



## Compte-rendu du CTMESR du 5 juillet 2017

Présidence : M. Philippe BAPTISTE (Directeur de cabinet) + Catherine GAUDY (DGRH du ministère).

Délégation de l'UNSA Education :

Stéphane LEYMARIE (Sup'Recherche-UNSA), Martine SAMAMA (UNSA ITRF-BI-O), Christine ROLAND-LÉVY (Sup'Recherche-UNSA).

Le DirCab introduit. Il doit partir à 15h. Les feuilles de route ne sont pas encore calées. Priorité au contrat de réussite étudiante pour sortir de situations problématiques en 1<sup>er</sup> cycle. Taux d'échec trop important. Personne ne veut remettre en cause le fait que le bac garantisse une poursuite d'études. On veut sortir du tirage au sort – on ne veut pas de tirage au sort l'an prochain. On va lancer une concertation à ce sujet.

Concernant la recherche : pb du taux de succès bas des AAP ANR. Important de redonner des missions aux EPST. Améliorer la coordination entre établissements sur un territoire sans forcer aux fusions.

Sur l'innovation : c'est une nouveauté dans le titre mais figurait déjà dans les missions. Volonté de simplification de dispositifs nombreux et complexes.

Sur les questions de budget et de postes : il ne peut pas répondre pour l'instant.

Déclarations préalables : Pas le temps de lire les déclarations prévues. L'UNSA Education (cf. déclaration en annexe) focalise sur le fonctionnement du CTMESR, l'importance du dialogue social entre les OS et l'État employeur, et dénonce vertement le comportement clanique de la CPU.

Réponses du DirCab :

Sur le RIFSEEP, le projet n'est pas abandonné. Il y a juste un retard technique.

Sur la place de la CPU : toutes les universités sont extraordinairement différentes (taille, priorités, interactions avec le bassin d'emplois, rayonnement international). Intérêt donc de plus d'autonomie pour être en meilleure connexion avec l'écosystème. Important que la CPU soit un interlocuteur. Pas au courant des dysfonctionnements passés mais une fois informé, il passera les messages.

Approbation du PV du 24 janvier.

## Décret portant statut particulier des personnels enseignants et hospitaliers des CHU

---

**Objet :** Création d'un corps unique de maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH) et d'un corps unique de professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH) pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques.

**Entrée en vigueur :** le 1<sup>er</sup> septembre 2017.

**Notice :** Le décret crée un corps unique de maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH) et un corps unique de professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH) pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques.

Des praticiens hospitaliers universitaires (PHU) sont également créés dans les disciplines pharmaceutiques et odontologiques.

Le décret procède à la mise en œuvre au profit des MCU-PH des mesures prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique et de mesures prévues dans le cadre du plan d'action pour l'attractivité de l'exercice médical à l'hôpital public.

Thierry Raynaud présente rapidement les 2 textes sur les hospita-universitaires qui ont fait l'objet d'une réunion de concertation le 5 avril 2017.

Seules modifications apportées depuis avril : à l'art. 107, les dispositions provisoires relatives aux conditions de diplômes des chefs de clinique en odontologie passent de 4 à 6 ans. Les chefs de clinique nouvellement recrutés pourront continuer d'occuper leurs activités hospitalières jusqu'en 2022.

FO : les adhérents considèrent ces évolutions comme positives. 2 pbs : pas de concertation véritable. Cela s'est surtout déroulé au niveau des doyens.

Déclaration FSU : pas discuté en amont avec les OS. La FSU présentera des amendements.

La DGRH rétorque que la concertation a bien eu lieu.

L'UNSA ne prend pas part aux votes sur les amendements car nous n'avons pas été destinataires.

Adt 1 FSU : NPPV (UNSA), Abst (SUD, FO), les autres Pour

Adt 2 FSU : NPPV (UNSA), Abst (SUD, FO), les autres Pour

Adt 3 FSU : NPPV (UNSA), Abst (SUD, SNPTES), Contre (CFDT), Pour (les autres)

Adt 2 SGEN/Adt 4 FSU (éméritat) : NPPV (UNSA), Abst (SUD, FO, CGT), Pour (les autres)

Adt 3 (CFDT) : Abst (SUD, CGT), Contre (FO), NPPV (UNSA), les autres Pour

**Vote sur l'ensemble du texte :**

**2 Pour (UNSA), 1 Contre (SUD), 12 Abst (CFDT 3, FO 1, FSU 2, SNPTES 3, CGT 3).**

# Décret fixant l'échelonnement indiciaire applicables aux personnels enseignants et hospitaliers des CHU

---

**Objet :** Fixation de l'échelonnement indiciaire des corps de maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers et professeurs des universités-praticiens hospitaliers créés par le décret n° 2017-XXX du XXXX portant statut particulier des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires.

