



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE  
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

**Secrétariat  
général**

**Direction  
générale des  
ressources  
humaines**

Secrétariat  
permanent du Comité  
technique du  
Ministère de  
l'Enseignement  
supérieur et de la  
recherche

## **CTMESR**

### **COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE**

**5 février 2020**

Compte rendu établi par le  
secrétariat permanent du  
Comité technique ministériel de  
l'Enseignement supérieur et de la recherche  
sur la base du relevé effectué par  
le sténotypiste présent lors de la séance.

**Etaient présents :**

**Pour l'Administration :**

Pierre COURAL, DGRH A  
Emmanuel DOSSIOS, DGRH A1-2  
Anne BENTKOWSKI, DGRH A1-2  
Hélène MOULIN-RODARIE, DGRH A2  
Catherine KERNEUR, DGESIP A1-2  
Thierry DELANOE, DGRH C1  
Catherine LANDOUR, DGRH C1-2

**Pour les organisations syndicales :**

**Au titre du SNPTES :**

Nathalie FRAYON  
Jean-Laurent GARDAREIN  
Fabrice OREL  
Alain FAVENNEC  
Céline LARGIER VIE

**Au titre du SGEN-CFDT :**

Élisabeth SIOUDAN-DEVAILLY  
Stéphane LEYMARIE  
Franck LOUREIRO DA FONSECA

**Au titre de la FSU :**

Pierre HEBERT

**Au titre de l'UNSA :**

Jean-Pascal SIMON

## SOMMAIRE

1. Désignation du secrétaire adjoint de séance .....	4
2. Projets de texte .....	11
Arrêté portant déconcentration auprès du recteur de région académique des nominations des jurys de concours d'écoles d'ingénieurs .....	11
3. Pour information .....	13
Circulaire relative au cadre d'expérimentation prévu par l'ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche .....	13
Restitution de la consultation du CHSCT MESR sur les dissolutions de COMUE .....	19
Point d'information sur les dispositions du projet de loi retraites concernant certains personnels de l'enseignement supérieur .....	26

*Le quorum étant atteint, la séance est ouverte à 14 heures 35 sous la présidence de M. Pierre COURAL.*

**M.COURAL, PRÉSIDENT**

Je vous remercie d'être là, nous sommes en deuxième convocation suite à l'absence du quorum lors de la précédente réunion de votre Comité technique. Je tiens à excuser le Directeur général qui est pris par un autre comité technique dans la maison. Il a donc fallu que nous nous répartissions les séances. L'actualité est dense et la réunion des instances est effectivement une priorité que nous ne pouvons pas repousser. Nous sommes en deuxième convocation et l'autre CT est également en deuxième convocation. Nous sommes aussi tenus par des délais. Je constate que le quorum est atteint et je remercie ceux qui sont là.

**1. Désignation du secrétaire adjoint de séance**

**M.COURAL, PRÉSIDENT**

Nous allons désigner le Secrétaire de séance. C'est normalement SUD, suivi de FO mais ils sont absents. Nous passons donc au SNPTES.

*Madame Largier Vie (SNPTES) est désignée Secrétaire de séance.*

**M.COURAL, PRÉSIDENT**

Je vous invite, si vous le souhaitez, à faire des déclarations préalables. Qui souhaite s'exprimer ?

**Mme FRAYON (SNPTES)**

*« Bonjour à tous,*

*Ce Comité technique ministériel est l'occasion pour le SNPTES de rappeler que, s'il accueille avec intérêt les premières annonces de la ministre relatives au volet RH du projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche, il n'en demeurera pas moins comme à l'accoutumée vigilant.*

*Vigilant tout d'abord à ce que les montants évoqués par la ministre pour 2021 ne représentent que la première marche de l'investissement total que doit porter la LPPR.*

*Vigilant ensuite à ce que l'effort budgétaire qui devrait porter sur l'indemnitaire profite à toutes les catégories de personnel : BIATSS, ITA, enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs et non, comme l'avait dénoncé le SNPTES, à une seule partie d'entre nous.*

*Vigilant à ce que cette enveloppe indemnitaire ne soit pas utilisée pour arroser là où c'est déjà mouillé. Le SNPTES dénonce en effet depuis de nombreuses années la mise en œuvre de politiques indemnitaires inéquitables et discriminantes.*

*Vigilant, le SNPTES le sera donc lors de la répartition de cette enveloppe indemnitaire entre les différents établissements et entre les différentes catégories de personnel. Le SNPTES demande notamment au ministère des négociations en vue d'établir les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la politique indemnitaire. Le SNPTES veillera à ce que l'ensemble des établissements respecte ces directives ministérielles.*

*Vigilant, le SNPTES le sera au moment où, conformément aux engagements gouvernementaux, il conviendra de modifier positivement les statuts des personnels que nous représentons. Ces modifications statutaires ne devant pas, pour le SNPTES, être limitées à une partie infime des personnels.*

*Ainsi, si le SNPTES se félicite de l'engagement ministériel selon lequel aucun enseignant-chercheur ne pourra être recruté à moins de deux SMIC, cette amélioration substantielle serait injuste si elle ne profitait pas à l'ensemble des corps similaires (ingénieurs de recherche, chercheurs, etc.).*

*Vigilant enfin, le SNPTES le sera lorsque seront présentés, dans le projet de loi de programmation, outre les engagements budgétaires relatifs aux moyens humains et financiers, les mesures diverses que cette loi portera (obligation de financement des doctorants, chaire de professeur junior, mesure de simplification, amplification éventuelle de l'autonomie des établissements).*

*Ce comité technique ministériel est également l'occasion pour le SNPTES de réaffirmer son opposition au projet de réforme des retraites. Les raisons de notre mécontentement sont nombreuses, mais dans le cadre de cette déclaration, nous n'en retiendrons qu'une : la baisse des pensions induite par la suppression du calcul sur les six derniers mois.*

*Les compensations annoncées pour maintenir le même niveau de pension aux chercheurs, enseignants-chercheurs et enseignants ne peuvent être confondues avec les nécessaires mesures relatives à l'attractivité des carrières des personnels de l'ESR.*

*De plus, alors que le débat parlementaire a commencé, aucune précision n'a été donnée sur le calendrier et le montant de ces compensations. Enfin, le SNPTES conteste la propagande du gouvernement qui cherche à faire croire que les personnels BIATSS et ITA ne seraient pas négativement impactés par la réforme des retraites sous prétexte que désormais les primes seraient prises en compte dans le calcul de leur pension.*

*Olivier Dussopt, Secrétaire d'État chargé de la fonction publique, a déclaré : « Je garantis aux fonctionnaires qu'ils ne seront pas les perdants du système ». L'argument que le Secrétaire d'État met en avant est celui de dire que les primes représentent 23 % de la rémunération des fonctionnaires. Or, si on en croit le bilan social du ministère de l'ESR, un personnel de catégorie C touche en moyenne entre 12,32 % et 16,07 % de primes.*

*Pour mémoire, le SNPTES revendique un alignement des primes sur les montants les plus favorables de la fonction publique. Il ne peut donc que s'opposer à la mise en place d'un nouveau système de retraites, non pas parce qu'il a vocation à devenir universel, mais parce qu'il est synonyme, pour de nombreux collègues, de baisse des pensions et de recul de l'âge de départ à la retraite.*

*Le SNPTES ne peut être favorable à un système qui, loin d'être plus juste, ferait le bonheur des uns pour plumer sur le dos des autres (les moins primés). »*

Merci.

