

REPONSES AUX QUESTIONS DIVERSES  
DES ORGANISATIONS SYNDICALES  
PAR THEMES

COMITE TECHNIQUE du 19 mai 2020

I. GESTION PERSONNEL

**I.1 Question :** De nombreux labos imposent la saisie des congés des personnels AMU sur AGATE le logiciel de gestion des personnels du CNRS. Quel est le cadre légal de cette saisie ? (SNPTES)

**Réponse :** Les unités de recherche qui utilisent Agate pour la gestion des congés des personnels BIATSS le font de leur propre initiative et par commodité. Naturellement, cette gestion doit s'inscrire dans le cadre défini par l'Université pour ses personnels, et ne peut être imposée aux agents AMU.

**I.2 Question :** Ressources Humaines – Organisation du travail : Recensement de l'état fonctionnel des agents BIATSS

Les responsables de service (managers) au sein d'AMU ont à remplir hebdomadairement un tableau destiné à recenser l'état fonctionnel de leurs agents depuis la fermeture de notre établissement.

Différentes « cases » peuvent être renseignées :

- Télétravail Intensif : activité en télétravail supérieure à 60% de l'activité normale de l'agent (par jour),
- Télétravail Partiel : activité partielle en télétravail (par jour),
- Travail présentiel par dérogation prévue au PCA,
- ASA (autorisation spéciale d'absence),
- Arrêt de travail,
- Congés.

Dans cette période de crise sanitaire, il est source de nombreuses interrogations de la part des agents ? Sachant que ce document n'a été présenté officiellement dans aucune instance, que le terme « Télétravail » ne peut être adopté pour le mode de travail à distance et en dégradé actuellement en place dans AMU, pouvez-vous nous dire :

De quelle façon les chefs de service se sont-ils appropriés ce tableau ?

A quoi vont servir les retours de ces tableaux pour l'ensemble des personnels BIATSS ?

Ce sujet a été abordé en CHSCT, suite aux échanges, à la demande du président, le DGS devait rédiger un « nouveau » document de cadrage sur la manière d'appréhender ce tableau, en particulier vis-à-vis des notions « télétravail intensif » et « télétravail partiel » et sur sa finalité. Ce document a-t-il été réalisé et diffusé ? Le CT peut-il en avoir connaissance ? (Sgen-CFDT)

**Réponse :** L'appropriation du tableau a fait l'objet de nombreux échanges avec les différents managers et responsables de structures.

**Il a été rappelé le cadre dans lequel ce recensement de position des agents s'effectue : il est de la responsabilité de l'employeur qu'est Aix-Marseille université de recenser la position de ses agents au sens des modalités instaurées par l'État pendant la phase de confinement lié à la crise du COVID-19.**

**Ainsi, les agents en activité sont soit « en télétravail » (il serait effectivement préférable de parler de travail à distance), soit en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA).**

**Nous avons souhaité, sans toutefois trop alourdir la charge des collègues chargés de la remontée d'informations, mettre à profit ce travail afin de disposer d'informations supplémentaires.**

**Ainsi, les agents travaillant à distance peuvent-ils parfois réussir en raison de la nature de leurs tâches et de leurs disponibilités, à accomplir la plupart des travaux qui leur incombent habituellement. Mais il est aussi intéressant de connaître la part des agents qui, ne se trouvant pas dans ce cas, voient leur activité restreinte, mais continuent tout de même à accomplir certaines de leurs activités.**

**C'est le sens de la distinction qui a été opérée entre le télétravail intensif et le télétravail partiel. Il n'existe bien entendu pas de quantification ou de critère unique décidant qu'un collaborateur ou une collaboratrice se trouve dans une position ou dans l'autre. Il s'agit pour les responsables d'avoir une appréciation globale de la situation de l'agent par rapport à son activité. Les termes « intensif » ou « partielle » ne renvoient bien évidemment pas à une appréciation du travail accompli mais simplement à un constat factuel de la capacité à réaliser des tâches courantes malgré les contraintes qui s'imposent à nous.**

