

Procès-verbal du comité technique réuni le 19 mai 2020 à 15 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 SNPTES.

I. Approbation du PV du CT du 21 avril 2020 - pour avis

Le Président de l'Université soumet à l'approbation le PV du 21 avril 2020.

Le PV 21 avril 2020 est adopté à l'unanimité.

II. Additif à la campagne d'emploi 2020 – pour avis

Le Président présente les éléments constitutifs de cet additif à la campagne d'emplois 2020 et indique le contexte.

Cet additif concerne deux types de postes : deux mutations croisées de maîtres de conférences au sein de la Faculté des Sciences et de l'IUT et un autre poste de professeur des universités qui sera rattaché à la gouvernance.

Le CNRS n'autorise pas ses agents à être mis à disposition d'une Université quand ils occupent les fonctions de Vice-président statutaire. Le poste de professeur des universités est une réponse de l'établissement afin d'éviter ce blocage.

Le Sgen-CFDT indique s'abstenir car il souhaite que les postes d'enseignants-chercheurs servent en priorité à répondre aux besoins de l'enseignement et de la recherche.

Le Président indique que le poste proposé est justifié tant d'un point de vue scientifique que pédagogique.

L'additif à la campagne d'emploi 2020 est soumis au vote :

FO : 1 pour

SNPTES : 3 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

FSU : 1 pour

SGEN-CFDT : 2 abstentions

CGT-SUD : 2 abstentions

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

III. Temps de travail et congés en période confinement - pour information

Le Directeur général des services présente le point.

Ce point est présenté au comité technique pour information car il ne s'agit pas de modifier le régime des horaires et des congés propre à AMU.

Une série de questions a été soulevée dans le contexte actuel d'urgence sanitaire et de confinement.

Dès lors, des consignes et éclaircissements utiles à la compréhension sont portés au débat.

Il s'agit en particulier de précisions relatives à la position dite d'Autorisation Spéciale d'Absence ou ASA, de précisions concernant la position des agents personnes vulnérables au sens des 11 critères du conseil de la santé publique, de la prise en compte de la garde des enfants et enfin de la position administrative des agents incluant les dispositions sur les congés annuels.

Par ailleurs, un certain nombre de questions pratiques se posent concernant le retour au travail sur site et la gestion des plannings.

Le Directeur général des services propose de répondre aux questions.

Le Sgen-CFDT souligne que concernant les personnes sensibles et vulnérables, le ministère de la santé a ajouté quelques pathologies à la liste initiale et demande à ce que ce décret soit pris en compte.

Le Directeur général des services confirme que ces dispositions seront prises en compte.

Le SNPTES souhaite avoir une précision sur la situation des personnels alternant ASA et télétravail. Il est mentionné dans la FAQ que les personnels en ASA et en télétravail seront bien considérés en télétravail, mais existe-t-il une quote-part liée au nombre de jours d'ASA ?
Le Directeur général des services indique qu'il s'agit d'une perception de l'activité globale et que le but est de considérer que les collaborateurs qui contribuent à l'activité soient positionnés en télétravail. Les personnels en ASA sont ceux qui ont assuré aucune activité.

La CGT-SUD demande ce qu'il en est concernant le présentiel : quid des agents qui viennent une demi-journée par semaine (ou ponctuellement) sur site, seront-ils considérés en travail ?
La CGT-SUD souligne que certains agents ne savent pas dans quelle position ils sont. Certains agents se sont considérés en ASA car ils n'étaient pas en possibilité de télétravailler mais ils ont quand même répondu à quelques mails.
La CGT-SUD demande que les chefs de service communiquent auprès de leurs agents afin de leur indiquer leur position.

Le Directeur général des services confirme que les agents qui participent à l'activité de leur service seront considérés en situation de travail (présentiel ou télétravail) et que ce sont bien les consignes qui ont été données aux encadrants de l'établissement.
Au niveau de la remontée, un recensement nominatif a été fait par l'ensemble des structures.

La CGT-SUD souligne que dans la FAQ il est précisé que la retenue de cinq jours de congés /RTT s'effectuera si la personne est à temps plein en ASA durant un mois, mais ce n'est pas précisé dans la note si c'est au prorata de la durée de l'ASA.

