



Compte rendu du Conseil de l'UMR 6296
Séance du jeudi 20 octobre 2022, 12h30 Amphi Remi

Personnels présents : M. BRIGANTE, K. BALLERAT, F. CHARNAY-POUGET, M. COLIN, M. DEFOIS, M. DUBOIS, S. DUCKI, T. GEFFLAUT, L. HECQUET (départ 14h), F. LEROUX, P. MALFREY, J-M. NEDELEC (départ 13h15), A. POTDEVIN, O. ROY, C. VICHERY, G. VOYARD (départ 13h45)

Invitée : Carole TURPIN

Personnels Absents excusés : P.O. BUSSIERE, L. JOUFFRET, G. MAILHOT, S. THERIAS,

Ordre du jour :

1. Validation de la proposition du compte rendu de CU¹ du 29/09/2022
2. Choix du chemin des valideurs pour ETAMINE Missions CNRS - invitation de Carole
3. Forfait mission
4. Le PCA a été envoyé, il sera présenté
5. Le chemin des transmissions s'est rompu, la version à relire a été renvoyée aux collègues des CH² et PAR³, nous finaliserons donc la validation de notre RI⁴ en CU du 24/11. Des points (16.3 (QVCT⁵), 16.4 (Développement Durable) et 17.3.4 (vérification obligatoire de matériel)) sont à compléter par Florence CHARNAY-POUGET.
6. Questions des collègues

1. Approbation du CR du CU du 2 septembre 2022

Approuvé : 13 contre : 0 abstention : 3

2. Choix du chemin des validateurs pour ETAMINE Missions CNRS - invitation de Carole

Carole nous présente l'outil web Etamine Missions. (cf document en pièce jointes)

L'outil a été pensé pour simplifier les déplacements des personnels (saisie des missions, réservations des transports/hébergements, remboursement des frais).

Nous ne faisons pas partie des labos testeurs. Cet outil est utilisé depuis plusieurs années dans d'autres labos CNRS.

¹ Conseil d'Unité

² Chercheur

³ Personnel d'Appui à la Recherche

⁴ Règlement intérieur

⁵ Qualité de Vie et Condition de Travail

La mise en place de l'outil "Etamine Missions" dans les laboratoires se fait par délégation régionale selon un calendrier précis décidé par la DCIF⁶ du CNRS. C'est au tour de la délégation régionale Rhône Auvergne de mettre en place l'outil "Etamine Missions" dans ses laboratoires avant la fin de l'année 2022. Cette mise en place se fera en 2 étapes.

Une 1ère étape avec "Etamine Missions non connecté" avec une dématérialisation partielle des ordres de missions (OM) et des états de frais (EF). C'est cette étape qui doit être mise en place à l'ICCF avant décembre si possible.

Une 2ème étape "Etamine Missions connecté" avec une dématérialisation totale des OM et des EF. Cette étape devrait se faire au niveau national l'année prochaine normalement.

La mise en place à l'ICCF de l'outil "Etamine Missions non connecté" sera effective lorsque Carole aura terminé le paramétrage de l'outil (il est possible qu'elle soit obligée de paramétrer 2 fois l'outil, une pour la version "non connectée" et une autre fois pour la version "connectée"). Ce paramétrage est conditionné entre autres par le choix du "chemin valideur" (ODJ⁷ n°2 du CU), avec 3 choix.

Suite aux différents échanges, voici ce qui a été cité par les collègues pour le choix des personnels valideurs (cf Diapo 7).

	Avantage	Inconvénient
Choix n°1 : Responsable d'équipe	- Un seul valideur = le chemin est plus rapide	- Le responsable du contrat peut ne pas être au courant de la facturation de la mission sur son contrat. (1) - Le responsable d'équipe peut ne pas savoir qu'un responsable de projet valide la prise en charge d'une mission sur un projet dont le missionnaire ne fait pas partie.
Choix n°2 Responsable du contrat	- Responsable de projet valide ou non les frais sur son contrat - Si un ou une missionnaire se trompe dans le choix du contrat, le ou la responsable du contrat reçoit un mail et peut intervenir pour faire rectifier l'erreur.	- Le responsable d'équipe n'a pas de visu sur les départs. - C'est retirer aux responsables d'équipe une responsabilité majeure
Choix n°3 Responsable d'équipe + Responsable du contrat	- Sécuriser les autorisations et les informations Tous les responsables sont informés (équipe comme projet)	- Problème si on part à la dernière minute, il faut que tout soit validé par les personnels valideurs - Un personnel valideur de plus ne sécurise pas la procédure si on compte sur la communication inter équipe. (2)

