

**Procès-verbal du comité technique réuni le 15 octobre 2019 à 9 heures, sous la présidence de Madame Simone BONNAFOUS, Administratrice provisoire d'Aix-Marseille Université**

Etaient absents ou représentés : Cf. la liste d'émargement annexée au présent P.V. (annexe 1)

Le secrétariat est assuré par la Direction des ressources humaines (DRH), le secrétariat adjoint par l'UNSA.

L'Administratrice provisoire ouvre la séance.

**I. Approbation du PV du 16 juillet 2019 – pour avis**

L'Administratrice provisoire soumet l'approbation du PV du 16 juillet 2019 au vote.

Les élus n'ont pas pu télécharger le PV suite à un dysfonctionnement du lien.

Ce point est donc reporté au prochain CT.

**II Accord cadre relatif au fonctionnement de la Chaire Jean MORLET – proposition de modification des modalités de recrutement des chercheurs accueillis – pour avis**

La Directrice du pôle contrat d'Etablissement de la direction de la recherche et de la valorisation (DRV) présente le point.

La société de mathématiques de France, le CNRS et AMU ont conclu en 2013 un accord cadre ayant pour objet la mise en place de programmes scientifiques d'excellence en mathématiques au sein du Centre International de Rencontres Mathématiques (CIRM). L'accord permet notamment l'accueil chaque année de deux chercheurs étrangers de très haut niveau, équivalent à des enseignants chercheurs de classe exceptionnelle, pour une durée de 6 mois chacun.

Cet accord cadre est arrivé à échéance et les partenaires souhaitent son renouvellement. Il est proposé à cette occasion de revoir le dispositif pour maintenir un niveau de recrutement d'excellence et l'adapter au contexte réglementaire actuel.

La proposition est de procéder à des recrutements de chercheurs en application de l'article L.954-3 du code de l'éducation et non plus dans le cadre d'invitation.

La CGT-SUD demande comment est financée la chaire.

La Directrice du pôle contrat d'Etablissement de la DRV indique qu'en 2012 l'établissement a pris une décision d'instaurer 12 mois d'invitation. Le financement reste à masse salariale constante. Il s'agit ici d'un réaménagement réglementaire pour continuer sur le fondement de l'article L.954-3 afin de s'adapter à ce type de recrutement.

L'Administratrice provisoire rappelle que chaque chaire a son propre financement.

La FSU demande comment on peut augmenter l'indice de rémunération sans toucher à la masse salariale. La Directrice du pôle contrat d'Etablissement de la DRV indique que le cadre réglementaire de l'article L.954-3 permet de répondre à la nécessité d'ouvrir davantage les possibilités de rémunération en cohérence avec le profil d'excellence recherché.

Pour le SGEN-CFDT le mot chaire fait penser à de la prédication, or il a été fait référence dans la présentation à des conférences.

La Directrice du pôle contrat d'Etablissement de la DRV confirme que l'enseignant-chercheur invité fait des conférences à l'attention des enseignants-chercheurs de l'ensemble de la communauté scientifique mais également à destination des doctorants.

L'Administratrice provisoire précise qu'il est important que ces collègues ne fassent pas que de la recherche et participent à la circulation des connaissances.

Le SGEN-CFDT s'interroge au sujet de la parité homme / femme.

La Directrice du pôle contrat d'Etablissement de la DRV indique que des dérogations sont possibles pour certaines sections où il n'y a pas assez d'enseignants-chercheurs femmes (ex : en section CNU 25 où la parité est réputée atteinte à 20% de femmes et en section 26, à 32%).

L'Administratrice provisoire confirme que certains comités de sélection où ne se trouvent pas assez d'enseignants-chercheurs femmes, fonctionnent en parité dégradée.

Il s'agit d'une représentation minimum, qui a été une concession au moment où la notion de parité a été introduite dans la loi.

Le SGEN-CFDT demande s'il s'agit des seuils légaux pour la section concernée.

La Directrice du pôle contrat d'Etablissement de la DRV répond par l'affirmative.

Le SGEN-CFDT soulève une question sur la formulation « En s'assurant d'un nombre de personnes extérieures supérieur au nombre d'EC d'AMU »

La Directrice du pôle contrat d'Etablissement de la DRV indique qu'il est possible pour un recrutement sur la base de l'article L. 954-3, de déroger aux règles de composition et de procédure des comités de sélection mis en place dans le cadre des recrutements d'enseignants-chercheurs (le texte prévoyant qu'il appartient à chaque établissement de déterminer ses règles propres dans le respect des dispositions de l'article L. 952-6-1 du Code de l'éducation).

