SUD : 2 contre

FO : 1 pour

SGEN-CFDT : 2 pour

SNPTES : 3 pour

FSU : 1 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

IV. Bilan d'application de la convention pluriannuelle avec le Fonds d'Intervention pour les Personnes Handicapées dans la FP (FIPHFP) – année 2 - et projet de renouvellement de la convention pour 2021/2024 – pour information

Le vice-président délégué « santé et handicap » rappelle que depuis 2005, plusieurs réglementations se sont succédées et qu'un travail important a été mené au sein d'Aix-Marseille Université impliquant une centaine de personnes – personnels et étudiants – sur cinq ans.

Le directeur général des services adjoint présente la convention conclue avec le FIPHFP et précise que le volet recrutement en est l'axe principal afin que les établissements publics puissent répondre aux exigences réglementaires. En effet, la loi impose un taux minimum de recrutements d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de 6% de l'effectif total.

La convention a permis de mettre à disposition d'Aix-Marseille Université un financement à hauteur de près d'un million d'euros sur trois ans pour mettre en œuvre les différents plans d'actions élaborés dans le cadre des travaux menés par un groupe de travail collégial.

Les objectifs chiffrés fixés notamment en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ont été atteints voire dépassés depuis la conclusion de la convention, à l'exception de l'année 2020 compte-tenu de la situation sanitaire exceptionnelle. Malgré cela, le taux d'emploi des personnels en situation de handicap devrait avoisiner les 3% alors même que l'objectif de la convention a été fixé à 2,76%.

Le correspondant handicap de la DRH précise que la convention est construite autour de cinq axes : deux axes opérationnels – recrutement et maintien dans l'emploi – et trois axes plus généraux intitulés : gouvernance, organisation et communication. Sur ce dernier axe, les agents sont notamment incités à participer à un e-learning handicap au travail accessible sur le lien suivant :

<https://drh.univ-amu.fr/private/e-learning-handicap-au-travail>

Sur ces bases, de nombreux projets de sensibilisation ont été initiés en 2019 et se poursuivent en 2020.

Le SNPTES souhaite connaître le nombre de personnes composant la cellule handicap.

Le correspondant handicap de la DRH précise que la composition de la cellule a évolué au cours des dernières années pour aboutir à une réelle pluridisciplinarité, celle-ci ayant été renforcée par le recrutement d'un correspondant handicap et le déploiement au sein de chaque campus de référents handicap afin d'assurer un accompagnement de proximité.

Le SNPTES s'interroge sur la volumétrie des recrutements d'enseignants-chercheurs en situation de handicap.

Le correspondant handicap de la DRH indique que le recrutement des enseignants-chercheurs en situation de handicap est inférieur en proportion à celui des BIATSS. Il précise toutefois qu'en 2020 les premiers enseignants-chercheurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été recrutés par la voie contractuelle. Il s'agissait de deux recrutements d'enseignants-chercheurs dont un ancien doctorant contractuel en situation de handicap. Les travaux menés dans le cadre du schéma directeur du handicap devraient permettre d'amplifier ce mouvement.

La CGT-SUD souhaite que soit clarifié le montant de la contribution payée en 2016 et tel que présenté dans le support (environ 2 000 000 €) dans la mesure où une dérogation a été accordée permettant de financer des actions liées à la sécurité. Il est confirmé que pour cette année 2016, une dérogation de paiement a été accordée par le ministère. Cependant celle-ci a été exceptionnelle et n'a pas été reconduite.

Le correspondant handicap de la DRH précise qu'il existe toutefois certaines dépenses déductibles telles que des aménagements importants de postes d'agents BOE ou les frais engagés pour les accompagnements d'étudiants en situation de handicap. Il indique que le législateur peut modifier l'objectif de taux d'emploi tous les trois ans et qu'il n'est pas exclu que celui-ci soit réhaussé à compter de 2024.

Le directeur général des services adjoint précise que la contribution est calculée sur la base du nombre d'emploi de travailleurs en situation de handicap manquant et sert à financer les actions déployées par le FIPHFP.