(1) Dans la majorité des cas, une concertation et un climat de confiance font que le ou la responsable de projet est au courant de la mission. Mais ce n'est pas toujours le cas. Carole propose que, si cette option est choisie, un email attestant de l'accord du responsable de projet soit annexé à la demande.

(2) Si on prend en compte une bonne communication inter-équipe.

Quelques informations données par Carole TURPIN :

- Carole n'indiquera pas de gestionnaire par personnel mais toutes les gestionnaires auront visu sur les missions afin de ne pas bloquer la procédure en cas de l'absence de l'une d'entre elle.

⁶ Direction des Comptes et de L'Information Financière

⁷ Ordre du jour

- Tous les personnels, rentrés dans Réséda, sont des missionnaires potentiels : pour les personnels extérieurs, il faudra les rentrer comme « invité ». C'est la gestionnaire de l'équipe qui s'occupera du circuit de validation.
- Si vous êtes invité par un autre laboratoire, c'est le laboratoire d'accueil qui devra gérer la mission pour ne pas avoir de doublon.
- Plus rien ne sera rentré dans GestLab.
- L'UCA a accepté une partie dématérialisée mais pas Etamine(diapo 5).
- Lorsque nous pourrons utiliser l'outil, elle nous communiquera plus d'informations sur celui-ci.

Les collègues demandent à ce que les personnels soient concertés pour pouvoir voter. La validation du choix des responsables valideurs sera donc votée au prochain CU

Quel est le choix opté par l'ICCF en termes de responsable(s) valideur(s) ?

Choix 1 : Responsable d'équipe

Choix 2 : Responsable de projet

Choix 3 : Responsable d'équipe + Responsable de projet

3. Forfait Mission

Carole TURPIN nous fait un état des lieux du forfait mission.

Le forfait mission a été mis en place à l'ICCF en 2012.

Il est question de ne plus avoir de "forfait mission" l'année prochaine. Le suivi de l'utilisation de ce forfait est très chronophage pour le pôle gestion (double saisie, double contrôle) et il est souvent remis en question par les personnels des équipes (certains personnels l'utilisent, le dépassent ou s'en servent pour l'achat de consommables).

Si ce forfait n'était pas conservé, cela ne diminuerait en rien le montant des crédits communs par permanent pour une équipe (le forfait mission étant inclus dans le montant par permanent sur crédits communs).

Le fait de le supprimer ne changera en rien la présence d'une ligne mission par thématique, c'est juste le nom du missionnaire qui n'apparaîtra pas.

Fabrice précise qu'il est signataire des missions et qu'il utilisera son droit de refus s'il constate un excès d'un missionnaire.

De plus Carole précise que le "forfait mission" ne sera pas paramétrable comme source de crédits sur Etamine dans sa version connectée. Ce qui risque de poser problème.

Les collègues demandent à ce que cela soit voté au prochain CU :

Etes-vous d'accord pour la suppression du forfait mission par personnel ?

4. Plan de Continuité d'activité : PCA

Le Plan de Continuité des Activités a été rédigé lundi 17 octobre par Fabrice LEROUX, Karine BALLERAT, et Xavier FARGES et renvoyé le mardi 18 octobre à l'UCA (date butoir). **Le PCA global doit être voté au Conseil d'administration de l'UCA vendredi 21 octobre.**

Vous trouverez celui qui a été proposé par l'ICCF en pièce jointe.

Si celui-ci peut s'appliquer à tout moment, voici quelques informations qui nous sont données pour une potentielle fermeture à Noël :

- Une période de fermeture obligatoire **sans possibilité de dérogation** serait prévue pour les deux semaines de vacances de Noël.
- Il n'y aura pas de réception de colis.