**I.3 Question :** Depuis décembre 2019, les bulletins de paie ne sont plus distribués sous forme imprimée, ils devraient être désormais disponibles sous forme dématérialisée sur le site de l'ENSAP. Or de nombreux agents nous signalent que ce n'est toujours pas le cas. Comment l'université compte-t-elle régler cette situation ? Quelles démarches doivent entreprendre les agents ? (CGT-SUD)

**Réponse :** Comme précisé lors du CT du 21 avril, les personnels AMU, tant fonctionnaires que contractuels, ont désormais accès à leurs bulletins de salaire par voie dématérialisée. L'accès aux bulletins s'opère par l'intermédiaire du site de l'ENSAP.

**Il n'a pas été précisé par les services de la Direction générale des finances publiques si cet accès était provisoire, lié à la période de confinement, ou pérenne.**

**Pour les agents n'ayant pas d'accès informatique un point d'impression sera possible en DRH Campus sur rendez-vous, dès que les conditions sanitaires nationales le permettront.**

**Par ailleurs, les agents qui rencontreraient des problèmes sur le site de l'ENSAP peuvent demander auprès de leur DRH campus l'envoi de leur bulletin de paie par mail au format PDF.**

**A ce jour nous n'avons toujours pas la certitude que les vacataires aient accès à l'ENSAP. Dès lors, l'envoi de leurs bulletins de salaire se fera selon procédure actuelle (envoi au domicile).**

## II. INDEMNITAIRE

**II.1 Question :** Comme nous l'a expliqué le Président dans la dernière lettre COVID19 AMU seulement 10% du personnel AMU reprendront en présentiel sur les sites. Les composantes ont effectué un recensement des divers situations des agents (reprise activité télétravail à 60%, garde enfant...) à compter du 12 mai et nous attendons le planning des retours des agents sur site d'ici la réouverture. Nous sommes beaucoup à nous demander s'il y aura des différences de traitement de salaire en fonction des situations et souhaiterions des éclaircissements là-dessus. En effet, pas mal de collègue souhaitent revenir sur le site car ils craignent qu'en étant en télétravail ils ne touchent plus la même paye. (SNPTES – pour la lecture des questions : reste de la question sur la fermeture estivale cf Q III.9)

**Réponse :** La situation de télétravail n'a aucun impact sur la rémunération des agents. Concernant les plannings de retours des agents sur sites, une information sera faite prochainement aux instances sur les modalités de retour.

**II.2 Question :** Mr Berton, vous avez indiqué dans le précédent Comité technique du 21 avril dernier que "Le contrat des vacataires précise que les paiements interviennent après constatation du service fait. Aucune avance sur salaire ne peut être versée au regard des règles de la comptabilité publique." Vous vous référez ainsi aux normes de la comptabilité publique d'une part, et au contrat signé entre les vacataires et le DRH d'AMU d'autre part.

Comment interprétez-vous dès lors le passage suivant du contrat de travail des vacataires : "une inexécution partielle du service imputable à l'intéressé entraîne automatiquement un abattement correspondant à la fraction du service non faite" ?

Au vu de la crise sanitaire actuelle et des conditions de travail difficiles pour certains, maintenez-vous qu'un service non fait entraîne une absence de rémunération du vacataire ? (SNPTES)

**Réponse :** Aucune somme ne peut être versée en l'absence de constatation du service réalisé, et toutes les heures réalisées feront l'objet d'une mise en paiement. Seules les heures réalisées peuvent être mises en paiement. Le contrat des vacataires précise que les paiements interviennent après constatation du service fait. Aucune avance sur salaire ne peut être versée au regard des règles de la comptabilité publique.

