

CR réunion CoPil 20 septembre 2022

Présents : K McCoy, AL Bañuls, C Paupy, E Chapuis, D Missé (visio), S Hurtrez-Boussès, F Simard.

1) Distribution des Contrats Doctoraux à l'ED GAIA :

Suite à la réunion du Conseil de l'ED GAIA, se pose la question des modalités de distribution des bourses de thèse aux différentes ED de l'UM.

Renseignement pris auprès des autorités concernées, il apparaît que : l'UM distribue chaque année le quota de bourses lui étant attribué par le Ministère (une 100 aine de bourses par an) aux différentes EDs en fonction du nombre d'HDR qu'elles hébergent avec une pondération de 1 par EC-UM et de 0,5 pour les C des autres tutelles (IRD, CNRS, INRAe...). Seuls les agents rattachés à une UMR avec l'UM en tutelle principale ou secondaire sont pris en compte dans ces calculs (dans notre domaine par exemple, hors ASTRE, CBGP...). GAIA peut ainsi être défavorisée par rapport à d'autres ED où le ratio EC/C est beaucoup plus élevé. Ce biais est justifié par l'UM dans la mesure où les instituts partenaires compensent avec leurs propres mécanismes de financement en adoptant des règles similaires de priorisation.

=> Le problème n'est pas nouveau et la communauté B3ESTE/AEB est souvent proportionnellement moins bien dotée que les autres. Les messages sont remontés à chaque occasion (réunions ED, Départements Scientifiques, Départements d'Enseignement).

2) Sondage « Harcèlement » :

Le message envoyé sur les listes de diffusion MIVEGEC et DRO fait réagir à de nombreux niveaux. Si l'intention derrière le sondage proposé est absolument louable et mérite un soutien actif, la manière de faire ne respecte pas certaines règles de base de la fonction publique, ce qui rend l'initiative peu lisible. Depuis plusieurs mois, MIVEGEC met en place des groupes de travail dont le mandat est précisément de proposer et mener des actions constructives pour améliorer nos conditions de vie au travail et, en particulier, lutter contre toute forme de discrimination et de harcèlement (GEAI, GT équité-diversité). Pour être efficace, notre approche doit être coordonnée et il est nécessaire de respecter un certain nombre de principes et de règles (RGPD, mentions légales, etc...) pour avoir une chance d'être entendus et pour assurer la confidentialité des données recueillies.

=> La direction de l'Unité et les services de la DRO sont en contact et mobilisés sur le sujet. Le GEAI et le GT équité-diversité seront force de proposition en interne et le sujet pourra être évoqué lors de l'AG du 20/10.

2) Mouvement de personnels/réorganisation interne :

Plusieurs mobilités internes, externes, réorganisation des équipes et changements au niveau de la direction des DS sont à prévoir après 2 ans de fonctionnement et en fonction de l'évolution des effectifs. Des discussions sont en cours/doivent avoir lieu entre les agents/équipes/DS concernés, en accord avec les procédures de mobilité interne validées en début de mandat. Le nouvel organigramme devra être finalisé pour janvier 2023.

⇒ Prochain Copil le 5/10 à 11H, salle 151, IRD