La CGT-SUD demande également des précisions au sujet des parents qui ont des enfants dans une école qui rouvre mais qui ne souhaitent pas remettre leur enfant à l'école pour des motifs d'ordre sanitaire et demande également ce qu'il en est des écoles qui ne rouvrent que quelques jours par semaine.
Pour la CGT-SUD, si le retour sur site est fait sur la base du volontariat, cela exclut les personnels qui n'ont pas de tâches pouvant être réalisées à distance et qui ont de mauvaises conditions d'accueil dans les écoles. Ces personnels ont des motifs légitimes et sont contraints à ne pas revenir sur site, dès lors le principe du volontariat en est affecté.
Le Directeur général des services indique qu'AMU est engagée conformément aux consignes et réglementations nationales dans une reprise d'activité progressive. Seule une fraction de ses collaborateurs à vocation à être présente sur site et aujourd'hui cela ne concerne qu'une part très mineure des collaborateurs, autour de 10%.
Il n'est bien entendu pas prévu de privilégier un retour sur site d'un agent qui aurait des difficultés de garde ou des réticences à revenir travailler en présentiel. Le responsable hiérarchique doit chercher la meilleure solution pour l'agent et le service, et de façon la plus consensuelle possible.

Concernant les écoles qui ne rouvrent que quelques jours par semaine, le Président confirme que la position d'AMU est très souple et la plus bienveillante possible. Il suffira de produire une attestation de l'école indiquant les jours de fermeture et l'agent sera placé en ASA ces jours-là.

La FSU demande si le document présenté concerne uniquement les BIATSS ou tous les personnels.
Le Directeur général des services répond que le document concerne les personnels à raison de leur obligation de travail. Concernant les enseignants et enseignants-chercheurs, les règles relatives au service d'enseignement sont établies sur la base du tableau de service.
Ce document ne s'applique donc pas en totalité aux enseignants et enseignants-chercheurs. Les textes publiés dernièrement indiquent, en ce qui concerne les Enseignants et Enseignants-Chercheurs, que la réalisation des services a été considérée de la façon la plus large possible.

Le Vice-Président Richesse Humaine et Patrimoine et Directeur de cabinet précise que certaines parties de la note concernent bien les enseignants et enseignants-chercheurs. C'est notamment le cas concernant la garde d'enfants ainsi que les dispositions relatives aux personnes vulnérables.

La FSU demande si une quote-part pour les ASA des enseignants et enseignants-chercheurs est défalquée du service. Cela ne pose pas de problème pour les travaux dirigés, mais les travaux pratiques nécessitant du matériel pour être réalisés n'ont pas pu avoir lieu.

Le Directeur général des services indique qu'AMU n'a pas considéré qu'il y avait un décompte d'ASA. Les enseignants et enseignants-chercheurs ne sont pas concernés par ces dispositions.

Le SNPTES demande des précisions au sujet des agents dans une catégorie et dans une autre : sur quels critères les agents vont se voir retenir des congés / RTT ?

Le Directeur général des services indique qu'à partir du 11 mai, un agent qui serait en ASA à 100% se verrait défalquer cinq jours de congés / RTT.

La CGT-SUD demande si un agent en ASA jusqu'au 11 juillet se verra retenir cinq ou dix jours de congés / RTT.

Le Vice-Président Richesse Humaine et Patrimoine et Directeur de cabinet indique que la retenue de cinq jours de congés / RTT se fait par tranche d'un mois d'ASA à 100%. Cela ne va donc concerner que très peu d'agents.

Le SNPTES tient à féliciter les services de médecine de prévention qui ont réalisé un travail très utile, notamment auprès des personnes fragiles qui ont pu avoir un contact immédiat.

La CGT-SUD formule une demande de précision au sujet de la remarque de la FSU, au sujet des primes telle que la PEDR et le paiement des heures de cours complémentaires qui exigent un service de 192 heures.

Pour les collègues dont les services ont été complétés par des travaux pratiques qui n'ont pu être réalisés de façon subie, que se passera-t-il ?

Le Président indique que l'établissement est en train de quantifier tout cela.

La continuité pédagogique a bien fonctionné. Un collègue ne perdra pas sa PEDR à cause du COVID. Il faut quantifier l'impact budgétaire avant de répondre précisément à la question : les situations seront résolues au cas par cas.