- L'accès aux bâtiments sera interdit à tous les personnels sauf pour les 9 personnels cités pour effectuer des rondes de sécurité (APs⁸ + direction). Florence précise que les APs n'étaient pas au courant et qu'ils n'ont pas d'astreinte.
- Les personnels "non permanents" seront mis en télétravail ou en congé.
- Les soutenances de thèse prévues dans cette période de fermeture devront se faire en distanciel par visioconférence.
- Les équipements devront être coupés pendant la période de fermeture.
- Le chauffage sera réduit.
- La réouverture est prévue pour le 2 janvier 2023.

Sylvie DUCKY précise qu'au conseil de la recherche, il a été évoqué que les bâtiments administratifs seraient fermés et/ou les personnels regroupés dans un même bureau (exemple des RH).

5. Règlement Intérieur

Le RI sera voté lors de la prochaine séance du CU le 24 novembre 2022. Le collège des "PAR" ayant reçu la correction du collège "Chercheurs" hier. La relecture et les compléments n'ont pas pu être traités par tous les collèges.

Vote du Règlement Intérieur prévu pour le prochain CU

6. Questions des collègues

Collège "enseignants-chercheurs":

Les organiciens et organiciennes s'inquiètent sur l'augmentation du prix des consommables, des produits chimiques (frais de port quasi systématiques) et des solvants (exemple : le pentane est passé de 17€HT à 170 €HT / 5L !). Cela impact grandement leur budget de recherche. Cela ne semble pas avoir le même impact dans toutes les équipes. Il est important de réfléchir sur cet impact.

Au niveau des projets, les budgets demandés sur ces articles étaient en rapport avec des anciens prix beaucoup moins onéreux. Actuellement les commandes sont bien au-delà de ce qui avait été défini car les prix ont beaucoup augmenté.

Il est demandé à Carole à combien s'élèvent les frais de port sur une année.

Une question sur l'éventualité d'un financement PEPS pour compenser ces écarts est posée. La réflexion peut être lancée.

Collège « Non-permanent »

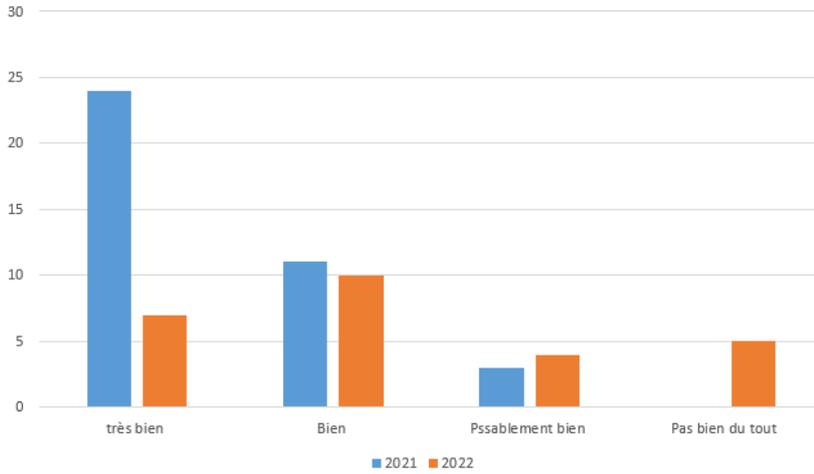
Les représentantes ont effectué un sondage anonyme auprès de leur collège en reprenant les questions qui leur avait été posées il y a un an. Ce sondage vise à effectuer un suivi des conditions de travail de ce collège.

