



Compte-rendu du CTMESR du 20 octobre 2016

Présidence : Mme Catherine GAUDY (DGRH du ministère).

Délégation de l'UNSA Education :

Stéphane LEYMARIE (Sup'Recherche-UNSA), Karim Mekhneche (AI-UNSA)

Secrétaire de séance (CFDT) : Mme Chauveau

Approbation PV du 7 juillet.

Déclarations liminaires

CGT : n'a pas été conviée aux discussions sur la sélection en Master qu'ils condamnent. Ils lient ce point avec le budget 2017 et l'apparition de pôles d'excellence sélectifs VS des collèges de proximité de seconde zone. Déplorent l'absence d'augmentation du budget recherche : les labos devront continuer d'aller chercher du fric pour fonctionner et la précarité continuera de prospérer. La science française est sur la voie du déclin. Les fusions et regroupements accentuent les phénomènes évoqués précédemment.

SNPTES : inquiétude relativement au PPCR. Mise en garde de ne pas oublier différentes catégories. S'insurge contre les pratiques de certains établissements à mettre en place leurs propres procédures et primes (RIFSEEP). Le point de désaccord avec le CNRS est le montant minimal qui doit être versé aux ITA. Sur la voie d'accès au corps des conservateurs pour les docteurs, ils s'en réjouissent mais demandent l'équivalent en termes de reclassement pour les ITRF.

FSU : s'étonne encore de la non transposition de PPCR aux EC et C. Ils ne doivent pas être laissés pour compte de la revalorisation. C'est un coup porté à l'attractivité de nos métiers ! On avait dit que la question devait être traitée à l'automne. On dégoûte les générations à venir, on dénoncera le sabotage de l'ESR si jamais cela ne devait pas arriver.

CFDT : insiste sur le RIFSEEP et PPCR. La CFDT partage les inquiétudes exprimées par la FSU.

UNSA : intervention à deux voix.

SL : Chaque jour qui passe nous rapproche un peu plus de l'échéance présidentielle et nous avons à cœur de boucler un certain nombre de dossiers dans les meilleurs délais (agenda social et PPCR notamment), en particulier en ce qui concerne les enseignants-chercheurs et les chercheurs pour

lesquels rien de concret n'a encore été obtenu. Or, nous n'avons aucune nouvelle, aucune suite aux propositions « actées » dans le cadre de l'agenda social, comme la mutation des E-C par exemple. Nous savons que la CPU est en désaccord avec cette avancée pourtant cruciale pour nos collègues. Où en sommes-nous de l'opérationnalisation de cette mesure ?

De même pour ce qui est de l'ouverture des négociations sur PPCR alors qu'en l'état actuel, les enseignants-chercheurs et les chercheurs se voient déclassés par rapport à leurs collègues du second degré, sans parler du doctorat qui s'en trouve, une nouvelle fois, dévalorisé. Ces mesures impactant le statut des enseignants-chercheurs, envisagez-vous, Mme La DGRH, de réunir les OS siégeant au CTU ? Et si oui, à quelle échéance ?

--

KM : Madame la DGRH, l'UNSA se félicite de cette mesure de prolongation du dispositif « loi SAUVADET » qui vient rappeler que nos collègues contractuels sont les acteurs au quotidien du bon fonctionnement et du rayonnement de nos établissements. L'UNSA rappelle qu'en matière de recrutement le recours à l'emploi statutaire soit la règle et que l'emploi contractuel demeure l'exception et qu'il soit mis fin au recrutement des personnels précaires pour des missions permanentes.

L'UNSA s'oppose aux transformations systématiques d'emplois des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en ITRF, sous prétexte que le recrutement est plus facile à organiser pour nos chefs d'établissements. Il serait intéressant de voir Madame la directrice depuis la mise en place de ce dispositif, le nombre de postes d'AENES que nous avons perdus dans l'enseignement supérieur et qui ont été remplacés par des postes d'ITRF, sur la filière de gestion financière et administration (BAP J).

Il est de votre responsabilité Madame la directrice de rappeler aux établissements le respect d'un équilibre ITRF/AENES dans un recrutement via le dispositif Sauvadet.