La CGT-SUD demande à ce qu'une information homogène soit faite et que les règles ne soient pas différentes d'une UFR à une autre.

IV. Plan de reprise des activités - PRA

Le point est présenté par la Directrice Hygiène Sécurité et Environnement.

Le PRA repose sur la préservation de la santé des personnels, ainsi que sur la volonté de progressivité dans la sortie de confinement, avec trois phases pour une reprise échelonnée.

Des réunions de concertation au sein des cinq campus et des composantes ont eu lieu.

Une communication régulière a été faite auprès des personnels tout au long de la crise via AMU INFO et une communication plus approfondie en sortie de crise est réalisée.

Le PRA a été co-construit avec les représentants du personnel siégeant au CHSCT - une réunion hebdomadaire a lieu avec le CHSCT depuis le 24 mars.

Pour rappel la reprise se fait en trois phases :

1. A partir du 11 mai : préparation de la réouverture des sites après deux mois de fermeture quasi-totale. Distribution des masques, remise en fonctionnement des installations techniques, affichage, balisage... y compris en laboratoire.
2. Du 18 mai au 2 juin : consolidation du télétravail. Jusqu'alors, les agents étaient en travail à distance dégradé et l'objectif est aujourd'hui de passer véritablement en télétravail. Par ailleurs, la reprise en présentiel se fait sur la base du volontariat.
3. A partir du 2 juin : augmentation du personnel en présentiel toujours sur la base du volontariat.

Il y a eu moins de 800 personnes présentes sur site cette semaine.

Les déplacements restent limités aux situations prioritaires dès lors qu'ils sont supérieurs à 100 kilomètres. Les réunions restent en distanciel ou sont limitées à 10 personnes jusqu'au 2 juin.

Des plannings de présence sont établis dans les bâtiments et transmis aux directeurs de site / composante afin de réguler le présentiel et favoriser le travail à distance.

La DOSI est restée disponible pour aider les personnels à installer les bureaux virtuels.

Depuis lundi, la DOSI déploie les 250 ordinateurs supplémentaires reçus ou en cours de réception.

FO a une remarque sur les masques : lorsqu'une élue FO est arrivée sur son site (Canebière), la distribution de masques n'avait pas eu lieu et des collègues travaillaient sans masque.

La Directrice Hygiène Sécurité et Environnement n'a pas eu l'information du manque de masques sur le site de Canebière. Elle précise que ce problème peut être lié aux retours sur site d'agents qui ne se seraient pas déclarés préalablement.

FO précise que les masques n'étaient pas emballés et ne contenaient pas de notice.

Le Président rappelle que 40 000 masques lavables de distanciation ont été commandés et que de fait tout le monde doit en avoir.

La Directrice Hygiène Sécurité et Environnement indique qu'un point précis va être fait de nouveau.

Le Président précise que peu de remontées de cette sorte ont été faites.

Le Sgen-CFDT demande quels sont les principes (sanitaires et environnementaux) qui ont été priorisés sur le choix des masques et souhaite savoir si les masques réutilisables sont en conformité avec les normes de sécurité et sanitaires ?

Le Président précise qu'AMU est la seule institution à pouvoir fournir des masques à 8000 personnels.

Ces masques sont lavables et tout à fait efficaces et doivent permettre d'apporter une protection à chaque personnel jusqu'à l'été, à raison de 4 masques par personne. Un mode d'emploi est accessible en ligne pour éviter qu'ils ne soient portés « trop large ».

En parallèle des masques réutilisables, 70000 (plus 40000 dans un second temps) masques jetables ont été commandés.

Le Directeur général des services confirme que ces masques sont un complément aux mesures barrière. L'académie nationale de médecine a recommandé ce type de masques pour un usage général, lors des sorties et ils sont adaptés aux personnes aux personnes ne présentant pas de symptômes.

Pour le Sgen-CFDT, ce PRA est très positif. Il appelle cependant à la vigilance : il convient de bien prendre en compte les problèmes observés ou signalés sur le terrain afin de les rectifier au plus vite et prévenir ainsi l'appréhension des retours sur sites de certains personnels. De même, il conviendra d'anticiper l'approvisionnement en masques et en gel hydroalcoolique à la rentrée.