Mars 2021 : 38 participants

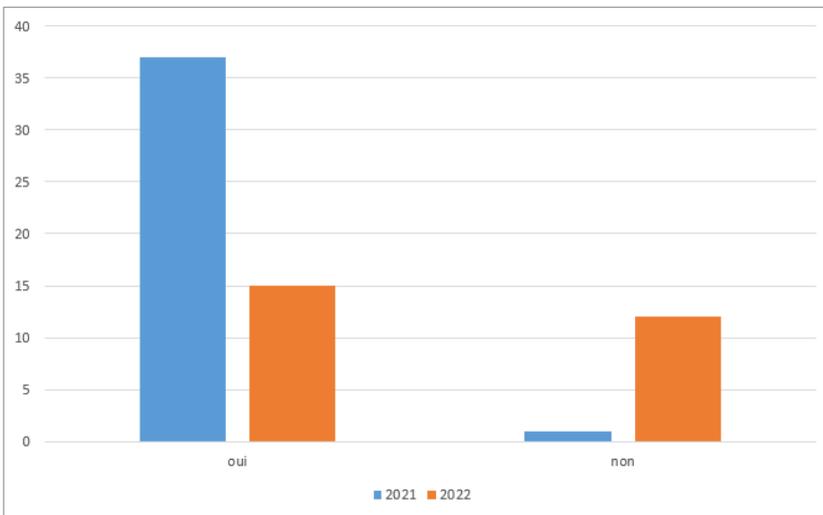
Octobre 2022 : 26 participants

⁸ Assistants et Assistantes de Prévention

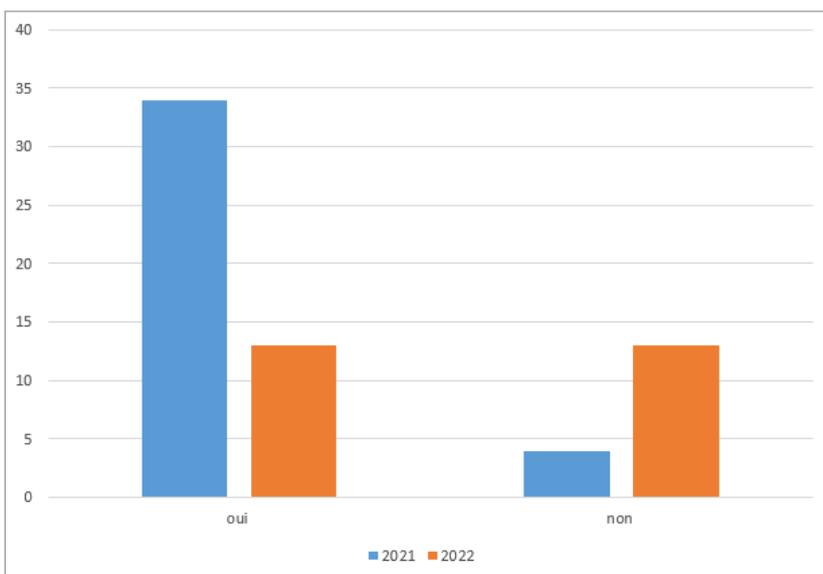
Q1 : Comment vous sentez vous au sein de l'ICCF ?



Q2 : Vous sentez- vous considéré à votre juste valeur ?



Q3 : Vous sentez vous écouté ?



Q4 : Souhaitez-vous nous faire part de problèmes ?

2021 : rien de particulier

2022 :

- « Plus de respect pour les doctorants », « ne pas oublier que les doctorants sont des êtres humains »
- Situation « catastrophique » : plus de communication entre permanents et non permanents
 - Pas de considération
 - Pas d'informations sur la présence ou non des permanents pour manipuler
 - Pas de réunions d'ordre générale
- Suite à un signalement VSS : doctorants concernés ne peuvent venir que trois fois par semaine
- Notion de « harcèlement » moral évoqué : humiliation public, intimidation, appropriation des idées
- Notion de peur de venir au travail
- Notion de « abus de pouvoir »
- Doctorant fait le travail du permanent : gestion du labo, des papiers, de l'accueil des nouveaux entrants, produits ...
- Intégration difficile

Les représentantes font le constat d'une situation qui s'est dégradée depuis le dernier sondage.

Des mots forts ont été prononcés comme "peur" et "harcèlement".

Ce sondage est le reflet des réponses mais que tout ce qui est dit ici n'a pas pu être vérifié. C'est un reflet du ressenti sur l'ensemble des bâtiments et sur des mal-être différents.

Fabrice LEROUX note que de 4 personnes qui se sentaient peu écoutées auparavant, on est passé à 13 ce qui correspond à la volumétrie des thèses soutenues en une année. Ce chiffre est inquiétant.

Ce qu'il est important de noter c'est qu'il y a moins de réponses et que c'est pire.

Est-ce que pour ceux qui n'ont pas répondu, tout va bien ? Mathilde DEFOIS précise que le délai pour répondre au sondage était très court. Ce qui peut expliquer une participation moins importante que la dernière fois.