**Entrée en vigueur :** le texte entre en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

**Notice :** le décret procède à la mise en œuvre, au bénéfice des membres des corps précités, des mesures prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique. Il vise à revaloriser les grilles indiciaires de ces corps à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

**Vote sur l'ensemble du texte : 2 Pour (UNSA), 1 Contre (SUD), 12 Abst (CFDT 3, FO 1, FSU 2, SNPTES 3, CGT 3).**

## Arrêté portant délégation de pouvoir aux présidents et directeurs des EPSCP relevant du MESRI en matière de recrutement et de gestion de certains agents de l'ESRI

---

Présentation par M. Delanoë. 2 arrêtés avaient déjà été adoptés concernant les personnels des bibliothèques ainsi que les personnels ITRF. Certaines modifications ont dû être apportées suite à de nouvelles dispositions législatives et réglementaires (COMUE, etc.). Il s'agit donc de procéder à la fusion des 2 arrêtés préalablement existants.

FO, CGT et SUD voteront Contre car c'est lié au passage aux RCE.

Le SNPTES dit que la position n'est pas cohérente / à celles qui ont été prises pour les CROUS.

**Votes : 3 Pour (SNPTES) ; 5 Contre (FO, CGT, SUD) ; 7 Abstentions (FSU, CFDT, UNSA)**

## Arrêté sur le télétravail

---

La CGT souhaite soumettre un avis préalable : demande de saisine du CHSCT Ministériel par le CTMESR pour examen préalable. Dans ce cas, il y aurait report de l'examen de ce texte pour le CTMESR.

SUD attire l'attention sur la jurisprudence du Conseil d'Etat qui va dans ce sens. FO appuie. La FSU s'associe à la demande de saisine.

SNPTES : il faut être pragmatique. Le télétravail a pris 6 ou 7 ans de retard. Les collègues veulent que le télétravail s'applique. Cette question a déjà été travaillée en CHSCT M. C'est aux CT des établissements de se prononcer. Le SNPTES s'abstiendra.

CFDT : souligne l'attente forte de nos collègues. Actuellement, le texte élimine trop de monde des dispositions de télétravail. La CFDT dit que cette saisine peut intervenir dans des délais courts (2

mois). Le seul adt que la CFDT aurait pu déposer visait à remplacer ce texte par celui du ministère de la Défense.

UNSA : oui il y a une forte demande des collègues. Toutes les expérimentations ne sont pas mauvaises. C'est pressé mais, pour autant, c'est absolument nécessaire de saisir le CHSCT M dont c'est le champ d'expertise.

**Vote sur la demande de saisine : 12 Pour ; 3 abst (SNPTES).**

DGRH : les représentants du personnel peuvent demander l'examen des textes par le CHSCT. Mais il faut procéder par écrit et elle n'a été destinataire d'aucune demande écrite. Le CHSCT MESR s'est réuni hier durant plus de 5h mais il n'a pas été fait mention du télétravail. Le prochain CHSCT est prévu pour novembre.

## Déclaration liminaire de l'UNSA Education

Cette déclaration n'a finalement pas été lue. Seuls quelques éléments clefs en ont été tirés, en particulier concernant l'attitude déplorable de la CPU.

L'UNSA tient tout d'abord à saluer la présence du cabinet à ce premier CTMESR post période électorale. Cela montre, espérons-le, l'intérêt que vous porterez à cette instance, oserais-je dire à L'INSTANCE DU DIALOGUE SOCIAL entre les organisations représentatives des personnels de l'ESR et l'Etat employeur.

Mais, EN MÊME TEMPS, la question semble devoir se poser de l'avenir de ce dialogue social !

La communauté universitaire et scientifique est inquiète et, je crois pouvoir le dire, à juste titre, sur les intentions de ce gouvernement concernant l'enseignement supérieur et la recherche. Elle est aussi exaspérée.