Le Sgen-CFDT souligne enfin la problématique du décret concernant les bibliothèques qui est très strict. Les étudiants et les équipes de recherche pour lesquels les bibliothèques sont un outil précieux ont remonté leur inquiétude.

Le Président confirme la demande d'assouplissement de ce texte. AMU est en train de travailler sur un plan avec le directeur du SCD afin que les collègues puissent accéder aux BU de manière très sécurisée. AMU anticipe par rapport aux directives ministérielles.

La CGT-SUD indique que le personnel d'entretien du site de Saint-Charles n'a pas été destinataire de gel hydroalcoolique. Ils utilisent des pastilles de javel pour nettoyer les poignées de portes par exemple.

Par ailleurs, il est relevé l'absence de désinfectant pour nettoyer le matériel informatique, et certains agents nettoient leur poste informatique avec des produits ménagers personnels.

La CGT-SUD fera une déclaration sur ces points suite au à la réunion du CT.

La CGT-SUD va s'abstenir car le plan en lui-même est satisfaisant mais la mise en application est très compliquée compte-tenu de la taille d'AMU.

La Directrice Hygiène Sécurité et Environnement confirme que la javel est un produit très agressif, un produit classique de nettoyage doit lui être préféré.

Elle rappelle quant aux masques que certains laboratoires ont besoin de masques FFP2, qui sont des équipements de protection individuelle dans certaines structures.

Les équipes de pharmacie ont produit des centaines de litres de gel hydroalcoolique et la production va continuer.

La CGT-SUD fait des remarques sur la forme du PRA : les liens transmis ne sont pas cliquables et on ne peut pas faire de copier-coller. Pour simplifier la lecture, il serait préférable que les réponses aux questions commencent par oui ou non. Une table des matières est nécessaire compte-tenu de la taille du document.

Le Président invite chacune et chacun à considérer aussi le PRA dans son ensemble, et de constater avec lui qu'il est bien appliqué et qu'il a été travaillé avec les membres du CHSCT.

Il convient de différencier les personnels déclarés en présentiel et les personnels qui se sont présentés dans les locaux sans prévenir en amont, ce qui de fait n'a pas permis de les prendre en compte dans le cadre des mesures individuelles mises en place comme la distribution des masques.

La CGT-SUD demande s'il est possible pour les personnels d'acheter ou de transporter à domicile du matériel (fauteuil par exemple) du bureau, dans le cadre du télétravail. La question de la prise en charge des frais liés au télétravail se pose réellement.

Le Président rappelle que pour le moment nous n'étions pas dans une organisation en télétravail mais en travail à distance en mode dégradé. La réflexion sur le télétravail va être reprise et poursuivie, avec la réactivation prochaine du GT Télétravail.

La FSU salue le travail fait par tous les personnels impliqués (CHSCT, DHSE...) dans la réalisation de ce PRA.

Le FSU souhaite appuyer sur la notion de volontariat dans les laboratoires. La FSU déclare avoir été alertée à plusieurs reprises sur le fait que certains responsables d'équipe de recherche insistent pour que les personnels reviennent sur site au plus vite.

Dès lors, un rappel sur cette notion de volontariat à tous les niveaux pourrait clarifier les choses.

Il convient de rappeler à tous les enseignants et enseignants-chercheurs qu'ils doivent respecter les protocoles et qu'il convient de prévenir avant de revenir sur site.

Le Président est d'accord avec cette remarque et indique que c'est pour cette raison que le choix d'envoyer la lettre COVID AMU à tous les personnels et étudiants a été fait.

L'information est faite le plus largement possible par différents moyens à l'ensemble des collègues et des étudiants pour éviter ce genre de problèmes.

Le PRA est soumis au vote :

FO : 1 pour

SNPTES : 3 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

FSU : 1 pour

SGEN-CFDT : 2 pour

CGT-SUD : 2 abstentions

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

V. Questions diverses

Le Directeur général des services suggère de reporter les questions diverses et d'adresser les réponses par écrit aux élus la semaine prochaine car elles n'ont pu être validées par le Président avant la séance.

Les représentants du personnel sont d'accord avec cette proposition.

Le Président tient à remercier tous les collègues impliqués et très mobilisés depuis le début de cette crise.

En l'absence d'autres questions, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h45.

Le Président



Eric BERTON



Le secrétaire de séance



Daniel LAFITTE pour le SNPTES