

CU-CL extraordinaire du 29 juin 2021

Présent.e.s :

Céline ARNATHAU

Hélène BROUTIN

Bernard CARCY

Rémy FROISSART

Sylvie HURTREZ-BOUSSES

Florian LIEGEOIS

Anne POINSIGNON*

Nil RAHOLA *

Franck REMOUE

Ana RIVERO

Frédéric SIMARD

Ange TCHAKOUNTE

Baptiste VERGNES

*Secrétaires de séance chargés de la rédaction du compte-rendu

Excusé.e.s: Lison LAROCHE, Lionel BRAZIER

1. Recommandations pour Mobilité interne

Le Copil a fait parvenir une proposition de texte visant à définir les recommandations à suivre lors de la demande de mobilité d'un agent au sein de l'UMR.

Le DU rappelle que ce texte doit encadrer à la fois les mobilités des ITA et des C-EC. C'est un texte non dirigiste qui est là pour faciliter les mobilités. Une mobilité doit être une action réfléchie. Le projet de l'UMR MIVEGEC 3 a été construit ensemble, il doit être respecté dans la mesure du possible.

Les représentants ITA ont fait remonter une proposition de texte modifiée, qui a été soutenue par les représentants C-EC. Ils soulignent qu'il est important de veiller à ce que des arguments purement stratégiques (ratio ITAs/chercheurs dans les équipes, équilibre de l'organigramme, besoins techniques à combler...) ne prennent pas le dessus sur les perspectives d'épanouissement personnel et de développement professionnel de l'agent, en particulier s'il s'agit d'un ITA. La démarche proposée ne doit pas être une contrainte ni un contrat. Les Rep C-EC soulignent des différences administratives entre les 2 corps concernés par le texte, nécessitant l'intégration de modalités spécifiques pour chaque corps.

==> Recommandation du CUCL:

Une proposition de texte sera envoyée dans les jours qui suivent par les représentants C-EC et les représentants des ITAs sont invités à justifier les modifications proposées. Le texte encadrera les mobilités de tout agent de MIVEGEC mais devra indiquer les spécificités pour chaque corps.

2. Animalerie

L'animalerie de l'IRD comprend une infrastructure et 2 agents animaliers (Pascal et Nathalie). Rachel Bras (Intertryp), actuelle responsable scientifique de l'animalerie de l'IRD a souhaité démissionner de ses fonctions. Sur 10 projets hébergés à l'animalerie, 9 sont pilotés par MIVEGEC (et le 10ème, PHIM en collab avec MIVEGEC) justifiant que le/la nouveau/nouvelle responsable soit issu.e. de MIVEGEC. Après sollicitation de la Déléguée Régionale de l'IRD et du directeur du Département Santé & Sociétés (DSAS), description des activités et des habilitations nécessaires, le DU a identifié Sylvie Cornélie (IR IRD, ESV) pour lui confier cette responsabilité.

De fait, les deux agents animaliers rejoindront les effectifs de l'UMR et seront rattachés à la direction et non à un DS pour éviter un déséquilibre du ratio ITA/C-EC. Sylvie Cornélie devient leur responsable hiérarchique en charge des évaluations annuelles. Le fonctionnement de l'animalerie (budget de fonctionnement, maintenances, demande d'équipement,...) reste géré par la Direction Régionale Occitanie de l'IRD. Aucun espace bureau n'est à prévoir pour héberger les agents de l'animalerie. Cette intégration n'impactera aucunement notre budget de fonctionnement, ni nos futures demandes de postes via la DAM. Elle devrait cependant permettre la prise en compte de ces 2 agents dans le calcul de la dotation budgétaire de fonctionnement (SE) que l'IRD met à notre disposition chaque année.

==> **Recommandation du CUCL:**

Le CUCL valide le rattachement de l'animalerie et de ses 2 agents à l'UMR MIVEGEC et leur positionnement en tant que plateau technique dans l'organigramme. Il recommande cependant de privilégier un appel à candidature interne ouvert à tous les agents de MIVEGEC pour ce genre d'appel à fonctions pour s'assurer de la transparence de ces appels et donner la possibilité à toute personne intéressée de se manifester.

3. Retour sur l'AG en ligne

Newsletter: La première newsletter devrait paraître courant septembre, à la rentrée. Un encart devrait être réservé pour les différents groupes de travail et pour afficher les demandes de Renforcement Technique Ponctuel. Une réunion devra être organisée pour définir le fonctionnement, et les modalités pour faire remonter des informations pour alimenter cette newsletter.

==>> Le CU-CL propose d'identifier un/des correspondant(s) comme relais au sein de chaque groupe de travail pour faciliter la remontée de ces informations à Katia. Le CU-CL se propose pour la rédaction des Edito. Il est également proposé de faire un encart sur la vie des implantations.

Séminaire: Les séminaires reprendront en septembre, si possible de manière hybride (présentiel/visio).