L'UNSA espère que le passage du RIFSEEP pour les ITRF et ITA s'appuiera sur une Cartographie Nationale comme le préconise la circulaire de novembre 2015. Un abondement des crédits comme cela s'est fait dans certains Ministères ex : l'Agriculture.

L'UNSA défend pour le régime indemnitaire

- Un réel alignement interministériel.
- Une harmonisation nationale de la cotation de la part IFSE.
- Une adéquation de cotation des postes avec la RIME et le REME.

FO : concernant la revalorisation des carrières des EC, c'est un élément très important pour les collègues. Veut-on les tenir à distance ? Alors qu'ils sont en concurrence au niveau international ! Question sur les concours d'accès réservés aux fonctions de PU pour les personnes ayant exercé des responsabilités particulières.

La DGRH répond sur RIFSEEP, agenda social et PPCR. Pour ce qui est du RIFSEEP, la DGRH rappelle que la date qui était prévue pour l'adhésion était celle du 1^{er} septembre 2017. Travail conjoint avec la FP sur la question des barèmes. Concernant PPCR, le calendrier évoqué en juillet était bien l'automne ! Nous reviendrons vers vous le plus rapidement possible. On a partagé certaines orientations liées à la transposition du PPCR (avec FP). Il y a une provision qui est inscrite au PLF2017. L'échéance devrait être à moins d'un mois avec des projets à discuter. L'agenda social : certaines choses avancent (cf. note académique pour mouvement ATRF). On doit voir avec les OS le projet de note sur la PEDR. La question sur la mutation des EC, la CPU y est opposée. Il faut obtenir les arbitrages nécessaires. Elle nous accorde qu'il s'agit de corps nationaux, c'est le ministère qui en détermine les statuts. Elle confirme que ce qui a été proposé dans le cadre de l'agenda social est pertinent. Qu'il n'y ait pas d'ambiguïté.

SL : j'insiste en disant 'en OFF' que, dans le cadre de la campagne présidentielle, la CPU prépare des propositions sur l'acte III de l'autonomie et que, bien entendu, cette mesure (mutation des EC) est en totale opposition avec ce qu'ils projettent. Raison de plus pour trancher rapidement cet arbitrage !

Examen des vœux

Vœu de la CGT : demande d'exemption du RIFSEEP au MESR pour les corps ITA, ITRF et Bibliothèques.

Vote : 5 Pour : (1 FO, 3 CGT, 1 Sud) ; 8 Contre (3 SNPTES, 3 CFDT, 2 UNSA) ; 2 NPPV (FSU)

Décret modifiant le décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques

Le présent décret crée, en application de l'article L. 412-1 du code de la recherche, un concours externe spécial permettant d'ouvrir une voie de recrutement aux candidats titulaires d'un diplôme de doctorat (ou justifiant de qualifications au moins équivalentes).

La FSU souhaite plafonner, plutôt contingenter, à 15% des postes mis au concours externe. Elle propose un amendement en ce sens.

FO est contre les voies spécifiques aux docteurs, comme pour l'agrégation. Si cela doit se mettre en place, ils soutiennent la demande de plafonner le nombre de recrutement par cette voie.

La CGT est également contre. Ils soutiendront le contingentement proposé par la FSU.

Vote sur l'amendement FSU : Pour (tout le monde) ; 2 NPPV (UNSA).

L'amendement sera intégré par l'administration avec une rédaction assez proche.

Vote sur le texte amendé : 8 Pour (2 FSU, 3 CFDT, 3 SNPTES) ; 4 Contre (1 FO ; 3 CGT) ; 1 Abst. (SUD) ; 2 NPPV (UNSA).

Explication de vote : nous n'avons pas de mandat sur cette proposition de contingentement. Bien que l'argumentation avancée nous paraisse convaincante, nous sommes restés sur une position de neutralité. L'ouverture des voies spécifiques pour les docteurs va dans le sens de la revalorisation du doctorat.