## **M. LEYMARIE (SGEN-CFDT)**

Je vais passer sur les vœux, car nous sommes en février et la déclaration était prévue pour le mois de janvier.

*« À l'occasion de la présentation de ces vœux et lors d'une réunion multilatérale, la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Madame Frédérique VIDAL, a fait certaines annonces relatives au contenu de la loi de programmation pluriannuelle pour la recherche qui demande quelques précisions.*

*La ministre a notamment évoqué les premières mesures de revalorisation qui visent à rendre les carrières des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche plus attractives. Dès l'année prochaine, c'est une enveloppe de 118 millions d'euros qui y sera consacrée avec 26 millions d'euros pour la remise à niveau des débuts de carrière. La ministre évoque ainsi « un gain de 2 600 à 2 800 euros bruts sur un an en moyenne pour les nouveaux chargés de recherche et maîtres de conférences qui seront recrutés ». Pourriez-vous nous donner des détails sur la mise en œuvre de cette mesure ? S'agit-il de modifier des règles de classement pour, par exemple, faire en sorte que les nouveaux recrutés soient classés à l'échelon 4 de la classe normale des maîtres de conférences ? Comment calculez-vous le gain annoncé de l'ordre de 2 600 à 2 800 euros ?*

*Il y a également 92 millions de relèvements indemnitaires qui permettront « de garantir que les jeunes chercheurs et enseignants chercheurs recrutés au cours des dernières années ne seront pas perdants ». La ministre ne parle ici que des chercheurs et enseignants chercheurs, pourriez-vous nous préciser si cette enveloppe de revalorisation indemnitaire concerne aussi les autres catégories de personnels ? Comment comptez-vous procéder pour mettre en œuvre cette revalorisation*

*indemnitaire ? Quelles sont les primes qui seront concernées en particulier pour les personnels BIATSS et ITA ?*

*Le SGEN-CFDT se félicite de ce premier pas qui semble aller dans le sens de nos revendications. Toutefois, nous restons pleinement mobilisés et attendons de connaître les dispositions techniques par lesquelles ces revalorisations se feront. De sorte que les règles de reclassement envisagées n'engendrent aucune inversion de carrière pour celles et ceux qui sont déjà dans les corps concernés.*

*Le SGEN-CFDT souhaite, vous l'aurez compris, que ces revalorisations profitent à l'ensemble des personnels de l'ESR et qu'elles se fassent sans contrepartie, sans augmentation de la charge de travail, en particulier, s'agissant de la charge de service des enseignants chercheurs.*

*Le SGEN-CFDT réaffirme également son opposition au dispositif de tenure track ainsi qu'au CDI de mission comme il l'a longuement expliqué dans un courrier récent adressé à la ministre. Ces dispositifs iraient dans le sens contraire aux besoins réels de la recherche qui consiste d'abord en la nécessité de moyens et d'emplois pérennes pour faire vivre nos laboratoires et nos universités.*

*Par ailleurs, êtes-vous en mesure de nous préciser le calendrier qui sera fixé pour discuter de l'ensemble de la LPPR ? De nombreux chantiers prospèrent parallèlement dans le périmètre de la fonction publique.*

*Enfin, si la préparation de cette loi a permis de révéler au Président de la République l'indigence des rémunérations pratiquées dans le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche, la réforme des retraites révèle, quant à elle, à l'ensemble des Françaises et des Français combien les métiers de l'éducation et de la recherche sont mal reconnus et déconsidérés dans ce pays. Les premiers éléments mis sur la table à cet égard font aujourd'hui consensus au moins sur ce point. Tout le monde convient désormais de l'impérieuse nécessité de revaloriser fortement ces métiers, mais les compensations qui doivent impérativement être mises en œuvre pour que les agents ne soient pas perdants et que leur niveau de pension soit garanti – comme s'y est engagé le gouvernement – ne peuvent évidemment pas se confondre avec les revalorisations dont il est question avec la LPPR. »*

Je vous remercie.

## **M. HEBERT (FSU)**

C'est une déclaration de la FSU pour ce comité technique.

*« Le projet de réforme des retraites porté par le gouvernement est maintenant, depuis plus de deux mois, refusé par la grande majorité des salariés qui en exigent le retrait. Après plus de deux mois de conflit social, plus de 60 % de l'opinion publique est maintenant favorable au retrait de cette réforme. Et ceci malgré toutes les tentatives de diversion dans la communication gouvernementale. Après avoir choisi une stratégie d'ignorance délibérée des manifestations et des grèves, après avoir tenté en vain de jouer la carte du pourrissement de la mobilisation, le gouvernement finissait, en produisant une étude d'impact, largement biaisée. Les choix des cas types et des projections d'évolution des rémunérations sont d'ailleurs immédiatement contredits par l'annonce d'une poursuite du gel de la valeur du point d'indice.*

*Le Conseil d'État a rendu un avis des plus sévères décrivant avec méthode l'imprécision et le flou juridique qui entoure presque toutes les dispositions du projet de loi ou les conditions de leur application.*

*Pour la FSU, le principe d'enfermer les solidarités intergénérationnelles et entre les salariés dans le carcan de l'austérité ne peut se prévaloir de l'universalité dans le pays des Lumières. Cela contrevient tout simplement à l'intérêt général et à notre modèle social. Le gouvernement serait mieux inspiré de retirer son désastreux et consternant projet de réforme et de choisir la seule bonne politique possible : celle de l'apaisement. La FSU reste déterminée à défendre les conditions de travail, de carrière et de vie du plus grand nombre.*

*L'actualité est aussi marquée, dans notre ministère, par les échanges sur la LPPR. La FSU dénonce la méthode de travail choisie qui, en l'absence de tout document écrit pouvant servir de base de travail objective, permet le développement de rumeurs variées.*

*La FSU revendique depuis longtemps de donner de la visibilité et des moyens de fonctionnement à la hauteur des objectifs aux laboratoires et aux acteurs et actrices de la recherche. L'idée d'une programmation pluriannuelle devra théoriquement permettre d'avancer sur ce point.*