Fabrice note que ce questionnaire met en avant que nous devons prendre en compte cet état de fait. Il remercie les représentantes d'avoir effectué ce sondage et indique que sa porte est toujours ouverte.

○ Dans les cas des signalements qui ont été faits, la direction n'a été ni juge ni partie et n'a pas pu arbitrer. C'était des situations difficiles sur des thématiques pour lesquelles ils sont obligés de temporiser pour le bien de toutes et tous. Ils ont dû se positionner sur des décisions organisationnelles qui ont été acceptées par toutes les parties.

○ Pour ce qui est des tâches collectives, cela fait partie de la vie des laboratoires mais on doit veiller à ce que les règles soient les mêmes dans chaque équipe.

○ Il est important de veiller à la bonne intégration des nouveaux personnels entrants (attention à la barrière de la langue) au niveau de l'équipe, thématique.

Sylvie DUCKI précise avoir écrit un mail à Evelyne GIL, Yanick HEURTEAUX et Youcef MEZOUAR en sa qualité de coordinatrice recherche de SIGMA Clermont. On lui a remonté plusieurs démissions parmi les personnels en doctorat recrutés sur contrats "SIGMA Clermont" et elle souhaitait savoir s'il s'agit d'un problème "local" (propre à SIGMA) ou si un tel constat a été observé en général comme à l'Institut Pascal, ICCF, écoles doctorales SPI/SF ?

Evelyne GIL semble avoir observé effectivement des démissions cette année. Elle pense que c'est un effet "COVID", nous subissons les retours psychologiques des perturbations de 2020.

Patrice MALFREYT précise qu'un sondage sur les personnels de l'UCA avait aussi fait état des mêmes contestations.

Il rappelle qu'en cas de soucis, il faut en parler. Qu'il ne faut pas hésiter à contacter son parrain ou sa marraine de thèse pour les doctorants et doctorantes, les commissions de remédiation, le directeur de l'école doctorale ou encore le médiateur de l'UCA.

Florence CHARNAY-POUGET indique que des cellules de signalement contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et les risques psychosociaux existent aussi au sein de l'Université. Les APs et le SSU⁹ sont également disponibles. Il est difficile pour des non-permanents de faire part de ces problèmes à des supérieurs hiérarchiques. Le constat est le même pour les permanents qui ont du mal à le faire entre eux. La communication est trop rapidement dirigée vers des « bruits de couloir » qui créent des tensions entre les personnels et créent plus de problèmes qu'ils n'en résolvent. Il est important de recréer du lien, d'apprendre à s'écouter, se parler et d'accepter de changer ses habitudes.

A la vue des réponses reçues suite à son message sur les affichages, il semble important de repenser notre espace de communication. Certains bâtiments n'ont pas de tableau d'affichage ni dans la galerie ni dans les escaliers intérieurs. Ce manque semble affecter certains personnels. Ou peut-on afficher ? Que peut-on afficher ? Qui peut afficher ? Les informations devraient être géographiquement mieux réparties et les informations plus largement affichées. Fabrice demande à ce que cela soit réfléchi entre les APs et les RE¹⁰.

Face à tous ces constats, Fabrice LEROUX propose de réfléchir à des solutions temporelles.

Une discussion est ouverte.

Sylvie DUCKI évoque le bien être des étudiants et étudiantes suite aux fêtes de la science. Malgré le fait qu'il ait fallu aller les chercher, ils ont tous beaucoup apprécié ces moments de partage scientifique avec le public. Il a été indiqué que certains permanents s'opposent aux activités extra-thèse.

Il est proposé de définir une pièce dédiée pour se rencontrer autour un café ou d'instaurer des cafés itinérants : 1 fois par mois, une fois par semaine ou une fois par jour. Peut-être remettre en place les "World café" deux à trois fois par an pour mettre à l'honneur un pays.

Fabrice clôture en disant :

« On forme par la Recherche, pour la Recherche mais on ne veut pas les voir partir avec la boule au ventre ! ».

Fin à 15h
Prochain CU le 24/11/2022
Secrétaire : P.O. BUSSIERE

⁹ Service de Santé Universitaire

¹⁰ Responsable d'équipe