Décret relatif aux délégués territoriaux à la recherche et à la technologie en fonctions en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, et dans les îles Wallis & Futuna

Ce décret régit la fonction de délégué territorial à la recherche et à la technologie (DTRT) dans les territoires mentionnés *supra*. Placé auprès du haut-commissaire de la République, le DTRT est chargé de mettre en œuvre la politique nationale en matière de recherche et de technologie en lien avec les enjeux territoriaux, de coordonner l'action des établissements publics et des organismes de recherche relevant du ministère chargé de l'ESR avec les organismes de recherche locaux. Il est nommé pour deux ans renouvelables une fois sur le même territoire.

Votes : 5 Pour (SNPTES, UNSA) ; 0 Contre ; 7 Abst. (FSU, SUD, FO, CFDT) ; 3 NPPV (CGT)

Points d'information

- Prolongation du dispositif Sauvadet :

Le bilan projeté concerne les établissements du Sup (pas les EPST, ni le sco).

Bilan des 3 sessions de recrutement réservés (2013-2015) : 3621 agents contractuels ont été lauréats d'un recrutement réservé au cours des 3 premières sessions sur 4770 postes offerts (soit 76%).

Bilan des postes offerts sur les 4 sessions : sur un total de 8400 agents éligibles en 2012, 5704 postes ont été offerts (68%). Dans les détails : pour les ITRF, 5133 postes ont été offerts pour 7023 éligibles ; pour la filière administrative, 450 postes offerts pour 1081 éligibles ; pour la filière bibliothèques, 118 postes offerts pour 191 éligibles ; pour la filière sociale et sécurité, 3 postes offerts pour 105 éligibles. Un détail par catégorie A, B et C est également présenté.

Prolongation du dispositif en 2017, 2018. La loi déontologie prévoit une prolongation de **2 ans** pour les anciens éligibles mais aussi avec de nouveaux éligibles.

En résumé, depuis 2012 : 8400 éligibles – 5704 postes offerts sur les 4 ans – 791 ont perdu leur éligibilité. Au terme des recoupements et corrections, **il reste 904 personnes dans la catégorie des anciens éligibles.**

Pour les **nouveaux éligibles**, une enquête révèle **2545 cas**, essentiellement chez les ITRF (2311), 148 pour la filière administrative, 26 pour SS, 1 ouvrier, 58 Bib.

La CGT dénonce le fait que les organismes n'ont pas joué le jeu. Ils ouvraient des postes là où il n'y avait pas d'ayant droit. On doit être autour de 5% dans les EPST (2015, 2016). C'est un véritable sabotage de la loi Sauvadet par les organismes. Si on intègre les EPST, les stats sont plombées.

La FSU fait une déclaration pour dénoncer le fait que la loi Sauvadet n'a pas empêché le développement de la précarité dans l'ESR (75000 ANT).

SUD : pas surpris ! Mais il est assez symptomatique de ne pas inclure les EPST aux statistiques. Dans le périmètre de ce CT, les ESPT devraient être inclus. Même sans intégrer les EPST, il n'y a pas de quoi pavoiser non plus quand on voit le taux de succès. Il y a un manque manifeste de volonté pour résorber la précarité.

La CFDT en remet une louche pour dire qu'effectivement la situation diffère entre EPSCP et EPST et aussi entre EPST (voir notamment à l'Inserm). Attachée à l'axe 3 du Sauvadet.

FO rappelle les chiffres de juillet : 8400 éligibles, 6% de recrutements dans la recherche. Souligne la disparité entre les établissements, entre les filières et aussi entre les catégories. On voudrait avoir des chiffres pour les certifiés.

- Rapport annuel relatif au bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements de l'ESR :

Les deux rapports SST et OSM sont présentés conjointement (voir *infra*).

- Orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et établissements de l'ESR :

Pour la DGRH, M. Delanoë : Il ressort de l'enquête annuelle que 97% des établissements sont dotés d'un CHSCT. 62% des établissements organisent 3 réunions ou + du CHSCT. Un tiers ne réunissent donc pas leur CHSCT 3 fois / an. Au niveau du rapport SST, le nb d'accidents du travail est en légère augmentation. Il n'y a pas de causes immédiatement établies mais elles sont les mêmes

qu'habituellement (chutes, accidents de la route, manipulations). Les maladies professionnelles sont essentiellement liées à des TMS.