*Nos revendications concernant les revalorisations pour les corps d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs et l'engagement à hauteur de 1 % du PIB pour la recherche publique peuvent être prises en compte de manière urgente. Ces mesures d'amélioration salariale et de financement sont une nécessité tant le décalage avec les rémunérations des corps de même niveau des autres ministères est flagrant et pour stopper le décrochage de la recherche française au niveau international.*

*Les autres personnels de l'ESR devraient évidemment être concernés eux aussi. La FSU attend des engagements indiscutables pour mettre fin à l'accroissement de la précarité dans nos milieux. Elle est déjà majeure dans le fonctionnement de nos établissements tant pour la recherche que pour l'enseignement.*

*Avec des centaines de précaires réunis le week-end dernier à Saint-Denis à l'appel de la coordination des facs et labos en lutte, la FSU réaffirme la nécessité d'un plan massif de titularisations et la création de postes de titulaires en nombre suffisant. Les tenure track et contrats de projet déclinés pour la recherche que le ministère envisage de placer dans la LPPR ne vont pas dans ce sens. Cette proposition augure au contraire d'une augmentation de la précarité dans la recherche. Cette orientation nous paraît inacceptable. LPPR ne doit pas signifier « loi pour la précarité dans la recherche ».*

*Enfin, l'enseignement supérieur est en crise dans un très grand nombre d'universités qui ne peuvent faire face à l'augmentation des effectifs alors que des milliers de postes de titulaires ont été gelés depuis plusieurs années. Le refus par le gouvernement de financer le GVT a encore accentué la situation. Aucune piste de remédiation dans les discussions autour de la LPPR n'a été présentée. Nous attendons rapidement une véritable programmation budgétaire.*

*Comme nous l'avons écrit avec d'autres organisations syndicales, la FSU souhaite que des efforts significatifs soient fournis pour une réelle programmation pluriannuelle pour la recherche soutenant, avec un service public de recherche et qui s'appuierait sur la revalorisation des rémunérations :*

- *un plan pluriannuel de création d'emploi de fonctionnaires, enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs, personnels techniques de bibliothèque et administratifs à hauteur de 6 000 créations par an pendant dix ans ;*
- *dès à présent le dégel de tous les emplois vacants ;*
- *la fin de politique de précarisation (en particulier, le recours massif aux vacataires) ;*
- *l'ouverture aux vacataires des droits sociaux ;*
- *la mise en place d'un plan de titularisation des contractuels, une réelle augmentation du financement public de l'ESR avec 3 milliards d'euros pendant 10 ans pour atteindre l'objectif de 1 % du PIB pour la recherche publique et 2 % du PIB pour l'enseignement supérieur ;*
- *enfin, une augmentation significative des dotations de base des laboratoires de recherche.*

*Pour terminer cette déclaration, la FSU souhaite revenir sur les enjeux de revalorisation des carrières et des rémunérations. Elle réaffirme que ceux-ci sont pour elle à déconnecter de tout autre sujet dans l'actualité, car ils constituent une question à part entière et depuis longtemps. Y répondre s'inscrit dans une urgence certaine pour répondre aux besoins du service public et d'attractivité de nos métiers. Toutes les carrières de tous les personnels de tous les métiers doivent rapidement être revalorisées. Ce sont de mesures générales reconnaissant effectivement les qualifications et l'investissement de tous les personnels dont le ministère a besoin. Elles s'appuient en tant que de besoin sur tous les leviers qui permettent d'améliorer les carrières (revalorisation des grilles de tous les métiers, amélioration des taux de promotions pour permettre des carrières fluides permettant à tous les personnels d'atteindre les échelons sommitaux de leur corps, requalification massive des filières administratives et techniques). »*

*Je vous remercie.*

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Je vais essayer de reprendre à la volée quelques observations que vous avez faites, en sachant que, de toute façon, nous avons un point un peu plus loin où nous reparlerons des dispositions concernant certains personnels de l'enseignement supérieur qui figurent dans le projet de loi sur les retraites. Au-delà de cela, ce n'est pas de la compétence de notre comité technique de se prononcer sur le retrait du projet de loi retraites.

Je vais plutôt revenir sur des sujets liés à la LPPR dont nous reparlerons plus tard. Tout d'abord, nous aimerions bien aussi avoir un projet de loi stabilisé et rédigé. Vu de ma fenêtre, j'estime que nous en sommes à 95 % du chemin. Il nous reste 5 % du chemin parce qu'il y a des concertations, des mesures qui intéressent les EPIC. Il faut donc intégrer le ministère du Travail et aussi consulter le ministère de l'Économie.

Il y a encore quelques consultations interministérielles, mais nous pouvons espérer, d'ici une semaine ou deux, avoir un texte stabilisé sur lequel nous pourrions travailler de façon plus agréable qu'en n'ayant pas de document écrit et en voyant se développer un certain nombre de rumeurs. Certaines étant totalement fantaisistes. Il ne sera jamais question, dans ce projet, du côté de la ministre et du gouvernement, de faire disparaître le corps de maître de conférence comme cela a pu être dit.

Il est bien dans l'objectif de cette LPPR de faire en sorte d'arriver enfin à une dépense intérieure de recherche et développement des administrations qui atteigne 1 % du PIB. C'est l'objectif central qui est au cœur de cette LPPR. Il s'agit de trouver les leviers permettant d'atteindre cette dépense. Un certain nombre de ces leviers intéressent la dépense RH. S'il y a plus de projets et s'ils sont mieux financés, cela se traduira par des recrutements. Nous sommes quand même une industrie de main d'œuvre intensive. C'est juste cela la recherche. C'est fait de chercheurs, d'ingénieurs, de techniciens qui travaillent dans des laboratoires. Il leur faut des équipements et des moyens pour pouvoir travailler. Il faut avant tout du capital humain, dès lors que nous mettons de l'argent dans des projets, nous générons de l'emploi.

Nous avons effectivement des sujets salariaux, nous avons aussi des sujets plus statutaires. Nous avons eu l'occasion d'évoquer un certain nombre de choses. Ces mesures ne représentent qu'un segment de l'équation globale de la LPPR puisqu'il y a d'autres éléments sur les questions d'équipement, etc. Nous sommes en phase de discussion sur cela. Globalement, nous sommes arrivés quasiment à la fin du chemin sur le volet juridique, statutaire des concertations interministérielles. Nous avons encore du chemin à faire sur la partie budgétaire. Évidemment, le plus difficile est d'obtenir les crédits une fois que nous avons commencé à imaginer la construction globale du tout.

