

REPONSES AUX QUESTIONS DIVERSES
DES ORGANISATIONS SYNDICALES
PAR THEMES

COMITE TECHNIQUE du 15 10 2019

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 réglementant 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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.