Le Sgen-CFDT souhaite savoir si la convention avec le FIPHFP pourrait permettre de transformer la contribution en masse salariale pour recruter 6% de BOE au sein d'Aix-Marseille Université.

La CGT SUD demande si l' « axe 3 – recrutement » du budget 2019 a vocation à payer les salaires des agents recrutés.

Le correspondant handicap de la DRH précise que le FIPHFP intervient uniquement pour financer des actions de compensation du handicap. Ainsi, il prend uniquement en compte les éléments de masse salariale suivants : la rémunération des apprentis en situation de handicap, la rémunération des tuteurs, ou la rémunération des auxiliaires embauchés en compensation des tâches de la fiche de poste qui ne peuvent être réalisées par les agents en situation de handicap. Les salaires des doctorants ou des autres agents en situation de handicap sont pris dans les budgets des composantes.

Le SNPTES souhaite savoir si les propositions des différents axes budgétaires sont encadrées.

Le correspondant handicap de la DRH explique que les budgets ne sont pas fongibles entre les différents axes. Il existe donc un budget global à respecter et ainsi que des budgets par distincts par axe.

Le directeur général des services adjoint évoque le fait que les statistiques de l'INSEE permettent d'évaluer que le taux d'emploi au niveau national des personnes en situation de handicap atteindrait les 10%, mais que les agents ne se déclarent pas forcément. Au sein d'Aix-Marseille Université, des actions restent donc à mettre en œuvre pour favoriser le recrutement d'agents BOE dont les compétences sont en adéquation avec les besoins et notamment pour inciter les enseignants-chercheurs à se déclarer. En parallèle, les recrutements par la voie contractuelle au travers du vivier des doctorants en situation de handicap va être renforcé. Il insiste sur la nécessaire évolution des mentalités qui permettra non seulement une prise de conscience de chacun mais également du collectif de travail afin que les personnes en situation de handicap puissent plus facilement accepter leur handicap et le déclarer.

Le vice-président délégué santé et handicap confirme que le recrutement des enseignants-chercheurs en situation de handicap est extrêmement difficile ce qui génère une forte asymétrie dans le bilan entre les BIATSS et les enseignants-chercheurs : parmi les personnels BIATSS, 5% sont reconnus en situation de handicap contre 1% des enseignants-chercheurs. Ainsi, la création d'un vivier de doctorants en situation de handicap sera primordiale pour développer le recrutement de maîtres de conférences. A ce titre, la fondation A*MIDEX abondera les actions en faveur des doctorants contractuels en situation de handicap.

Le directeur général des services adjoint indique que, depuis plusieurs mois, les personnels du bureau handicap de la DRH échangent avec le FIPHFP pour négocier le prolongement de la convention en cours, notamment au regard de la situation sanitaire et du fait que la convention a débuté au cours de l'année 2018. Le FIPHFP a accepté cette proposition qui permet ainsi la poursuite des projets engagés et l'utilisation des budgets alloués. En parallèle, le FIPHFP a également accepté le principe d'une seconde convention financière notamment au regard des actions mises en place et des résultats obtenus. Il est toutefois peu probable qu'Aix-Marseille Université bénéficie d'une troisième convention. Par conséquent, cette seconde convention doit aussi être l'occasion de construire un plan d'actions au profit des personnes en situation de handicap entièrement financé par l'établissement.

Une réflexion sur la seconde convention avec le FIPHFP dans le cadre d'un groupe de travail démarrera à compter du 29 septembre prochain, lors de la réunion plénière du schéma directeur du handicap. A l'issue des travaux qui devraient se dérouler sur les mois d'octobre et novembre, la convention simplifiée sera présentée en instances au mois de décembre afin de garantir un passage du dossier auprès du comité d'engagement national du FIPHFP début 2021. Par la suite, Aix-Marseille Université devra présenter la convention 2022-2024 en comité d'engagement local du FIPHFP en préfecture.