Néanmoins, je pense que c'est quand même une bonne chose que la ministre ait pu faire cette annonce lors des vœux : 26 millions au titre des modifications des règles de classement. Les dispositions relatives au classement du décret de 2009 et le décret statutaire de 1983 concernant les personnels de recherche ont vocation à être modifiés.

Je vous avais donné un peu déjà les grandes lignes de notre axe de réflexion lorsque nous avons eu la réunion sur les mesures indiciaires. Nous avons fait le constat d'un certain nombre de règles différentes qui trouvaient difficilement une justification convaincante entre la façon dont on classait soit un enseignant-chercheur soit un chercheur. Pour les services de recherche en qualité de contractuel, dans un cas, c'était limité à quatre ans ; dans un autre cas, cela pouvait monter à 100 %. Pour les contrats CIFRE, concernant les chercheurs, on ne prend qu'un an et demi, alors que d'un autre côté on prend trois ans. On reprend assez mal, pratiquement pas, les années lorsque c'est un agrégé qui a réussi le concours de chercheur alors que c'est plus favorable du côté des enseignants chercheurs. Il faut être honnête, globalement, ces mesures de classement sont plutôt défavorables aux enseignants chercheurs par rapport aux chercheurs. Il y aura bien un alignement des règles des uns sur les règles des autres. Et ce, en allant systématiquement vers la règle la plus favorable. Nous prendrons les règles les plus favorables des deux systèmes pour l'appliquer à l'ensemble de la communauté. Chez les chercheurs, il y a une bonification d'un an qui n'existe pas chez les enseignants-chercheurs. C'est typiquement ce genre de mesure que nous allons proposer.

Ce sont des mesures qui auront une montée en charge progressive. Ce sera au fur et à mesure que les concours se passeront que les gens seront reclassés. Cela dépendra évidemment de l'expérience



professionnelle qu'ils auront à faire reprendre et de là où ils se trouveront dans leur échelon de classement. Certains seront reclassés au dernier mois de l'échelon, certains seront à cinq mois, etc. Il y a ensuite une montée en charge qui se fait et qui atteint effectivement cette somme de l'ordre de 26 millions à la fin.

Pour ceux qui étaient reclassés parce qu'ils avaient une expérience professionnelle à faire reprendre, en gros, aujourd'hui on est classé entre le troisième et le quatrième en tant qu'enseignant chercheur. On est plutôt reclassé autour du quatrième, cinquième quand on est chercheur. Chez les chercheurs, ce sont principalement les gens qui viennent de l'enseignement secondaire qui seront bénéficiaires des nouvelles règles. Pour les enseignants-chercheurs, ce sera une population beaucoup plus large qui sera concernée. Nous pouvons effectivement penser qu'ils gagneront pas loin d'un échelon.

Nous réfléchissons aussi à des mesures de filet de sécurité. Que se passe-t-il pour celui qui n'a pas beaucoup d'expérience à faire reprendre ? Nous n'allons pas non plus lui inventer de l'expérience. L'enseignant-chercheur qui aura un doctorat aura quand même un gain d'un an mais cela peut ne pas être suffisant. Nous réfléchissons donc à une mesure qui serait une sorte d'indemnité compensatrice servie tant que la rémunération brute n'atteint pas le niveau de deux SMIC.

Il existe une discussion qui n'est pas complètement close sur ce que nous faisons pour les concours qui viennent de se passer. Nous avons regardé à la fois les précédents qui ont pu exister dans un temps passé pas si éloigné. Ce n'est pas encore totalement arbitré, je ne peux donc pas vous donner la solution complète qui a été retenue. Cela n'a échappé à personne et nous ne faisons pas de phénomène d'inversion de carrière qui est extrêmement difficile à expliquer et justifier. Ce n'est pas du tout notre intention.

Deuxième point, c'est ce qui va expliquer les 26 millions. Ils vont effectivement se dérouler par des montées en charge successives avec des profils très différents. Tout le monde n'a pas du tout la même ancienneté à faire reprendre. Nous avons des profils de recrutement qui ne sont pas identiques.

Ensuite, sur la mesure de 92 millions, comme l'a dit la ministre, c'est une mesure dans notre esprit, qui est avant tout une mesure de revalorisation salariale et non pas une mesure de compensation-retraite. L'administration est très ferme sur la distinction entre ces deux notions. Nous savons bien que les personnes avec qui nous en parlons ne sont pas forcément de cet avis. Elles souhaiteraient faire en sorte que la revalorisation salariale soit en réalité une compensation retraite. Ce n'est cependant pas notre vision. En tous les cas, lorsque la ministre annonce le chiffre de 92 millions, c'est bien un chiffre qui s'applique à l'ensemble de la population de l'ESRI (contractuels compris). Et ce, dans la mesure où nous avons des obligations en matière de contractuels qui font que les contractuels doivent avoir des rémunérations cohérentes avec celles des fonctionnaires titulaires ayant des fonctions équivalentes.

Cela concerne donc bien l'ensemble de la population de l'ESRI dans une logique de convergence. Nous souhaitons aligner les montants en euros servis. Au niveau des primes, le sujet est plus compliqué, du côté des enseignants chercheurs cela embarque bien d'autres choses et notamment l'heure complémentaire qui est une notion un peu différente. Certes, l'INSEE et la DGAFP l'englobent dans le taux de prime, mais ce n'est pour nous pas tout à fait la même chose. C'est donc dans une logique de convergence avec une construction sur sept ans. Pour l'instant, l'annonce de la ministre est celle de la première marche avec les 92 millions. Le travail que nous conduisons vise à répéter cette marche sur la durée de la LPPR.

C'est effectivement un changement de paradigme assez puissant si je prends la seule situation des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Nous avons aujourd'hui une dépense de 180 millions d'euros en indemnitaire et d'à peu près 44 millions d'euros pour les chercheurs. Nous sommes donc à peu près à 220. Dans le schéma vers lequel nous allons, nous multiplions par deux ou trois cette somme. Nous sommes dans ces ordres de grandeur là. C'est un schéma assez radical en termes de paradigme indemnitaire.

Je note la proposition de Madame FRAYON qui est de dire que cela mériterait peut-être d'entrer dans la ligne directrice de gestion (LDG) ministérielle en matière indemnitaire. Je pense que c'est une piste intéressante méritant d'être regardée. L'intérêt aussi est que dès que l'on est en LDG, le Comité technique est associé. Cela donne au moins une certaine visibilité et je pense que cela permettrait

effectivement d'avoir un cadre partagé sur un effort indemnitaire qui n'est pas anecdotique. Nous parlons de +100 à 200 % et peut-être même un peu plus sur le niveau indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs qui sont de loin les plus en retard dans le système.