D'autre part, toujours lors du Comité technique du 21 avril, vous mentionnez les Autorisations spéciales d'absence : les vacataires peuvent-ils la solliciter, en cas d'impossibilité d'organiser le télétravail ?" 5 000 vacataires à AMU se trouvent actuellement dans l'attente d'une réponse plus claire de la Présidence sur les rémunérations. (SNPTES)

**Réponse :** L'ASA est une modalité de service pour laquelle AMU doit être employeur principal. Les vacataires doivent prendre l'attache de leur structure, composante ou service pour retrouver une organisation temporaire leur permettant de réaliser leurs missions.

**II.3 Question :** Pour les EC : paiement des primes, des heures complémentaires et des rémunérations relatives au référentiel des responsabilités administratives : les personnels administratifs n'ont pas eu le

temps ou les moyens techniques de se charger de ce décompte. Peut-on avoir un calendrier sur leur mise en paiement ? (FO)

**Réponse : La reprise d'activité en paie suit et suivra le plan de reprise ministériel suivant :**

- **La préparation de la régularisation des opérations de paie des mois d'avril et mai est initiée de façon à être mise en œuvre avec la paie de juin. Ces régularisations concernent les organismes en paie à façon qui ont versé des acomptes durant ces deux mois. Les modalités précises seront transmises ultérieurement en fonction des consignes stabilisées par la DGFIP.**
- **tout de suite, la régularisation des opérations de paie et le changement de la situation individuelle des agents, ainsi que les opérations nécessaires pour assurer la rentrée de septembre : les recrutements des enseignants-chercheurs, chercheurs, des ATER et des BIATSS, l'accueil des PRAG/PRCE ainsi que les autres recrutements ; les accueils en délégation ; les radiations/nominations et les dossiers individuels de retraites ;**
- **dès que possible pour les agents, lorsque cela n'a pas été organisé à distance : les avancements et promotions, les entretiens professionnels, l'attribution des CRCT et des CPP, la campagne du suivi de carrière ; la PEDR ; les enquêtes DGAFP.**

**A ce jour, il n'est pas possible de s'engager sur un calendrier de mise en paiement. Les équipes de la DRH s'attacheront à régulariser les situations d'ici septembre.**

**II.4 Question :** Jour de carence « En application de l'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020, les délais de carence en cas de congés pour maladie - un jour dans le secteur public et trois jours dans le secteur privé - sont suspendus à partir de la date de publication de la loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire »

Quid des arrêts maladies survenus antérieurement à la publication de la loi pour lesquels la contamination au COVID 19 est avérée ? (Sgen-CFDT)

**Réponse : C'est la réglementation en vigueur avant la promulgation de la loi prévoyant la suppression du jour de carence qui s'applique. Dès lors, pour les arrêts maladie survenus antérieurement à cette loi, le jour de carence est maintenu.**

### III. DIVERS

**III.1 Question :** Comment AMU va distribuer les fameux 4 masques par agents dans les labos? Exemples : au CIML et CRCM une dizaine d'agents AMU aura-t-on droit aussi à ces masques ? (SNPTES)

**Réponse : Lors de la préparation du plan de reprise d'activité début avril, la cellule de crise a supposé que le port du masque serait obligatoire. Aucun fournisseur n'étant en capacité de fournir des masques il a donc été décidé de commander 40 000 masques pour fournir le personnels d'AMU de 4 masques barrières. Lors de la publication du plan de reprise du MESRI, il était indiqué que la répartition des masques devait se faire par hébergeur. Une répartition des masques au sein des laboratoires est réalisée sur la base de cette règle depuis le 11 mai par les différentes tutelles. Les personnels AMU au sein des laboratoires tel que le CIML, et le CRCM recevront donc des masques distribués par le CNRS ou l'INSERM.**

**III.2 Question :** Concernant des agents AMU se trouvant dans des Labos hébergés par le CNRS qui se trouvent face à des PRA différentes, quelle PRA appliquer pour ces agents AMU ? Ensuite vont-ils pouvoir bénéficier des masques et gels sachant que le CNRS n'a rien prévu à ce jour. (SNPTES)