Dans ce cas, le nombre de personnes internes est assez réduit et le seuil pour les personnes extérieures est largement dépassé.

L'Administratrice provisoire soumet la proposition de modification des modalités de recrutement des chercheurs accueillis au vote.

CGT-SUD : 1 abstention

FSU : 1 abstention

SGEN-CFDT : 2 pour

SNPREES-FO et SupAutonome-FO : 1 pour

SNPTES : 3 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

### **III. Prise en charge des frais de déplacement dans le cadre de l'Arbre de Noël d'AMU de certains sites excentrés – pour avis**

La Directrice du SCASC présente le point.

AMU organise chaque année un arbre de Noël à destination de tous les personnels et de leurs familles un samedi du mois de décembre dans une salle de Marseille.

Compte tenu des ressources importantes mises en œuvre par le SCASC pour déployer cet événement dans l'établissement, la gouvernance a souhaité qu'aucun autre événement lié à Noël ne soit financé par le SCASC.

La réalité de l'éloignement géographique de certains personnels d'AMU a néanmoins conduit le groupe de travail paritaire du SCASC à réfléchir à une incitation pour favoriser le déplacement de ces agents à cet événement.

L'objectif est donc de faire une proposition facile à actionner, réellement incitative pour les personnels.

La proposition est la prise en charge partielle des frais de remboursement du trajet résidence administrative exhaustivement listée au lieu de l'arbre de Noël selon des modalités définies en fonction des sites.

Pour le SGEN-CFDT il s'agit d'une mesure administrative et financière qui permet à des personnes de pouvoir se déplacer à l'arbre de Noël.

Ce sujet pose le problème des agents des sites excentrés qui se sentent isolés pour lesquels on demande une adaptation afin de pouvoir participer aux festivités et pour lesquels il est regrettable qu'on ne puisse pas faire quelque chose sur place dans ces sites.

La Directrice du SCASC indique que l'équipe du SCASC a prévu de se déplacer sur ces sites afin de présenter l'offre du SCASC et que cette présentation se fera autour d'un petit déjeuner convivial et collectif. Trois ou quatre déplacements de ce type sont prévus durant l'année.

Toutefois, l'arbre de Noël d'AMU est un événement d'une telle ampleur qu'il ne peut être reproduit sur chaque site.

Le SNPTES demande si une enquête a été réalisée afin de savoir auprès des agents concernés dans quelle mesure ils étaient intéressés, afin de connaître le dimensionnement et de savoir quelle population est concernée par le dispositif.

La Directrice du SCASC répond que le dimensionnement a été fait par des requêtes.

Elle indique que par le passé des propositions de location de bus ont été faites mais qu'aucun agent ne s'était déplacé. Il est donc possible que cette mesure ne soit pas suivie par tous les agents des sites éloignés mais il s'agit d'un moyen de les faire participer à l'arbre de Noël.

Aujourd'hui on ne connaît pas le volume et on ne les aura qu'avec la liste d'émargement.

Il s'agit d'une mesure incitative.

Pour la FSU l'absence d'arbre de Noël sur place dans les sites éloignés est regrettable.

La FSU souligne toutefois que l'absence de pièce justificative à apporter afin de pouvoir bénéficier du dispositif est une bonne chose.

La FSU demande quel est l'équilibre ou le bénéfice de cette opération pour le SCASC à cet instant et demande si le comité technique pourra avoir un retour en terme de participation.

La Directrice du SCASC répond par l'affirmative, un retour sera fait au conseil de gestion du SCASC et au comité technique, et confirme que le SCASC ne raisonne pas en « coût – bénéfice ».

Le SCASC ne peut pas tout financer. Il s'agit de faire des choix, le SCASC a une enveloppe et essaie de mettre du sens dans ses propositions.

La CGT-SUD demande s'il a été envisagé d'indexer le remboursement sur le revenu des personnels ?

La Directrice du SCASC confirme que cette option n'a pas été discutée en groupe de travail, mais qu'elle aurait été certainement écartée. En effet, s'il existe des mesures soumises au coefficient familial, cela n'est pas l'esprit concernant l'arbre de Noël qui est une prestation indépendante des revenus des parents.

L'Administratrice provisoire soumet la proposition de prise en charge des frais de déplacement dans le cadre de l'Arbre de Noël d'AMU de certains sites excentrés au vote.