Et cette exaspération tient beaucoup à des façons de faire que nous dénonçons avec force :

- les consultations qui n'en sont pas vraiment, comme les assises de l'ESR qui ont occupé la communauté durant des semaines et des mois alors que la loi ESR était écrite ailleurs ;
- les cavaliers législatifs qui visaient à passer en force sur l'organisation des regroupements universitaires ;
- les opérations de communication qui ont accompagné chaque PLFI pour dissimuler une baisse substantielle de moyens ;
- les attaques répétées vis-à-vis de nos statuts, de notre indépendance, de nos libertés et de nos conditions de travail au détriment de nos missions de service public ;
- tout cela au nom d'une autonomie sanctifiée qui masque de plus en plus mal le désengagement de l'État alors que la doctrine qui s'est instillée dans l'ESR ces dix dernières années est celle de la conformation à des standards internationaux sans qu'aucun ministre n'envisage autrement la valorisation des nombreux atouts du système français, dans le respect de sa singularité.

Et cette exaspération a atteint son comble quand certains réseaux aux comportements claniques, ont agi dans tous les cercles possibles pour défaire les maigres fruits du dialogue social ; on en a récemment fait les frais avec la question de la mutation des EC.

Je rappelle que l'UNSA Education était signataire du protocole social de 2014 malgré la présence de la CPU pourtant dénoncée par certaines OS. Mais avec le recul, force est de constater que c'était une erreur car la présence de la CPU a conduit à l'échec de ce processus. Par ses postures, par ses menaces répétées, et, finalement, par ses jeux réticulaires, elle s'est totalement disqualifiée.

Nous ne renonçons pas au nouveau dispositif de mutation qui a été soutenu par l'ensemble des acteurs, y compris par la DGRH et le cabinet de l'époque, que je remercie. Mais lorsque j'en ai parlé à la ministre lors de notre échange du 14 juin dernier, je n'ai eu pour toute réponse que son intention, selon les vœux de la CPU, de revenir sur les mutations pour priorités légales. Je tiens à dire ici qu'il ne saurait en être question et que cette hypothèque doit être levée au plus vite si ce gouvernement compte avancer sur certains des chantiers qu'il a annoncés concernant l'ESRI. Nous en faisons un préalable et si, d'aventure, nous n'étions pas entendus sur ce point, il y aurait tout lieu de considérer que le dialogue social avec l'État employeur a vécu !

## Points d'information : labellisation « égalité, diversité »

---

Agnès VARNAT présente la démarche de labellisation « égalité, diversité » de l'AFNOR à partir d'une note synthétique de 2 pages.

L'UNSA Education note un certain décalage entre la légèreté du propos et la lourdeur d'une telle démarche. Nous invitons toutes les OS à consulter le site de l'AFNOR pour avoir une idée précise de l'engagement que suppose un tel processus de certification. Si les choses sont faites avec sérieux, c'est l'ensemble des process RH qu'il convient de réinterroger et, pour certains d'entre eux, il faudra certainement aller jusqu'à questionner des pratiques qui relèvent de nos statuts (exemple : le plafond de verre qui fait qu'il y a moins de femmes qui deviennent PR alors qu'elles sont plus nombreuses parmi les MCF conduit à questionner toutes les étapes de la carrière).

Pour avoir accompagné des entreprises dans ce processus ambitieux, nous savons à quel point les problèmes soulevés peuvent être profonds, enchevêtrés et complexes.

Nous signalons qu'il existe un réseau des référents « égalité, diversité » des établissements du Sup et que ce réseau travaille. Certaines universités sont très avancées et il conviendrait sans doute de s'inspirer de ce qu'elles font. Quel rapport le comité de pilotage entretient-il avec ce réseau ? Visiblement aucun. Comment l'INRA et Lyon 1 ont été choisis pour amorcer ce travail alors que d'autres établissements nous auraient semblé plus intéressants ? A toutes ces questions, nous n'avons pas vraiment obtenu de réponses très convaincantes ! Nous concluons en faisant remarquer que prétendre à un label aussi exigeant – qui n'a rien à voir avec une simple charte – alors que la CPU remet en cause les mutations pour priorités légales (handicap et rapprochement de conjoint) laissait augurer d'une non prise de conscience des très nombreux sujets sous-jacents aux questions de diversité et d'égalité. On demande à voir !

Compte rendu établi par Stéphane LEYMARIE et Martine SAMAMA (5 juillet 2017).