**Réponse : C'est le PRA de l'hébergeur qui s'impose. Les laboratoires hébergés par le CNRS recevront la dotation masques fournit par le CNRS.**

**III.3 Question :** condition de reprises pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Le souci des collègues enseignants, c'est comment va se passer la reprise des cours en septembre si on est obligé d'appliquer la distanciation sociale, une collègue qui intervient en portail Descartes est particulièrement inquiète pour Saint-Charles où les TD sont toujours surchargés. Ils commencent à 40 étudiants et ils finissent à 46. Idem pour les TD (40 étudiants) et pour les cours en amphithéâtre. C'est un peu tôt pour y penser mais la question se posera de toute façon... (SNPTES)

Reprise d'activité : Rentrée universitaire : La gouvernance a jusqu'ici priorisé dans son action comme dans sa communication le principe de sécurité sanitaire et ses nombreuses conséquences pratiques pour notre établissement. Les structures - composantes et services - commencent à réfléchir à l'organisation logistique de la rentrée de septembre 2020 et notamment des cours, soumis au respect de la distanciation sociale. Cette consigne risque fort d'avoir pour conséquence de sérieusement réduire les effectifs d'une classe ou d'un amphi, et donc de devoir proposer par exemple des dédoublements de classe ou d'amphi, ce qui emporte des conséquences tant en termes logistiques (gestion des salles et des emplois du temps) que budgétaires, avec une augmentation des HETD à formation équivalente. Avant que le Ministère communique ses éléments de cadrage nationaux sur cette question, quelle est la philosophie de l'établissement et de sa gouvernance à cet égard ? (Sgen-CFDT)

Après les déclarations de la ministre sur la nécessité et l'opportunité de l'enseignement à distance à la rentrée, nous demandons ce qui est prévu à AMU dans la mesure où cela constitue une modification des conditions de travail des enseignants. (FO)

**Réponse : Un travail avec les composantes sur la question de la rentrée de septembre est en cours et se poursuit au rythme d'une réunion par semaine. Les étudiants seront consultés ainsi que les élus des instances.**

**A ce jour, un certain nombre de problématiques restent ouvertes (L'équipement informatique des étudiants et des enseignants notamment).**

**Cependant, l'objectif est d'établir une organisation, qui permette à l'établissement de s'adapter à la situation en septembre, qui n'est pas connue actuellement.**

**Pour le moment, AMU s'oriente vers une organisation pour les groupes importants sous la forme de cours synchrone présentiel/distanciel.**

**Des solutions simples sont en cours d'étude.**

**Cette solution règlera aussi la problématique budgétaire sur les HETD.**

**Les conditions de travail des enseignants et enseignants-chercheurs resteront donc les mêmes, car l'auditoire sera adapté pour valider les conditions de sécurité.**

**III.4 Question :** COVID 19 Contamination des personnels et des étudiants au sein d'AMU : Ce sujet est régulièrement traité en réunion de suivi du CHSCT, néanmoins, serait-il possible dans la mesure où les personnels et les étudiants concernés l'acceptent et en tout anonymat de communiquer au CT le nombre de cas avérés (testés ou non) dans AMU ? (Sgen-CFDT)

**Réponse : le Président avait indiqué que l'information statistique pourrait être communiquée pour information, ce qui a été fait auprès du CHSCT mais ne relève pas des attributions du CT. Par ailleurs, si un cas de contamination devait être identifié, une procédure spécifique est engagée pour recenser, détecter et renvoyer vers une prise en charge tous les agents qui auraient été en contact.**