CGT-SUD : 1 pour

FSU : 1 abstention

SGEN-CFDT : 2 pour

SNPREES-FO et SupAutonome-FO : 1 pour

SNPTES : 3 pour

UNSA EDUCATION : 1 pour

La proposition est adoptée à la majorité des voix.

#### **IV. Bilan de l'accompagnement des contractuels recherche - pour information**

La Directrice du pôle développement RH présente le bilan de l'accompagnement des contractuels recherche.

Cette action d'accompagnement était initialement menée par le service de formation professionnelle continue à partir de fin 2017. En définitive, l'accompagnement n'a pu avoir lieu car l'approche proposée n'était pas adaptée aux attentes et aux contraintes de la population ciblée : trop longue, trop contraignante en termes de disponibilité et une approche collective qui ne favorise pas le sur-mesure.

Cet accompagnement est effectif depuis février 2019 et il est réalisé par le cabinet Véronique Lanoye.

Il s'agit d'un accompagnement de dix heures réparti sur plusieurs jours qui prévoit un accompagnement personnalisé et sur-mesure, en présentiel et à distance, la formation en présentiel pouvant se dérouler sur le lieu de travail.

Cet accompagnement cible directement le besoin : associer ses aptitudes professionnelles et personnelles, décrire son projet professionnel, 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.

Les avis exprimés par les stagiaires lors de cet accompagnement sont positifs (contenu adapté à la situation personnelle de chacun, prise de confiance, libération des points de blocage, interactions avec la formatrice).

A ce jour, nous n'avons pas un gros volume d'agents accompagnés mais un réel suivi. De plus, le chiffre augmentera au fil de l'eau.

Le SNPTES confirme ne pas s'opposer à l'accompagnement d'agents mais se demande pourquoi AMU fait appel à un prestataire externe et pourquoi cette prestation n'est pas réalisée en interne.

La Directrice du pôle développement RH explique que la prestation en interne a été testée mais qu'il s'agissait d'une approche collective non adaptée à ce dispositif. Par ailleurs, le prestataire externe a une meilleure connaissance du marché du travail.

Le Directeur général des services adjoint précise que le prestataire réalise également l'accompagnement et la préparation aux concours.

Le SNPTES ne comprend pas pourquoi on n'utilise pas nos capacités d'université organisme formateur pour délivrer cette prestation, les capacités existant en interne.

Le Directeur général des services adjoint indique que malgré un premier essai infructueux, les remarques sont intéressantes et vont être prises en compte.

L'Administratrice provisoire demande quels personnels pourraient exécuter cette prestation.

Le SNPTES répond qu'AMU est organisme de formation et qu'il existe notamment au sein de la DRH des personnels compétents pour animer des ateliers CV.

Le Directeur général des services adjoint précise que le CNRS a un accord particulier avec Pôle emploi qui met en œuvre une prestation particulière pour ces publics spécifiques. AMU a voulu signer une convention de ce type avec Pôle emploi qui a refusé.

Le SGEN-CFDT souhaite pouvoir disposer d'une évaluation assez fine du dispositif et indique que les chiffres sont peu nombreux.

La Directrice du pôle développement RH répond qu'en 2020 les chiffres vont évoluer en cours d'année et qu'ils ne sont pas représentatifs à ce jour.

Le SGEN-CFDT souhaite avoir les chiffres des CDD recherche sortants.

Le SNPTES rebondit en indiquant qu'il est fait référence aux personnels BIATSS et chercheurs mais les doctorants ne sont pas pris en compte.

Le SNPTES ne comprend pas pourquoi cet accompagnement n'a pas fonctionné en interne et ne comprend pas en quoi ce cabinet va réussir à tenir compte de la spécificité particulière des chercheurs, et demande pourquoi Pôle emploi a refusé.

L'Administratrice provisoire répond que Pôle emploi a refusé par rapport à la charge de travail trop importante.

La Directrice du pôle développement RH précise que la population finale concernée est celle des personnels BIATSS sous contrats de recherche et que très peu de doctorants sont concernés.

L'Administratrice provisoire rappelle que les doctorants bénéficient tout au long de leurs années de doctorat d'accompagnements tels que « rédiger son CV et sa lettre de motivation ».

Le SGEN-CFDT demande comment est financée cette prestation.

La Directrice du pôle développement RH répond que cet accompagnement est pris en compte dans le plan de formation.