Il y aura aussi d'autres mesures RH, mais ce n'est pas encore suffisamment avancé pour que je puisse vous en parler. Autant sur l'indemnitaire, nous voyons le début et le chemin par lequel cela peut passer et par lequel nous pouvons obtenir un arbitrage favorable. Aujourd'hui, sur les autres mesures RH – je pense notamment à des mesures auxquelles nous tenons aussi beaucoup sur le plan indiciaire (nous avons eu notre réunion de bilan sur le plan indiciaire) –, pour l'instant, les choses ne sont pas encore fixées. Nous sommes sur des montants assez considérables que nous sommes en train d'essayer d'obtenir.

Il faudra évidemment que nous ayons un calendrier. Aujourd'hui, le seul calendrier que je connaisse est celui annoncé par la ministre. Il s'agit de convenir avec vous d'une réunion technique juste après les vacances de février. Nous avons encore des petites choses à caler sur les deux mesures : la mesure à 26 millions, la mesure de classement avec l'option reclassement. La mesure de classement est clairement identifiée et elle n'est aujourd'hui pas débattue. La mesure de reclassement est plus difficile à retenir.

Il y aura donc une réunion sur cela et sans doute deux réunions sur l'indemnitaire à programmer. Nous avons là aussi encore quelques problèmes de périmètre à clarifier. La première sera sur la façon dont nous répartissons les 92 millions. Il faudrait que vous nous fassiez part de vos observations sur la répartition de ces 92 millions par grande catégorie de population et en réalité par grade sur chacun des corps concernés. Il suffit en gros de multiplier par sept et vous verrez à peu près où nous voulons aller (sous réserve de certains corps un peu particuliers). Je pense notamment à nos collègues enseignants du secondaire. Il faut aussi que nous nous coordonnions avec le volet SCO. Il n'est pas question que nous fassions les choses de façon complètement étanche. La première réunion serait donc essentiellement consacrée à la question de la répartition des 92 millions.

La seconde réunion sera un peu plus prospective parce que je pense que nous ne sommes pas encore complètement mûrs. Il s'agit effectivement de savoir quels sont les leviers au sein de cette répartition. Si nous disons que tel grade a vocation à atteindre tel niveau moyen de potentiel indemnitaire (en gros la dépense divisée par le nombre de personnes dans le grade), il s'agit de savoir quels sont les leviers réglementaires que nous devons utiliser. Est-ce que ce sera, pour les ITA ou les ITRF, une modification des règles sur le RIFSEEP ou une simple augmentation des enveloppes peut-être avec un fléchage fait de telle ou telle façon ?

Le chantier est beaucoup plus compliqué du côté des enseignants-chercheurs et des chercheurs puisque ce travail de mise en cohérence d'un paysage de primes très éclaté n'a jamais eu lieu. Nous avons des textes indemnitaires sur les chercheurs qui remontent à 1954 ou 1957. Ce sont les textes de base des primes des chercheurs et ce sont des textes en anciens francs. Nous sommes en 2020, il faudra sans doute réfléchir à un certain nombre de choses sur la question de l'architecture. Pour avoir un bilan de l'architecture avec un temps de dialogue sur ce sujet, je pense qu'une deuxième réunion, indépendamment des montants, permettrait d'avancer.

Ensuite, il y a forcément d'autres réunions à avoir en sachant qu'il y a la partie « projet de loi ». Nous vous avons reçus pour vous présenter les différents articles qui figurent dans le projet de loi. C'est relativement sommaire puisque nous savons que le gros des mesures sera d'ordre réglementaire. Il y a un certain nombre d'objets dans le projet de loi, mais toutes les mesures dont nous parlons notamment sur les plans indiciaires et indemnitaires, ne sont pas dans le texte législatif. C'est essentiellement d'ordre réglementaire. Nous avons là un chantier qui s'ouvre et qui nous occupera tout au long de l'année avec des rendez-vous successifs sur chacun des volets.

À ce stade, c'est ce que je peux vous dire sur l'état d'avancement de la LPPR. S'il y a des questions complémentaires, je vais essayer d'y répondre. Je vous propose sinon d'aborder le reste de notre ordre du jour.

Je vous rappelle les points inscrits à l'ordre du jour. Nous avons d'abord, dans les projets de texte, un arrêté portant déconcentration auprès du recteur de région académique des nominations des jurys des concours d'école d'ingénieur. Ce sera Catherine Kerneur qui nous le présentera. Nous aurons ensuite trois points d'information. Un premier point d'information sur une circulaire relative à la mise en

œuvre des établissements expérimentaux sur le volet RH. Emmanuel Dossios le rapportera. Nous accueillerons Thierry Delanoe du service C qui viendra nous faire une restitution de la consultation du CHSCT. Notre Comité technique avait souhaité que le CHSCT soit saisi sur la question des dissolutions des COMUE. Il viendra nous présenter et faire une restitution de cette réunion. Nous finirons par un point d'information sur les dispositions du projet de loi retraites concernant la population des chercheurs et des enseignants-chercheurs. Le reste du projet de loi échappe évidemment à la compétence de notre comité technique.

#### **M. LOUREIRO DA FONSECA (SGEN-CFDT)**

Je réagis un peu tardivement, mais je reprenais mes notes. Sur votre réponse concernant les questions à propos de la LPPR, vous avez fait état des rumeurs concernant en particulier le corps des maîtres de conférences. Je vous remercie d'avoir apporté cet éclaircissement même si nous verrons de plus près l'impact que pourra avoir un certain nombre de mesures (en particulier les chaires de professeur junior) sur l'ensemble des corps de chercheurs. Nous aurons l'occasion d'y revenir.

Sur ces rumeurs, vous savez que la CFDT a demandé depuis le début que la revalorisation ne se fasse pas avec des contreparties. En particulier, en matière d'augmentation des obligations volontaires de service d'enseignants-chercheurs. Pour cela aussi, vous confirmez que c'est une rumeur, c'est bien un élément qui est abandonné alors que cela avait été évoqué en particulier dans le groupe 2 qui a travaillé en amont de la LPPR.

#### **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Le fait est que le gouvernement n'a pas repris à son compte cette proposition. Il ne l'a pas abandonnée puisqu'il ne l'a jamais prise.

#### **M. FAVENNEC (SNPTES)**

Toujours sur les éléments que vous nous apportez, nous vous en remercions. Concernant les maîtres de conférences, nous sommes satisfaits par les annonces que vous avez pu nous apporter. Il y a juste une inquiétude – vous l'avez souligné – sur l'inversion de carrière pour les collègues récemment recrutés.