Le SNPTES souhaite savoir combien de représentants par organisation syndicale seraient inclus dans le groupe de travail qui sera constitué.

La Chef de bureau métiers et prospective de la DRH indique que la composition n'a pas été finalisée à ce jour mais indique que ce groupe de travail doit rester opérationnel au regard des délais particulièrement contraints.

Le président souhaite souligner la qualité du travail qui a été mené par les personnels administratifs et politiques, lesquels se sont particulièrement mobilisés sur ce dossier qui reflète la vision de la politique d'Aix-Marseille Université.

V. Questions diverses

Le Sgen-CFDT souhaite attirer l'attention de la gouvernance à propos des décharges syndicales, questions essentielles à la détermination du service notamment enseignant.

- La pratique de la précédente gouvernance est-elle reconduite en ce qui concerne l'octroi de crédit temps syndical AMU ;
- Lors de la réunion du comité technique du mois de juillet, il a été demandé à ce qu'un arrêté de répartition du crédit temps syndical soit diffusé pour permettre une répartition entre les différentes organisations syndicales ;
- Quelle est la situation des élus qui siègent dans les instances, peut-on considérer que les enseignants-chercheurs bénéficient d'une décharge ou d'une autorisation d'absence ?

Le président propose que cette question soit posée par écrit afin que les réponses puissent être données de manière réfléchie, ce à quoi le Sgen-CFDT consent.

I. GESTION PERSONNEL

I.1 Question : Si un personnel contracte la COVID, il est placé en arrêt maladie par son médecin. Se voit-il appliquer le jour de carence? Si tel est le cas, on peut redouter que les personnes concernées hésitent à se déclarer positives.

(FO ESR)

Réponse : La mesure de suppression du jour de carence a été en vigueur du 23 mars au 10 juillet 2020 et n'a pas été prolongée à la fin de l'état d'urgence sanitaire. Ainsi, si un agent contracte la COVID-19, les règles de droit commun s'appliquent, telles que fixées par les dispositions et procédures internes en vigueur et le premier jour de l'arrêt de travail pour maladie, appelé « jour de carence », n'est pas rémunéré.

I.2 Question : La campagne d'emplois qui se profile présente une baisse de postes de l'ordre de 30%. Alors que la rentrée s'annonce particulièrement difficile, que les conditions sanitaires rendent la situation complexe, que l'afflux des étudiants est énorme, il n'est pas acceptable d'avoir une telle campagne d'emplois. Le ministère doit aider l'université dans cette année difficile et soutenir au minimum le remplacement des départs à la retraite.

(FO ESR)

Réponse : La situation financière de l'établissement telle que la nouvelle gouvernance l'a découverte lors sa prise de fonctions en 2020 nécessite de prendre des mesures d'économie notamment sur la masse salariale dès 2021 et ce pour éviter de présenter un budget avec un résultat prévisionnel en déficit. Même si cette situation fait l'objet actuellement d'une objectivation par un audit externe (cabinet Deloitte), il apparaît déjà qu'elle n'est pas simplement le résultat du GVT non financé par l'Etat mais plutôt de nombreuses créations d'emplois lors des campagnes précédentes. Il ne serait donc pas responsable de demander à l'Etat de compenser des décisions financières prises la présidence précédente.

I.3 Question : L'affichage des infos DRH n'est plus disponible sur l'ENT (carrière, numen, contrat...). Est-il prévu de le remettre en ligne prochainement ?

(CGT-SUD)

Réponse : Les informations individuelles de chaque agent ne sont plus accessibles depuis l'ENT. En effet, l'onglet « ma carrière » n'est plus mis à jour depuis la mise en production de SIHAM, nouvel outil RH, en février dernier. Néanmoins, SIHAM propose un module permettant à chaque agent de consulter ses données personnelles saisies dans le SIRH. Ce module a fait l'objet d'une nouvelle version majeure cet été. Les services de la DOSI et de la DRH en étudient les modalités de déploiement. Ce module permettra de consulter les coordonnées personnelles et les données administratives en vigueur à la date du jour de consultation.