Les 5 axes de l'OSM déjà discutés en CHSCT Ministériel sont présentés : 1) fonctionnement des CHSCT (rappel des obligations en termes de fréquence de réunions, de documents devant être transmis + formation des membres des CHSCT), 2) réseau des acteurs (renforcement des services de médecine de prévention), 3) pilotage SST (enquête annuelle du ministère), 4) document unique (obj. 100% de document unique dans les établissements, améliorer l'accompagnement des établissements), 5) prévention des RPS et autres risques professionnels (diagnostics RPS insuffisamment réalisés, prévention des TMS, prévention des risques émergents –laser, nanomatériaux, prévention des risques liés aux réorganisations).

La CGT suggère de rappeler aux responsables d'établissements que lorsqu'il n'y a pas de DUER, il en va de leur responsabilité personnelle au pénal.

La CFDT appuie sur la baisse des DUER et sur le calendrier de réunions des CHSCT. Ne résiste pas au fait de souligner que l'ESR présente bien des risques particuliers. Sur la médecine de prévention, la difficulté de recruter des médecins vient de la suppression du tiers-temps terrain. Certains établissements (les plus petits) externalisent la médecine de prévention par conventionnement. C'est justement la présence terrain qui est sucrée pour faire des économies. Aujourd'hui, seuls 40% des établissements respectent l'accord RPS. Il faut effectivement rappeler les responsables d'établissements à leurs obligations.

La FSU ajoute un élément sur les accidents du travail et RPS. Il y a sûrement corrélation entre les fusions d'établissements et ces arrêts de travail.

FO a des remarques sur les rapports : les manquements les plus importants, ce sont les visites médicales obligatoires qui font défaut. Comment les cas de suicides sont-ils pris en compte ?

Le SNPTES lit une déclaration établie par leurs représentants CHSCT MESR. Salue les efforts de la DGRH et la mise en œuvre de l'enquête annuelle. Mais la situation dans les établissements ne s'améliore pas (absence de DUER, de diagnostic RPS, etc.).

SUD salue l'importance des ISST.

UNSA : je ne reprendrai pas tous les points déjà détaillés d'autant que tout a été dit (ou presque) et que nous participons activement aux travaux du CHSCT. Permettez-moi de chausser un instant ma casquette d'enseignant-chercheur spécialiste de GRH : on sait d'expérience, mais il y a une littérature relativement dense à ce sujet, que les accidents du travail, le taux d'absentéisme, et tout un tas d'autres indicateurs typiquement RH traduisent, quand ils se dégradent, des dysfonctionnements organisationnels dont les causes racines sont souvent à chercher dans les modes de management. Il serait effectivement intéressant de voir s'il y a corrélation entre les processus de réorganisation en cours et l'absentéisme ou les accidents du travail. Mais on peut prédire que la chose sera avérée, sur la foi des études évoquées. Il est effectivement urgent de sensibiliser les responsables d'établissement, je dirai même de les former, en particulier les présidents, à toutes ces questions. Après tout, ils sont montés en compétences du point de vue de la gestion financière mais pas du tout en matière de GRH et encore moins en ce qui concerne le dialogue social. Ce serait tout à fait légitime, surtout pour des personnes qui aspirent à toujours plus d'autonomie !

Deux motions sont proposées par la FSU (voir en annexes) et sont adoptées à une quasi unanimité.

Vote des motions 1 et 2 : Pour (tout le monde) ; 1 Abst. (FO)

- Bilan indemnitaire personnels Biatss :

Evolution des crédits consacrés aux indemnités principales entre 2013 et 2014. Cela profite essentiellement aux catégories C.

- Bilan social pour les personnels de l'ESR (Année 2014-2015).

Selon les grands thèmes du BS et pour l'ensemble du champ qui relève de l'ESR.

Effectifs, carrières et politiques de recrutement : 199 621 agents hors ouvriers et EPST, dont 129 352 agent titulaires (51,4% de F) ; + 57 470 agents dans les EPST ; 2,32% de personnels en situation de H ; 5200 postes ont été offerts au recrutement. Chez les EC, le taux de promotion des femmes régresse à mesure que l'on monte dans les grades. 2716 agents sont partis à la retraite en 2014.