Le SNPTES insiste bien, car nous avons toujours des ingénieurs de recherche parmi nos collègues. Il y a toujours cette inquiétude d'oublier un peu les ingénieurs de recherche bien que cela ait déjà été évoqué au moment de différents échanges. Nous avons fait des propositions avec notamment l'idée d'un alignement sur un critère unique pour les corps des chargés de recherche, maîtres de conférences et ingénieurs de recherche. Cela pourrait aussi être un traitement bien spécifique positif pour les ingénieurs de recherche et un passage à deux grades (comme cela s'est fait très récemment pour nos collègues ingénieurs d'étude). Je vous remercie.

#### **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Comme vous le savez, nous sommes très ouverts sur cette hypothèse. C'est une des demandes que nous portons actuellement. Elles ne sont pas arbitrées, je ne peux pas vous dire que cela va se faire. Je peux vous dire que nous le demandons. C'est ensuite dans une équation globale où nous portons aussi des demandes de plan pyramidal ou des demandes en matière de création de postes sous plafond. Il y a un ensemble de demandes, nous n'aurons sans doute pas tout. Il faut juste dire la vérité, nous n'avons pas tout ce que nous demandons, mais nous essaierons d'avoir le maximum.

### **2. Projets de texte**

#### **Arrêté portant déconcentration auprès du recteur de région académique des nominations des jurys de concours d'écoles d'ingénieurs**

#### **M.COURAL, PRÉSIDENT**

S'il n'y a pas d'autres questions, je laisse la parole à Catherine Kerneur pour rapporter sur ce projet d'arrêté en la remerciant.

## **Mme KERNEUR, DGESIP A1-2**

Merci beaucoup, il s'agit du projet d'arrêté portant déconcentration auprès du recteur de région académique des nominations des présidents de jury des concours d'école d'ingénieurs qui vous est soumis pour avis.

Aujourd'hui, ces décisions de nomination sont prises au niveau ministériel sur proposition des directeurs des écoles ou du conseil du service des concours communs polytechniques. Quatre arrêtés de nomination de jurys ou de présidents de jury sont pris annuellement par le ministère. Il s'agit des jurys concernant le concours Centrale Supélec, le concours commun des INP, le concours Pass'ingénieur et le concours commun des INSA.

Ce texte s'inscrit dans le mouvement de déconcentration la plus progressive possible des décisions administratives individuelles souhaitées par le gouvernement et rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail.

Comme chaque concours concerne plusieurs écoles réparties sur tout le territoire, il est envisagé et proposé dans le projet de texte que le recteur de région académique où se trouve le siège du service concours des écoles prenne dorénavant l'arrêté. À savoir, pour Centrale Supélec, il s'agira à présent de la compétence du recteur de région académique d'Île-de-France. Pour le concours commun des INP, ce sera celui de la région de Montpellier. Pour le concours Pass'ingénieur, ce sera également celui de Montpellier. Pour l'INSA basé à Lyon, ce sera Lyon qui sera concerné.

Dans le projet d'arrêté, nous avons précisément nommé le recteur de région académique de l'Île-de-France et pas les trois autres. Pour les trois autres, cette compétence est tournante entre les services de concours des écoles. Pour avoir un arrêté le plus pérenne possible, nous avons souhaité ne pas le citer. Nous avons fait une proposition d'écriture où nous indiquons justement que le recteur de la région académique du siège de l'école à laquelle est rattaché le service organisateur du concours sera compétent. Comme cela change tous les trois ans, cette formule devrait fonctionner. Je vous remercie.

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Juste une question, en gros, combien de nominations de jurys par an cela concerne-t-il ? S'agit-il d'une dizaine ?

## **Mme KERNEUR, DGESIP A1-2**

C'est autour de cinq.

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Je dis cela, parce que c'est la raison pour laquelle nous vous saisissons. Il s'agit juste de l'impact sur les services déconcentrés de cette nouvelle mission qui leur est confiée de prendre donc en gros cinq arrêtés par an. Et ce, dans des services qui peuvent produire des dizaines de milliers d'actes administratifs tous les ans. Cela méritait juste d'être mis en perspective.

Est-ce qu'il y a des demandes d'intervention ? Nous n'avons reçu aucun amendement.

S'il n'y a pas de demande d'intervention, je vous propose de passer au vote de cette mesure de bon sens.

### Votes pour :

- SNPTES : 4 voix

### Votes contre :

- aucune voix

### Abstentions :

- CFDT : 3 voix
- FSU : 1 voix
- UNSA : 1 voix

Ne prennent pas part au vote :

- aucune voix

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Je vous remercie et je remercie Catherine pour cette présentation.

### **3. Pour information**

**Circulaire relative au cadre d'expérimentation prévu par l'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche**

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Je vous propose maintenant de passer aux établissements expérimentaux. Je vais simplement dire deux mots d'introduction. Sur cette circulaire, nous avons ressenti à la DGRH, en voyant arriver l'ensemble des statuts des uns et des autres, le besoin de mieux cadrer les initiatives et la capacité créatrice des établissements fusionnants en leur rappelant qu'il y avait un certain nombre de points de passages un peu obligés et un certain nombre de cadres existants. Il y a des cases à cocher en s'assurant que l'on a fait proprement le travail et qu'on ne laisse pas des procédures en l'air.

Il s'agissait de revenir sur des fondamentaux. C'est plus un rappel méthodologique qui vient des retours d'expérience que nous avons pu faire lorsque nous avons été saisis par des établissements expérimentaux. Nous avons vu passer dix statuts et nous nous sommes dit que nous allions essayer de capitaliser ce que nous avons vu comme difficultés sur cette dizaine de statuts pour en faire une circulaire. Et ce, pour que ce soit plus clair pour ceux qui viendront après, lorsqu'il faudra reprendre et modifier les choses.

Ce sont évidemment des choses que nous leur disons en séance lorsque nous avons des réunions d'expertise sur les statuts. Nous leur avons aussi expliqué que nous allions l'écrire. Ce sera ainsi quelque chose que nul ne sera censé ignorer. Voilà, en quelques mots, la raison de cette circulaire qui n'était pas prévue à l'origine, mais nous nous sommes rendu compte qu'il était nécessaire de mieux clarifier un certain nombre de choses.

Emmanuel et Anne sont souvent à la manœuvre puisqu'ils sont présents à toutes les réunions organisées par la DGESIP avec les établissements quand ils viennent présenter leur traité d'établissement. Je laisse la parole à Emmanuel DOSSIOS pour la présentation.

## **M. DOSSIOS, DGRH A1-2**

Comme l'a indiqué Monsieur COURAL, l'ordonnance du 12 décembre 2018 a ouvert la possibilité de déroger à un certain nombre de dispositions sur le livre VII du Code de l'éducation en matière essentiellement d'organisation et de fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur et des instances décisionnelles et de gouvernance de ces établissements.