Ce module est appelé à se développer et à offrir des services élargis aux usagers, il permettra à terme la dématérialisation des entretiens professionnels ou la possibilité de soumettre une demande de modification de ses coordonnées personnelles directement auprès des services de gestion.

Dans l'attente de sa mise en service, les services de la DRH (DRH campus et pôle gestion des personnels) sont à la disposition des personnels pour les renseigner sur leur carrière ou leur contrat.

II. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

II.1 Question : Est-il juste que des agents d'AMU énoncent ou dénoncent directement, par voie courrielle au Président, tel ou tel dysfonctionnement de telle ou telle structure (service, direction ou composante) ? Est-il juste, que, pour donner suite à ces messages, la gouvernance n'apporte pas d'abord une réponse adaptée et proportionnée, engageant les acteurs de terrain, pairs au sein du service, n+2, médecins, psychologues, représentants du personnel, médiateur, assistant.e.s socia.les.ux, ou encore l'instance dédiée et compétente qu'est le CHSCT ?

Est-il juste, ou seulement efficace, faisant fi de ces étapes parfaitement régulières, sous le prétexte de résoudre (plus rapidement ?) les dysfonctionnements énoncés ou dénoncés de lancer directement deux enquêtes administratives ?

Nous invitons cette gouvernance, qui a su bâtir son programme électoral autour du primat du social, à apprécier avec recul les effets individuels et sociaux sur les personnels de telles initiatives, qui rompent avec une pratique institutionnelle de dialogue social et de résolution raisonnée des problèmes dans l'établissement. Dans cet esprit, nous appelons le Président à surseoir à ces deux enquêtes et à saisir le CHSCT afin qu'il programme des visites dans les deux services concernés.

(Sgen-CFDT)

Réponse : En ce qui concerne la DRH, les personnels qui ont été reçus à leur demande par la gouvernance ont pour la grande majorité d'entre eux rencontré au préalable les acteurs de terrain (pairs au sein du service, n+2, médecins, psychologues, représentants du personnel/OS, médiateur, assistant.e.s socia.les.ux). Ils ont cependant considéré que les réponses qui leur avaient été apportées n'étaient manifestement pas satisfaisantes et qu'ils n'avaient pas été entendus.

Il était donc parfaitement juste pour la gouvernance de donner une suite favorable à leur demande d'audience.

Les éléments recueillis étaient suffisamment graves et nombreux pour décider ensuite de l'ouverture d'une enquête administrative.

En ce qui concerne le SFPC, l'alerte est parvenue à la gouvernance par la transmission d'un rapport conjoint de la médecine du travail et de la psychologue du travail.

Là encore, les faits relatés étaient suffisamment graves et nombreux pour décider de l'ouverture d'une enquête administrative.

Rien ne fait obstacle cependant à ce que les élus du CHSCT puissent décider de se saisir de la situation et de programmer les visites de ces deux services.

Les deux procédures (suspension d'agents à titre conservatoire (donc les protégeant) / enquête administrative et visite du CHSCT) ont leur propre finalité et ne sont pas contradictoires.

III. COVID-19

III.1 Question : En cette rentrée particulière beaucoup d'agent, se retrouve sans protection dans le cadre de leur fonction, quel est la démarche ? combien de temps pour obtenir le matériel ? que doivent faire les agents en attendant ? est-ce à la charge des services/composantes (matériel de protection) ? (FO ESR)

Réponse : Concernant le matériel, les protections en plexiglass ont été distribuées dans les lieux identifiés ; les nouveaux masques en tissu lavable et réutilisables (normes AFNOR) sont réceptionnés en semaine 37. Ils seront distribués en semaine 38 (semaine de tenue du CT) auprès des personnes dont AMU est l'employeur principal. 600 litres de gel hydro alcoolique ont été distribués, et une nouvelle distribution sera assurée en fin de semaine 38 auprès des structures, qui en assureront la mise à disposition pour les agents.