Le Directeur général des services souhaite avoir une palette des profils des collègues qui ont bénéficié de cette prestation.

La Directrice du pôle développement RH confirme qu'un retour plus précis sera réalisé et que très peu d'agents se retrouvent sans contrat de travail après AMU.

Le SNPTES demande quel est le coût de cet accompagnement.

La Directrice du pôle développement RH répond que cet accompagnement est peu onéreux, étant de 400 euros par stagiaire.

L'Administratrice provisoire réaffirme, concernant cette thématique, que tous les agents à tous les niveaux ont besoin d'aide et de conseil, ce pourquoi cet accompagnement est très important.

## **V. Bilan du fonctionnement du Pôle Pétrel – pour information**

Le Responsable du bureau retraites et la Directrice du pôle de gestion des personnels présentent le bilan du fonctionnement du Pôle Pétrel.

Il est fait état du contexte de la création du pôle Pétrel, du bilan de l'activité du pôle, ainsi que ses perspectives.

La FSU s'interroge sur l'impact de l'éventuelle réforme des retraites sur le calendrier du pôle Pétrel AMU.

Le Responsable du bureau retraites indique que cette éventuelle réforme n'aura aucune influence sur le calendrier. Toutefois, le pôle Pétrel fera de l'information aux agents voulant déposer leur retraite à partir de 2025 avec une totale mise en place en 2040.

Pour le SGEN-CFDT ce pôle est un lieu d'écoute des agents qui les rassure sur l'avenir, toutefois en terme de confidentialité, il faudrait des bureaux individuels.

La Directrice du pôle de gestion des personnels indique que Responsable du bureau retraites dispose d'un bureau individuel.

Par ailleurs, en pratique la plupart des rendez-vous se font par téléphone, ce qui a pour avantage que les agents ne se déplacent pas.

Les agents qui souhaitent un entretien physique peuvent le demander en DRH campus.

L'UNSA demande si tous les agents ont été informés de l'ENSAP et si la DRH a prévu de faire des campagnes de sensibilisation afin de rappeler aux agents d'ouvrir leur compte dans l'ENSAP.

La Directrice du pôle de gestion des personnels confirme que lorsque les bulletins de paie seront dématérialisés et disponibles dans l'ENSAP, une communication sera faite.

Par ailleurs, le responsable du bureau retraites indique que les formalités d'ouverture de compte ENSAP ont été rappelées dans le plan de communication du pôle.

La CGT-SUD rebondit sur la dématérialisation et demande si un accompagnement pour savoir se servir de l'ENSAP est prévu.

Le responsable du bureau retraites répond par l'affirmative, l'accompagnement à l'ENSAP fait partie de l'offre de service du pôle Pétrel.

Le SGEN-CFDT demande si le pôle est bien dimensionné afin de réaliser toutes ces activités.

Le Responsable du Bureau Retraites répond par l'affirmative.

## **VI. Questions diverses**

### **I. GESTION PERSONNEL**

**I.1 Question :** Quelles sont les modalités de récupération du temps de travail lorsqu'un agent doit effectuer des missions le week-end ou durant plusieurs jours, nuitées incluses ? **(SGEN-CFDT)**

**Réponse :** Les principes régissant le temps de travail des personnels BIATSS sont posés par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, complété par l'arrêté du 15 janvier 2002 portant application de ce décret, et par la circulaire n° 2002-007 du 21-1-2002 relative aux régimes spécifiques d'organisation du travail dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur et dans les grands établissements.

Ces textes caractérisent les notions de cycles de travail, de sujétions et d'astreintes.

Ils posent le principe d'une récupération ou, à titre subsidiaire, quand la compensation horaire n'a pas été possible, d'une indemnisation des heures de travail effectuées en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail (article 4 du décret).

Le règlement intérieur peut le prévoir par des dispositions particulières réglant l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Ainsi, la délibération AMU n°2012-07- 17/14 du 17 juillet 2012, concernant la valorisation des astreintes et sujétions, prévoit la valorisation des sujétions comme suit : pour la 11ème demi-journée travaillée, dès lors que les 10 premières précédentes consécutives l'auront été (en général le samedi matin), la valorisation est à 1,2 (1h20 pour une heure travaillée) ; pour le samedi-après-midi, le dimanche ou le jour férié travaillé : valorisation à 1,5 ; le travail en horaire décalé (avant 7 h ou après 19h) : valorisation à 1,2 sous réserve d'un travail de 2 h minimum.