Les représentants des Étudiants ont mentionné une baisse de participation aux séminaires lors de la présentation des travaux de M2 par les étudiants, et un manque de retours/questions sur ces présentations. Il est soulevé qu'il n'est pas facile pour les étudiants de M2 de présenter leurs travaux avant leur soutenance car le calendrier des stages est la plupart du temps serré avec peu de temps entre le rendu du manuscrit et la soutenance orale. Il peut par contre être envisagé que les M2 présentent leurs travaux après leur soutenance, l'exercice sera formateur.

====> Le CUCL appuie la proposition faite pendant l'AG qui incite chaque Équipe (et non chaque DS) à proposer un orateur (C-EC, ITA) pour participer aux séminaires au moins une fois par année. Les étudiants, postdocs et partenaires au Sud sont invités à présenter leurs travaux, ainsi que les personnes partant ou revenant d'affectation.

Groupes de Travail internes à l'Unité:

GT "GEAI": Le Groupe d'Ecoute, d'Accompagnement et d'Information a écrit un document définissant leur périmètre d'action (voir Annexe). Ce document a été transmis au Copil qui l'a validé en l'état. Il a été transmis au CUCL et sera prochainement affiché sur l'Intranet de l'Unité. Le GEAI est constitué de 6 membres, représentatifs des différents DS et corps.

====> Le CUCL valide sans réserve la mise en place du GEAI.

GT "Espaces": un état des lieux de l'occupation des bureaux alloués à l'Unité (IRD/DRO et bâtiment Paire) au 1er septembre est actuellement en cours. Il a été soulevé le fait que l'appel à contribution pour la constitution de ce groupe n'a pas été reçu par tous les agents, notamment par certaines personnes masculines qui auraient aimé y participer. Il est rappelé que le CUCL a mandaté le COPIL pour créer ce groupe de travail piloté par Karen. Chaque responsable de DS devait trouver un référent pour intégrer ce groupe "Espaces".

====> Le CUCL mentionne la pertinence de la création de ce groupe de travail car il y a un réel besoin d'optimiser l'occupation des bureaux. Il émet une réserve quant à la constitution du groupe d'un point de vue parité et volontariat.

GT Bio-informelles: Il est rappelé que ce groupe transversal est un RDV qui permet aux personnes faisant de la bio-informatique/ bio-statistique de discuter entre eux, mais n'est pas une plateforme d'appui pour les analyses. La plateforme i-Trop est quant à elle une plateforme qui met à disposition des logiciels et qui dispense des formations courtes pour la prise en main de ces logiciels mais n'assure pas de prestations d'analyses de données.

Autres GT: pas de retour suite à l'AG

Groupe Logistique:

Fonctionnement des laboratoires: Lors de l'AG il a été mentionné des incivilités et mauvais comportements qui ont été observés ces derniers mois au niveau des laboratoires.

====> Le CUCL rappelle la nécessité du dialogue entre les personnes pour éviter ces comportements, ainsi qu'une plus grande vigilance et implication de la part des encadrants (surtout en cette période de télétravail) pour s'assurer que les étudiants puissent utiliser les laboratoires en toute sécurité et autonomie.

Lab-Manager: Le profil du Lab-Manager a été défini par le GL, des modifications y seront apportées pour l'adapter à un potentiel candidat.

====> Le CUCL propose d'identifier les opportunités sur la faisabilité de proposer cette fonction de Lab-manager entre plusieurs UMR et d'approfondir la piste d'un candidat en apprentissage évoquée lors de l'AG ou de la mise en place d'un binôme sur ces fonctions.

Financement interne MIVEGEC:

Le CUCL insiste sur la nécessité d'identifier les réels besoins de l'UMR avant de mettre en place une nouvelle politique de financement intra-MIVEGEC, notamment suite au retour du GL lors de l'AG sur l'absence d'une vision stratégique claire à moyen ou long terme des besoins en équipement. En dehors des besoins en équipement, ce budget pourrait également permettre le recrutement d'un CDD en soutien pour le BAR ou pour un appui technique ponctuel dans les équipes ayant un ratio E-EC/ITA déséquilibré, d'un CDD

transversal en bio-informatique, pour payer des gratifications de stage de master ou des frais de publication.... et dans tous les cas, pour compléter et compléter la subvention d'état accordée par nos tutelles pour le fonctionnement général de l'UMR.

Il est mentionné que dans d'autres UMR, un moyen de financement interne est l'utilisation payante des équipements communs par les agents. Cette option serait défavorable aux personnes n'ayant pas de projets financés.

==> Le CUCL est favorable à son implication dans le processus de construction et le suivi de la mise en place de cette procédure de financement interne à MIVEGEC. Il interpelle sur la nécessité de bien identifier les besoins a priori de manière à assurer une utilisation optimale de ces fonds à l'échelle de l'Unité.