III.2 Question : Des aménagements (notamment pour les enseignants) sont-ils envisageables pour éviter le port continu du masque? FO ESR rappelle que, selon le Code du Travail, seuls des masques de norme FFP2 (supérieure à celle définie pour les masques chirurgicaux) permettent de protéger efficacement contre l'éventuelle transmission d'un virus. Le Haut Conseil de la Santé Publique recommande de fournir aux personnels vulnérables des masques chirurgicaux (et non « alternatifs »). (FO ESR)

Réponse : La circulaire ministérielle du 8 septembre dernier rappelle que le port du masque est obligatoire, aucun aménagement en ce sens n'est donc envisageable. La distribution de masques FFP2 pour les personnes vulnérables est possible, dans le cadre d'aménagement de poste formalisé auprès de la médecine de prévention.

III.3 Question : L'entretien des masques AMU est à la charge de qui ? combien de temps pouvant nous les utilisés (nombres de lavage) ?

Comme indiqué dans le protocole national publié par le ministère du Travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>). L'entretien des masques (en fonction du nombre de lavages prévus par la notice d'utilisation et devant figurer sur le marquage du masque ce qui n'est pas le cas à AMU) est à la charge de l'employeur dès lors qu'il s'agit d'une mesure de prévention mise en œuvre dans le cadre de son évaluation des risques, en cohérence avec les recommandations du ministère du travail (cf. protocole national de déconfinement, mis en ligne sur le site internet du ministère en complément des 48 guides métiers : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>). Dans ce cas, l'employeur doit fournir le modèle le plus adapté contre le risque Covid-19, en fonction des postes de travail (R. 4422-1, L. 4121-2, L. 4122-1). Dès lors que le port de ce type de masque a été décidé comme mesure de prévention contre le Covid-19, l'employeur donne les consignes pour son utilisation dans le cadre des dispositions de l'article L. 4122-1, et il doit en conséquence prendre en charge son entretien, cette prise en charge recouvrant la nécessité d'assurer un suivi du respect des conditions de lavages afin de pouvoir garantir la protection offerte par le masque. L'employeur a également la possibilité de verser une indemnité correspondant aux frais d'entretien (L. 4122-2), le salarié devant alors être informé des modalités de lavage à respecter.

(FO ESR)

Réponse : Conformément à la dernière circulaire du ministère de l'enseignement supérieur du mardi 8 septembre, les masques qui vont être distribués sont de normes AFNOR, réutilisables et lavables 50 fois. La circulaire ne prévoit pas que le lavage des masques soit à la charge des établissements d'enseignement.

III.4 Question : Télétravail : est ce que les personnes à risque peuvent solliciter du télétravail ? quelle est la démarche ? qui est concerné ?

La circulaire du 1er ministre du 1er septembre encourage les mesures de développement du travail à distance. http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2020/09/cir_45044.pdf

(FO ESR)

Réponse : Le principe est le travail en mode présentiel, mais une circulaire du premier ministre en date du 1er septembre 2020 invite à recourir au travail à distance ou au télétravail en ce qu'ils contribuent à la démarche de prévention du risque de contamination au virus et permettent de limiter la densité des agents au sein des locaux professionnels et bureaux.

Trois cas de figure sont prévus :

- Sur décision des chefs de services et validation par les directeurs de structures, une organisation du travail pour certaines équipes peut prévoir que des agents exerceront, à tour de rôle notamment, une part de leur activité à distance. Cette mesure doit être justifiée par le respect de la distanciation et une concentration trop importante de collègues dans les locaux.
- Les personnes vulnérables selon nouvelle liste du décret du 29/08/2020, de droit, ainsi que celles antérieurement considérées comme personnes vulnérables peuvent travailler partiellement ou totalement à distance, sur certificat médical justifiant une « mesure d'éloignement ».
- Les participants à l'expérimentation télétravail poursuivent selon les modalités prévues.

En tout état de cause, ce mode de travail à distance, mis en place dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19, ne doit pas être confondu avec le télétravail qui fait actuellement l'objet d'un groupe de travail dédié.