**I.2 Question :** Qui est destinataire, en dehors du N+1, des fiches horaires des agents BIATSS ? Est-ce à l'agent à transmettre cette fiche ou ceci relève-t-il de la responsabilité du N+1 ? **(SGEN-CFDT)**

**Réponse :** L'organisation du temps de travail, des horaires et des congés des personnels BIATSS de l'université relève de la délibération AMU n°2012-07- 17/14 du 17 juillet 2012. Elle est complétée par la note du 30/01/2013 relative à l'organisation du temps de travail des personnels BIATSS. Cette note fait référence à la réglementation en vigueur (et notamment au décret n° 2000-815 du 25/08/2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, complété par d'autres textes).

Elle précise notamment que « chaque directeur de composante, de service ou de direction (...) pourra préciser en accompagnement de la présente note, les modalités d'application au sein de la structure dont il a la charge, comme par exemple le circuit des fiches de demandes de congés ou d'autorisations d'absence, le planning hebdomadaire des horaires ».

Les fiches horaires, qui peuvent le cas échéant être complétées par un tableau des horaires par service, sont diffusées en début d'année universitaire aux agents par le N+1, et lui sont remontées une fois renseignées par les agents, avec le cas échéant une transmission in fine au directeur ou à la directrice mais sans que cela soit systématique, afin de laisser aux directeurs et directrices une latitude dans leurs procédures d'organisation interne.

Ces fiches ont vocation à être centralisées au secrétariat de la direction concernée, par voie dématérialisée ou non, et demeurent au sein du service.

Ces documents permettent aux directeurs de s'assurer de la continuité du service et du respect des principes posés à AMU concernant l'organisation du temps de travail des agents.

**I.3 Question :** Le SGEN-CFDT demande la création d'un GT pour la mise en place d'une charte de gestion des contractuels enseignants à l'instar de ce qui a été fait pour les contractuels Biatss. **(SGEN-CFDT)**

**Réponse :** Le mandat de l'administratrice provisoire ne prévoyant pas l'introduction de nouveaux projets, cette demande sera soumise à la nouvelle gouvernance en 2020.

**I.4 Question :** Pour les doctorants contractuels avec mission d'enseignement nous avons actuellement un problème. Les doctorants sont recrutés au 1 octobre mais l'année universitaire commence le 1 septembre! Est-ce que l'on peut avancer le recrutement au 1 septembre ? **(SNPTES)**

**Réponse :** Les doctorants contractuels sont recrutés, pour la majorité, à compter du 1<sup>er</sup> octobre, date à laquelle sont également attribués les missions d'enseignement. Seuls les doctorants qui avaient préalablement la qualité de normaliens bénéficient d'un contrat, et le cas échéant, d'une mission d'enseignement à compter du 1<sup>er</sup> septembre. Cette mesure dérogatoire leur évite une interruption de rémunération et correspond à une exigence du ministère.

Réglementairement, les doctorants dont la mission est accordée à compter du 1<sup>er</sup> octobre ne peuvent être sollicités par les composantes pour dispenser des cours préalablement à cette date.

Il n'est pas possible d'avancer la date de recrutement au 1<sup>er</sup> septembre car, outre le surcoût que générerait cette mesure, l'attribution des missions d'enseignement est liée à la validation des masters et à l'octroi des contrats doctoraux qui intervient en fin d'année universitaire précédant l'attribution des missions.

**I.5 Question :** Plusieurs personnes rapportent des délais très long dans le remboursement des abonnements RTM. Malgré le respect des agents sur les dates et conditions d'envoi des justificatifs (avant le 02 pour le mois en cours), le remboursement n'intervient que plusieurs mois plus tard.

A ce jour, les titres ne sont pas remboursés depuis juin pour les agents.

Le montant du remboursement est de 36 € par mois, soit près de 180 € sont en attente pour les agents et ce problème est récurrent.

Il s'agit principalement d'agent contractuel de cat. C pour qui cette avance représente une somme importante dans le budget de la famille. **(SNPTES)**

**Réponse :** La DRH, en lien avec la DAC, la DOSI et l'agence comptable, a mis en place une application dématérialisée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019. Plusieurs facteurs ont conduit à ce que les demandes ne soient pas traitées de façon fluide : la prise en main de l'outil par les gestionnaires RH, la période de congé au cours de laquelle de nombreuses demandes ont été saisies par les agents, le calendrier de paye décalé (ex: nous saisissons actuellement la paye qui sera versée fin novembre), la prise en charge des nouveaux recrutés en période de rentrée universitaire, des difficultés techniques liées à la mise en place et qui sont, soit traitées, soit en cours de traitement.