Procédure RTP

La procédure de RTP et le portail de compétences ont été présentés à l'AG. Il existe maintenant un espace dédié sur le site web de MIVEGEC qui regroupe les annonces et le document à remplir. Un encart sera également prévu dans la future Newsletter en fonction des demandes.

==> Le CUCL soutient sans réserve cette procédure et recommande qu'elle soit validée par la direction.

4. Points divers

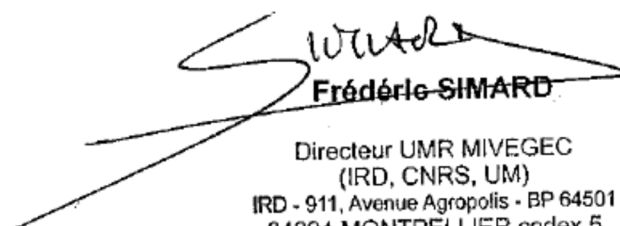
Partage des informations par les responsables de DS.

Le niveau d'information général est perçu comme hétérogène dans l'Unité.

==> Le CUCL recommande aux responsables de DS de veiller à faire suivre les informations aux agents de leur département de manière régulière et assidue.

L'ordre du jour étant épuisé, la réunion termine à 12h30.

Validé et diffusé à l'ensemble de l'Unité le 07/07/2021



Frédéric SIMARD
Directeur UMR MIVEGEC
(IRD, CNRS, UM)
IRD - 911, Avenue Agropolis - BP 64501
34394 MONTPELLIER cedex 5
Tél. : 33(0)4 67 41 61 47

Groupe d'Écoute, d'Accompagnement et d'Information « GEAI »

Qu'est le GEAI ?

Le travail et l'environnement professionnel peuvent être facteurs de construction et motivation pour l'individu lorsque les conditions et le contexte les favorisent. A l'inverse, ce même milieu peut devenir pour le travailleur la source de détresses psychologiques et émotionnelles, et autres formes d'agressions physiques ou mentales pouvant affecter considérablement l'individu, sa relation vis-à-vis de ce travail et surtout sa santé. Ces situations peuvent aussi affecter le collectif.

Le GEAI « *Groupe d'Écoute, d'Accompagnement et d'Information* » est un groupe créé au sein de l'UMR MIVEGEC, composé d'agents volontaires de l'unité, dont la mission principale est d'offrir un espace d'écoute, d'information et de médiation si nécessaire pour toute situation conflictuelle ou d'harcèlement au sein de notre unité MIVEGEC, en toute confidentialité.

Quelles sont nos missions

- Informer et sensibiliser les agents de l'unité sur la problématique des risques psychosociaux (RPS) en milieu professionnel.
- Écouter et accompagner les agents en situation de conflits dans l'unité dans la recherche de solutions en conformité avec la réglementation.
- Développer des actions de prévention des RPS et toutes formes de harcèlement au sein de l'unité.

Qui sont les membres du GEAI ?

Le GEAI compte pour l'instant 06 membres volontaires qui constituent le groupe de travail initial. Il est espéré par la suite l'intégration de nouveaux membres, avec un accent sur l'équilibre H/F et différentes catégories d'agents dans l'unité. Les membres actuels sont : Sabrina Locatelli (IRD), Hélène Broutin (CNRS), Bernard Carcy (UM), Eric Elguero (IRD), Alejandro Marin-Menéndez (post-doc), Avelin Aghokeng (IRD).

Comment va fonctionner le GEAI ?

Le GEAI est un groupe consultatif au sein de l'unité et à la disposition de tous les agents permanents ou non permanents à MIVEGEC (chercheurs, enseignants/chercheurs, agent administratifs, postdoc, étudiants, stagiaires). Tout agent se sentant fragilisé, en position de détresse psychologique ou se sentant victime de toute forme de harcèlement dans l'unité peut contacter le GEAI pour solliciter une écoute, un accompagnement, une assistance dans une recherche de solutions, en toute confidentialité. Les solutions à envisager seront dépendantes de chaque situation. Elles peuvent aller de l'écoute, de la médiation, à la mise en relation avec les services spécialisés de l'institut et/ou des autres organismes de tutelle de l'unité. Le groupe aura pour objectifs de proposer des cadres de médiations équilibrés et permettant le respect de la dignité et des droits de chaque partie en cas de conflits, de rechercher des solutions permettant d'apaiser les conflits si ces conflits ne rentrent pas dans le cadre de délits, de se conformer à la réglementation et aux textes de lois en vigueur. Le groupe ne se substituera pas aux services de l'institut et autres organismes de rattachement de l'unité, ni à la direction de l'unité. Le GEAI aura pour missions non seulement d'accompagner des personnes qui solliciteront son action, mais surtout de travailler en amont dans la sensibilisation et la prévention des RPS et du harcèlement au sein de l'unité. Le groupe s'engage également à un respect strict de la confidentialité dans le traitement des dossiers dont il aura la charge.