*A priori*, quand nous lisons l'ordonnance, il y a – sous réserve de quelques points particuliers – très peu de points qui concernent véritablement les ressources humaines. Au départ, lorsque nous avons reçu les premiers statuts d'établissement, nous avons essayé de regarder à partir de ces premiers projets tout ce qu'on pouvait faire dire à l'ordonnance d'un point de vue juridique. Nous nous sommes quand même aperçus – c'est tout le travail de cette circulaire – qu'en modifiant la composition et l'organisation des instances, cela avait un impact indirect (mais effectif et réel) sur les ressources humaines.

Le but essentiel de cette circulaire est d'arriver à sécuriser à la fois les processus RH, les statuts des établissements et les garanties en matière statutaire et en matière RH pour les personnels. Il s'agit de

sécuriser tout cela en expliquant bien l'articulation entre le livre IX auquel on ne peut pas déroger et le livre VII où on va introduire un certain nombre de dérogations dans les statuts de l'établissement.

Dans cette circulaire, nous avons voulu expliciter le sens de l'ordonnance et la réalité des possibilités ouvertes.

Il s'agit de veiller au respect des garanties statutaires des agents et de sécuriser les statuts des établissements.

Vous allez trouver, dans le projet de circulaire, deux types de dispositions. Un premier type de dispositions est un rappel des règles générales applicables. Ce rappel a en fait le mérite de lever certaines ambiguïtés qui pouvaient dériver de l'ordonnance notamment. Nous avons toute une partie sur l'accompagnement, une partie sur l'association des personnels et de leurs représentants, un rappel aussi sur les modalités de transfert des personnels. Nous avons pu avoir une certaine lecture un peu biaisée par certains établissements expérimentateurs. Il y a aussi un rappel de toutes les règles statutaires et en matière de position administrative. Tout ce qui peut être utilisé : affectation, mise à disposition, délégation, position normale d'activité, ce qui s'applique aux contrats à durée déterminée, et aussi un rappel des outils que l'on connaît déjà aujourd'hui pour tout ce qui est mutualisation des fonctions des enseignants-chercheurs (avec le service partagé, le fait de pouvoir être rattaché à un laboratoire dépendant d'un autre établissement). C'est toute une série de rappels qui, au fur et à mesure que nous examinons les statuts, étaient tout à fait nécessaires.

Vous avez ensuite une autre série de dispositions dans cette circulaire qui éclairent plus spécifiquement les innovations qui sont ouvertes et rendues possibles par l'ordonnance. Nous avons voulu écrire dans la circulaire et bien rappeler qu'il n'était pas possible de déroger au livre IX du Code de l'éducation sur les personnels, que les processus portés par l'ensemble des décrets statutaires des personnels devaient être respectés dans leur mise en œuvre. Et ce, y compris lorsque les instances de gouvernance et décisionnelles, qui sont énumérées dans ces statuts de personnels, n'existent plus ou sont transformées ou transférées en interne dans les établissements. Il s'agit pour les enseignants chercheurs du rôle très particulier du conseil académique en formation restreinte, du conseil d'administration en formation restreinte.

Lorsque les établissements font des transferts de compétences en interne dans les établissements, nous avons bien rappelé que cela ne devait pas se traduire par une évolution des processus RH ni d'un point de vue juridique ni en termes de nombre d'étapes. D'un point de vue juridique, cela veut dire que, quand on a un avis, cela doit rester un avis, quand on a une proposition, cela doit rester une proposition.

Tout est énuméré dans la circulaire. Le nombre d'étapes des processus RH ne doit pas changer même si l'établissement a multiplié le nombre d'organes décisionnels en interne. Nous avons aussi rappelé toutes les grandes garanties auxquelles on ne devait pas toucher. Il s'agit notamment pour les enseignants-chercheurs de tout ce qui découle du principe d'indépendance avec l'association des pairs sur tous les actes relatifs à la carrière. Cela signifie une représentation propre et authentique, le principe de l'élection, le principe de la collégialité. Pour les maîtres de conférences, il s'agit de ne pas oublier tout ce qui est relatif à la double parité.

Nous avons essayé de détailler au maximum toutes les règles à respecter, notamment le fait d'avoir des délégations entre instances dans un établissement. L'instance qui reçoit les attributions, l'instance délégataire, doit offrir exactement les mêmes garanties dans sa composition, son mode de désignation que l'instance délégante et que l'instance que l'on trouve en règle générale dans le Code de l'éducation et dans les textes statutaires.

Ensuite, une dernière série de précisions dans cette ordonnance qui s'est aussi avérée assez utile, c'est le sens qui devait être donné à l'article 12 de l'ordonnance. C'est l'article sur les instances représentatives du personnel. En fait, la seule nouvelle possibilité ouverte par cet article 12 par rapport à l'établissement classique est le fait que, lorsqu'on crée des instances de représentation communes ou uniques à différents établissements, dans le cadre d'un établissement expérimental, il est possible d'avoir des instances communes ou uniques qui seront à cheval sur différents départements ministériels. Dans les établissements expérimentaux, nous pouvons avoir des établissements relevant de différents départements ministériels. C'est uniquement cette possibilité

nouvelle qu'apporte l'article 12 même si la formulation n'est pas évidente à la lecture de l'ordonnance elle-même. En page 11, nous réexpliquons le contenu de l'article 12.

Dernier point également important, il s'agit d'expliquer aux utilisateurs, aux établissements, le bon niveau auquel intervenir pour maintenir les instances de représentation du personnel pendant des périodes transitoires et notamment au-delà de la disparition des établissements de départ. Nous avons une fusion de COMUE et d'universités comme la plupart du temps dans ces établissements-là (voire d'autres établissements comme c'est prévu dans des projets en cours).

Par rapport à ce que vous nous aviez signalé sur Grenoble, vous nous aviez demandé d'intervenir et c'est ce que nous avons fait. Nous avons bien signalé aux établissements que, pour avoir une pérennité du dialogue social et gérer la période de mise en place du nouvel établissement qui est dense au niveau du dialogue social, il fallait qu'il nous saisisse suffisamment en amont. Et ce, pour que, par décret en Conseil d'État, nous puissions maintenir les mandats des instances en cours. C'est ce que nous avons fait pour l'université de Paris, c'est ce que nous avons fait plus récemment pour trois établissements : Côte d'Azur, Saclay et Cergy.

Beaucoup d'établissements considéraient qu'ils pouvaient maintenir les mandats par arrêté, par délibération ou dans le décret portant approbation des statuts de l'établissement. Ce n'est en fait pas légal. Il faut obligatoirement passer par un décret en Conseil d'Etat puisqu'en quelque sorte, on maintient des mandats d'établissements qui juridiquement n'existent plus. On les fait siéger en commun au titre du nouvel établissement.