**III.5 Question :** Organisation du travail - PCA / PRA – « Télétravail » : La crise sanitaire a montré, à tous les niveaux et pour tout un chacun, la quasi absence de plan de prévention sanitaire, de Plan de Continuité d'Activités, ... Le confinement avec la continuité d'activité se sont donc gérés dans l'urgence, ceci étant à peine terminé, il faut gérer la préparation de la sortie du confinement et d'une reprise très progressive d'activités alors même que les incertitudes sanitaires sont toujours là et qu'il reste des inconnues sur la disponibilité des équipements de protections. Tout ceci va impacter durablement l'organisation du travail et ses conditions. Cette réorganisation doit se faire dans un fort dialogue social et afin d'émettre des avis éclairés les membres élus du CT et les mandatés au CHSCT doivent avoir connaissance des besoins et des contraintes de l'ensemble des structures de l'université. Une partie de ces informations figurent dans les PCA/PRA. Nous demandons que ces documents, qui doivent par ailleurs être régulièrement mis à jour, soient communiqués au CT et au CHSCT. (Sgen-CFDT)

**Réponse : Conformément au plan de déconfinement du MESRI, les instances de l'établissement (CHSCT, CT et CA) sont destinataires du PRA de l'établissement et seront tenues régulièrement informées des conditions de reprises de l'établissement.**

**Même si les consultations des instances ne sont pas soumises aux règles en matière de délais de transmission des documents et de recueil de l'avis les représentants du personnel ainsi qu'aux conséquences qu'elles emportent, la gouvernance est très attachée à un dialogue social nourri, que ce soit avec les représentants du personnel ou dans l'élaboration même du PRA avec l'ensemble de ces structures.**

Le télétravail va nécessairement prendre une place importante dans les modes d'organisation du travail. A AMU, nous allons passer, à un horizon qui reste à préciser, du « travail à distance » au « télétravail ». Le décret no 2020-524 du 5 mai 2020 apporte « adaptation des conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ». A quelle date sera remis en place et commencera à travailler effectivement le GT Télétravail ? (Sgen-CFDT)

**Réponse : Le groupe de travail sur le télétravail sera réactivé au mois de juin.**

**III.6 Question** : Prise en charge des frais de repas des personnels sur site dans le cadre du PCA : selon quelles modalités a-t-elle été mise en place à AMU ? Au vu des conditions de la reprise (pas de restauration sur place), peut-on envisager une prolongation de ce dispositif pour les personnels qui reprennent en présentiel ? (FO)

**Réponse : Conformément au décret n° 2020-404 du 7 avril 2020 relatif à la prise en charge des frais de repas de certains personnels civils et militaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et l'exécution des plans de continuité d'activité (PCA), les agents publics nommément désignés (contractuels ou titulaires) assurant la continuité de fonctionnement des services peuvent prétendre à la prise en charge ou au remboursement des frais de repas pris, sur place ou à emporter, au cours de leur temps de service en cas d'impossibilité de recours à la restauration administrative.**

**III.7 Question** (Questions en attente de réponse) : Où en est-on de la prise en charge des frais éventuels des personnels qui ont dû faire des achats pour télétravailler ? (FO)

**Réponse : La gouvernance a demandé aux directions (DAF, DOSI, DRH, AC) d'expertiser cette possibilité. L'étude est toujours en cours.**

**III.8 Question** (Questions en attente de réponse) : À propos des enseignants-chercheurs en CRCT ou en délégation : s'ils ne peuvent pas travailler (par ex les femmes avec des enfants), alors peut-on envisager un report de leur décharge de cours ?

**Réponse : Nous n'avons toujours pas de réponse du ministère mais nous avons fait une relance.**

**III.9 Question** Nous aimerions savoir aussi, si l'université fermera au mois d'août et si au niveau des congés la politique changera. (SNPTES)

**Réponse : La crise sanitaire n'a pas d'impact sur la période de fermeture de l'université qui reste la 1ère quinzaine d'août, comme chaque année. Ainsi, les fermetures des structures et la gestion des congés dépend de chaque structure et ce en conciliant l'exigence de continuité de service et les besoins des agents.**