IV.1 Question : Comment se passe le balisage dans les campus ? qui doit établir le plan? Qui doit le réaliser et avec quel matériel ?

(FO ESR)

Réponse : La stratégie de gestion de flux par la mise en place de balisage physique permettant d'éviter les croisements d'usagers, doit être mise en œuvre en associant :

D'une part, dans les bâtiments :

- les équipes de logistique ou de maintenance, de la composante ou de la DEPIL (selon l'organisation patrimoniale en vigueur sur le site) ;
- la DHSE.

Ces services maîtrisant la configuration des bâtiments, établissent les sens de circulation entrants et sortants.

Le matériel nécessaire peut être fourni par les prestataires ci-après : UGAP, LYRECO ou titulaire du marché Quincaillerie d'AMU.

D'autre part, concernant le balisage des aires extérieures, il est réalisé selon les spécificités des sites et des besoins.

La DEPIL le met en œuvre sur les sites dont elle assure l'exploitation complète (exemple Schuman), ou peut assister le délégataire sécurité et ses services sur les sites dont elle assure l'entretien des espaces extérieurs (exemple Saint-Jérôme).

III.5 Question : À Marseille, à peine une semaine de la rentrée scolaire, la fermeture d'une école a été notamment décidée après un cas détecté au sein du personnel éducatif. Les protocoles étant très strictes, cela risque de toucher d'autres établissements scolaires dans les semaines à venir.

En tant que parents de jeunes enfants, nous pouvons donc à tout moment être amené à garder nos enfants pour fermeture ponctuelle de l'école sans pour autant que nos propres enfants soient porteurs du virus.

Quand vous êtes détecté COVID-19, ou que votre enfant l'est, vous pouvez basculer pour le premier cas sur un arrêt maladie, ou pour le deuxième cas avec une attestation du médecin sur des jours de garde d'enfant. Mais quand c'est dû à la fermeture de l'école à cause d'une tierce personne, et d'une application du protocole national par le directeur de l'établissement scolaire, est-ce que les autorisations spéciales d'absences (ASA) peuvent prendre le relai surtout si on a un poste où l'on ne peut pas justifier du télétravail? Et à combien de jours ASA a-t-on droit?(SNPTES)

Réponse : Le travail à distance sera à privilégier. Toutefois, si les fonctions exercées sont incompatibles avec le travail à distance, les agents seront placés en ASA sur présentation d'un justificatif attestant de la fermeture de la classe.

Il est précisé que ce dispositif ne pourra bénéficier qu'à un seul parent au foyer.

III.6 Question : Relance de la question III.6 du CT du 21/04/2020 "Qu'est-il prévu pour les enseignants chercheurs en CRCT disposant d'une ASA pendant le confinement ? Nous demandons donc le report des CRCT (contingent AMU) au prorata du temps de confinement, ou une décharge d'heures d'enseignement sur la prochaine année universitaire pour les personnels bénéficiant d'ASA. De même, nous demandons que les enseignants-chercheurs placés en délégation au CNRS empêchés de mener leur recherche puissent bénéficier d'un report au prorata du temps de confinement.

(CGT-SUD)

Réponse : La circulaire du MESRI du 7 juillet 2020 prévoit que « les bénéficiaires d'un congé en cours au moment des mesures de confinement instaurés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19 se trouvant dans une situation où l'exercice de l'activité de recherche qui était prévu est intégralement suspendue ou impossible (ex. séjour à l'étranger) peuvent demander à l'établissement qui leur a attribué ce congé, un décalage de la date de fin du congé ou un aménagement de leur de service au cours de l'année universitaire à venir ».

En conséquence, chaque demande sera étudiée au cas par cas par les services concernés.

IV. DIVERS

IV.1 Question : Nous sommes une dizaine de personnels (voir un peu plus) au Centre de recherche en cancérologie site Institut Paoli Calmette (et un paquet étudiants en thèse ou M2).

Le seul lieu de restauration possible est la cantine Sodexo du personnel de l'hôpital.