Il est impossible de s'engager sur un délai de traitement aussi court que celui mentionné dans la question en raison, notamment, du calendrier de paye décalé.

Sur la paye d'octobre, de nombreuses demandes ont été traitées et donneront lieu à un versement (366 mouvements de payes contre 120 environ au titre des payes d'août et septembre), de même qu'en novembre, mois pour lequel un nombre supérieur de mouvements est prévu.

Les services de la DRH, aidés de la DAC et de la DOSI, sont très attentifs à la gestion de ces dossiers et à l'évolution de l'outil en vue d'un paiement fluide répondant aux attentes des agents.

## II. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

**II.1 Question :** Dans le cadre de la QVT (Qualité de Vie au Travail), nous avons échangé avec le président Y. Berland sur les conditions de travail des personnels administratifs du bâtiment principal du site du Pharo

et plus précisément ceux exerçant dans les niveaux inférieurs de ce bâtiment (essentiellement DRH). Le président avait validé le transfert de ces équipes vers des bâtiments situés sur le même site mais un peu plus bas (derrière le bâtiment de l'Agence Comptable et DAF).

Est-ce que le calendrier annoncé par l'administration lors du CT du mois d'avril 2018 est-il toujours maintenu ? A savoir début des travaux pour le premier semestre 2020. **(SNPTES)**

**Réponse :** Les bâtiments désaffectés servant autrefois de stockage et qui situent à l'arrière des bâtiments C et D seront détruits et un nouveau bâtiment sera construit. Le permis de construire a été approuvé. Sauf impondérables liés à la mise en œuvre et à l'exécution des marchés de travaux publics, le bâtiment E devrait être livré en septembre 2020.

### III. DIVERS

**III.1 Question :** le SGEN-CFDT AMU souhaiterait obtenir des éclaircissements sur le financement d'AMU Wuhan University of Technology. Dans un tweet du 29 septembre, notre ex président Berland indique avoir « contribué à créer cette structure après 8 années d'échanges avec la Chine ». Outre AMU, quels fonds ou organismes, français, européens ou chinois, ont participé au financement de cet institut établi en Chine, qui reprend, selon le mécanisme du branding, le nom de notre établissement ? **(SGEN-CFDT)**

**Réponse :** Selon l'article 8 de la convention conclue entre les deux partenaires cités, « le fonctionnement quotidien de l'établissement sera financé par les frais de scolarité, les autres frais relatifs aux études, les fonds de soutien du gouvernement, les revenus générés par les activités universitaires, ainsi que toutes les autres formes de dons ou de revenus légaux ». Aucune participation financière d'AMU n'est prévue. Les ressources propres de l'institut et le gouvernement chinois contribuent seuls à son financement.

**III.2 Question :** Qu'est-ce qui est prévu par AMU pour les chercheurs contractuels dont le contrat arrive à échéance ou qui ne sont plus portés par un Labex? Le devenir de ces personnels (post-docs, ITA...) nous inquiète. Quel rôle peuvent jouer les instituts pour soutenir ces personnels? **(SNPREES-FO et SupAutonome-FO)**

**Réponse :** Les agents contractuels financés sur contrats de recherche sont recrutés pour quatre ans. Des renouvellements sont possibles dans la limite de cinq ans.

Les règlements financiers ne permettent pas d'avoir sur des missions non pérennes des agents titulaires ou en CDI.

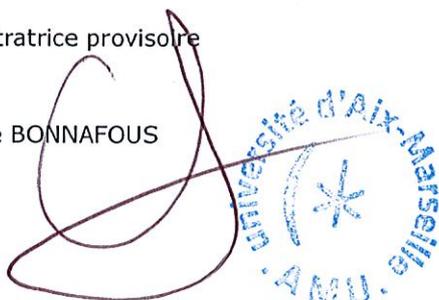
L'établissement accompagne les agents dans leur réorientation professionnelle (cf. Ordre du jour du CT de cette séance du 15/10/2019 : « IV. Bilan de l'accompagnement des contractuels »)

L'objectif des instituts est de faciliter la visibilité et la pluridisciplinarité, il n'y a pas de lien de cause à effet entre le statut des agents et les missions réalisées.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 10H45.

L'Administratrice provisoire

Simone BONNAFOUS



Le secrétaire de séance

Cécile MERLE