Rémunération : 86,8% des agents sont sur dotation état et 13,2% sur ressources propres. La MS s'élève à 9,3 Mds€.

Formation : 6,4% des personnels enseignants ont participé à des actions de formation. 672 semestres de CRCT ont été accordés par les établissements et 267 par les sections CNU.

SST : cf. rapports présentés précédemment.

Relations professionnelles : les décharges de services et ASA correspondent à près de 400 ETP.

SUD : pour les EPST, beaucoup de progrès à faire. 3384 emplois perdus par les EPST depuis 2011. 6000 emplois sont restés vacants en 2015. Au total, nous sommes toujours le ministère de la précarité, qui paie et protège le moins ses agents.

SNPTES : remerciements pour ce travail difficile. Salue l'ajout du chapitre sur la mobilité et les chiffres sur les EPST. Il faudrait préciser la partie indemnitaire pour les IT dans les EPST. Souhaite que soit précisé le ratio promus / promouvables.

- Remise du rapport de situation comparée relatif à l'égalité F/H du MENESR

Fin à 18h05.

Compte rendu établi par Stéphane LEYMARIE et Karim MEKHNECHE (20 octobre 2016).

ANNEXES

Motions présentées par la FSU

1. Motion relative au « Bilan annuel santé, sécurité et conditions de travail »

Le comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) tient à exprimer son inquiétude face aux tendances alarmantes qui en ressortent du bilan annuel 2015 qui lui est présenté, sur la santé, la sécurité et les conditions de travail dans les établissements de l'enseignement supérieur et la recherche, notamment sur le taux de réalisation du document unique, en baisse pour la deuxième année consécutive, le recensement des personnes exposées à des risques particuliers, dont le taux, très faible, continue de diminuer dangereusement, la situation alarmante de la médecine de prévention, l'augmentation des maladies professionnelles, les difficultés avérées de fonctionnement des CHSCT, le nombre insuffisant d'inspecteurs SST pour mener à bien leurs missions.

Concernant spécifiquement ce dernier point, le CTMESR rappelle que l'Inspection Santé et Sécurité au Travail (ISST) de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) joue un rôle primordial dans le contrôle, l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail mais aussi de la prévention des risques professionnels. La diversité des missions des inspecteurs et leur présence sur le terrain en font des acteurs clés dans ce domaine. C'est pourquoi, il est indispensable que l'inspection soit dotée de moyens budgétaires et humains suffisants, d'autant plus que la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) s'est engagée à suivre l'évolution d'indicateurs concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans le cadre de la contractualisation quinquennale entre le ministère et les établissements relevant de l'ESR. En conséquence, le comité technique demande que soit prise sans délais la décision d'augmenter jusqu'au strict minimum nécessaire, soit 12, le nombre total d'inspecteurs et de renforcer le secrétariat administratif associé.

2. Motion relative aux « Orientations stratégiques en matière de prévention »

Le comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) constate que les orientations stratégiques ministérielles présentées ce jour portent sur des axes qui lui paraissent effectivement prioritaires. Il rappelle, toutefois, qu'au-delà de l'affichage de priorités, la santé et la sécurité au travail des personnels de l'ESR nécessitent des moyens et une volonté réelle de voir appliquer la politique ainsi définie. Ces priorités semblent en effet très virtuelles, alors que le ministère a refusé au printemps 2016 d'accorder un contingent annuel d'autorisations d'absence majoré pour les membres des CHSCT des établissements de l'ESR et que la santé et la sécurité au travail des personnels ne sont pas explicitement intégrées dans la politique contractuelle des établissements de l'ESR. C'est pourquoi le comité technique ministériel demande i) qu'une concertation soit relancée sur les autorisations d'absence des membres des CHSCT (application de l'article 2 de l'arrêté du 27 octobre 2014, conversion des autorisations d'absence en heures de décharge) ; ii) que les questions de santé et de sécurité au travail soient explicitement inscrites dans la politique contractuelle des établissements de l'ESR, afin que chaque établissement soit effectivement tenu de développer une véritable politique de prévention des risques professionnels.