Jusque fin octobre 2019, nous pouvions tous y manger sans problème au même tarif que les personnels IPC, CNRS, Inserm).

Pour les membres d'AMU, ce n'est plus le cas maintenant, un supplément de 5 euros nous est compté pour chaque repas. Le CNRS et L'INSERM verse une subvention pour les repas, c'est donc réglé pour ces personnels. Pour les membres AMU ce sera toujours le cas tant qu'une convention n'a pas été établie par AMU.

On nous raconte que cette convention est sur le point d'être signée depuis novembre (donc bien avant la crise sanitaire) mais rien n'arrive... On a l'impression que AMU refuse de verser cette subvention.

(SNPTES)

Réponse : Il n'y a jamais eu de convention entre AMU et l'IPC. La prise en charge de la subvention relevait d'une entente qui a pris fin au 2 décembre 2019, date à laquelle l'IPC a indiqué que désormais pour pouvoir déjeuner à l'IPC il fallait s'acquitter d'un droit d'admission de 5,05€ par repas. Nous avons été sollicité par le directeur du CRCM (JP Borg, AMU) et sa directrice administrative et financière (MF Tinland INSERM). L'idée d'une convention entre nos 2 établissements a été envisagée pour permettre légitimement à nos personnels d'accéder à la restauration collective et de bénéficier d'une subvention. Les conditions imposées par le prestataire dans le projet de convention qui nous a été soumis sont exorbitantes au regard des autres prestataires AMU. En effet l'IPC demande par repas et par agent un montant fixe de 5.05€, sorte de droit de passage, ce qui reviendrait à s'acquitter d'une facture annuelle théorique sur 10 mois de 25000€ pour 25 personnes (volume évoqué avec l'IPC). A ce budget devrait s'ajouter la subvention repas prise en charge par le SCASC pour les personnels dont l'indice le permettrait.

Parmi tous nos partenaires actuels, c'est le seul à fonctionner ainsi. Pour information, le CNRS a accepté ces conditions. Le SCASC n'est pas parvenu à meilleure négociation. C'est une décision qui sera soumise à la gouvernance.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h.

Le Président


Éric BEFTON

Le secrétaire de séance

pour le SNPREES-FO et SupAutonome-FO



Lieu : Salle du conseil

Le Président de l'Instance : Eric BERTON

Quorum : 10 (minimum 5)

Représentants de l'administration			
Eric BERTON Président de l'Université	X	Maryline CRIVELLO VP du CA	Abs
Laurent BARBIERI Directeur Général des Services	X	Lionel NICOD VP Formation	Abs
Jean-Paul BONY DGS Adjoint	Abs	Philippe DELAPORTE VP Recherche	X
Jean-Philippe POTIER DGS Adjoint	X	Damien VERHAEGHE VP Richesses Humaines et Patrimoine	X

Représentants du personnel (titulaires)		Représentants du personnel (suppléants)		
NOM - PRENOM Organisation syndicale		NOM - PRENOM Organisation syndicale		Avec ou sans voix délibérative
Jérôme GIORDANO SNPTES	Abs	Christophe DUBOIS SNPTES	X	X
Joëlle NELSON SNPTES	X	Céline GRANCHI SNPTES	X	
Georges RELJIC SNPTES	X	Christine PESQUIES SNPTES	Abs	
Brigitte FAYE SGEN-CFDT	X	Ines GHARBI SGEN-CFDT	X	
Pierre-Yves DUFEU SGEN-CFDT	X	Patrick FIGON SGEN-CFDT	Abs	
Laure DENOIX CGT-SUD	X	Christophe DEMARQUE CGT-SUD	X	X
Romain HINET-DEBAIN CGT-SUD	Abs	Chrystelle LEBOUIN CGT-SUD	Abs	
Cécile MERLE UNSA Education	X	Michèle RIERA UNSA Education	X	
Ghislaine GALLENGA FSU	Abs	Alain FERRARINI FSU	X	X
Léon BOUBLI SNPREES-FO	Abs	Linda DJOUABLI SNPREES-FO	X	X