Ce sont les principaux points que nous avons souhaité mettre dans cette circulaire de la façon la plus pédagogique possible. Je dirais que cela reprend les principales questions qui se sont fait jour et tout ce que nous avons détecté en termes d'insécurité et de flou dans les différents projets de décret que nous avons expertisé (université de Paris, Cergy, Saclay, UPHF et Gustave Eiffel et en cours Grenoble, Nantes, Clermont et Lyon).

#### **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Voilà, nous essayons donc de faire œuvre de pédagogie et en même temps de rappeler la règle. Il s'agit d'être un peu plus ferme parce qu'il est vrai que ces affaires de maintien d'instances se jouent à chaque fois à quelques jours près. Il est à noter qu'un mandat tombé ne peut être relevé, on ne recrée pas un mandat qui est tombé. On ne peut alors plus rien faire. Nous voulons donc aussi faire œuvre de pédagogie en étant assez fermes auprès des établissements qui se lancent dans ce genre de travaux.

#### **M. HEBERT (FSU)**

Vous ne soutenez pas la résurrection des mandats.

#### **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Non.

#### **M. HEBERT (FSU)**

Je ne vais pas reprendre les critiques que nous formulons sur les ordonnances qui ont été soumises.

Il est particulièrement intéressant que vous ayez besoin de poser cette circulaire pour recadrer les établissements. Cela va exactement dans le sens de la critique que nous formulons lors de la présentation des ordonnances sur le fond et sur les capacités des présidents et directeurs d'un certain nombre d'établissements à s'affranchir d'un certain nombre de règles, le tout avec des ordonnances leur permettant d'envisager ou d'espérer pouvoir faire exactement ce qu'ils veulent. C'est ce qu'ils font en partie déjà au quotidien. Il est intéressant que vous fassiez ce recadrage en partie malheureusement. Pour reprendre vos termes, cette œuvre de pédagogie. Cela va en tout cas exactement dans le sens de la critique que nous portions initialement. De ce point de vue, je ne reprends pas tous les éléments pour nous faire gagner un peu de temps.

Deuxième élément, cette instabilité au niveau de l'enseignement supérieur (avec toutes les réorganisations, les COMUE et diverses instances) est une instabilité chronique et institutionnelle qui met en souffrance les collègues. Il y a les modifications des méthodes de travail dans un certain nombre de secteurs, il y a aussi cette modification, cette instabilité, cette incompréhension par les collègues de ce que sont les changements de périmètres permanents. À une époque, un certain nombre de gens défendaient « le changement c'est maintenant », c'était à la mode en 2012. Depuis quelques années, nous pouvons dire que le changement, c'est tout le temps. De ce point de vue, cela met en souffrance les collègues. Nous avons une vraie inquiétude sur les risques psychosociaux qui existent dans les établissements du fait de ces changements permanents. Les ordonnances y participent activement, ce n'est évidemment pas le seul élément, ce serait trop simple.

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Sur le besoin de cadrer, c'est notre rôle en tant que DGRH. Le système est prévu ainsi, il n'est pas possible de passer un décret sans que la DGRH ait donné son accord. Nous avons un rôle de vigilance et nous l'exerçons. Nous nous rendons compte que, face à la répétition d'un certain nombre de situations, il vaut mieux l'écrire. Nous le faisons et c'est consubstantiel au rôle que doit jouer la DGRH sur ces affaires-là. Nous sommes aussi là pour être des gardiens du statut, pardon de le dire un peu à l'ancienne, mais je l'assume. Le statut est source d'équité et de cohérence. Nous le faisons donc et c'est normal. Un changement doit toujours être suivi. Je ne pense pas que ce soit tellement extraordinaire. Sur le changement, cela ne date pas de quelques années, mais de 225 ans.

## **M. LEYMARIE (SGEN-CFDT)**

Je voulais simplement dire merci pour cette circulaire. J'ai malheureusement suffisamment d'expérience pour avoir pu mesurer la créativité, parfois la légèreté et souvent l'inconséquence avec lesquelles les établissements interprètent ou revisitent les textes. Ce sont des textes pourtant souvent connus et de longue date. Dans le cadre de l'ordonnance, comme il s'agit de choses nouvelles, de projets d'expérimentation, je pense que nous pouvions nous attendre à toutes les inventions possibles et n'allant pas toujours dans le bon sens. Cela nous semblait donc effectivement utile.

Nous avons été surpris de lire dans certains décrets portant création, portant statut joint, des choses qui ne sont pas tout à fait maîtrisées. Cela pouvait nous interroger. Maintenant que vous avez cité de manière assez précise tous les statuts que vous avez pu observer, nous pouvons être rassurés, en nous disant que les choses iront sans doute mieux.

Il y a une phrase sur laquelle je voudrais vraiment appuyer mes remerciements. C'est la première du paragraphe B qui dit : « La réussite d'un projet d'expérimentation dépend de la qualité du dialogue social ».

Comme vous avez utilisé le mot « innovation », je voudrais simplement dire qu'un projet d'expérimentation ne devient une innovation que quand cette invention a été appropriée par les acteurs et qu'elle s'est diffusée. Ce n'est pas moi qui le dis, mais Schumpeter, mais visiblement dans les établissements, on ne sait pas qui est Schumpeter. Du coup, on n'a pas besoin de dialogue social ni d'associer les acteurs pour élaborer des projets un peu innovants ou expérimentaux.

C'est donc bien de le rappeler, mais c'est malheureusement raté parce que nous sommes effectivement maintenant passés au stade de la publication de ces textes. Malheureusement, en amont, bien souvent, la discussion avec les acteurs concernés a été mal, voire pas du tout, faite. Ce n'est pas de la coconstruction, ce sont des choses qui sont régulièrement subies. Cela ne permet pas que nos collègues s'approprient facilement ces mutations organisationnelles. Nous verrons si elles sont fondées, utiles et durables puisque nous avons tous été assez échaudés. Il a été dépensé beaucoup de temps et d'énergie pour construire des modèles organisationnels de type COMUE. Nous avons maintenant dû nous spécialiser dans leur dissolution après avoir beaucoup travaillé à leur création.

Jusqu'à maintenant, nous avons été dans une démarche *top and down*. C'est un petit peu regrettable parce que du coup votre phrase, si elle est tout à fait utile, ne semble pas tout à fait correspondre à ce qui s'est produit.



Ensuite, je ne sais pas si nous pouvons prétendre à l'exhaustivité, mais ce sera pour nous un outil intéressant qui est quand même assez complet. Avec toutes les politiques RH, il est possible de voir ce qu'il convient de prévenir et comment procéder. Nous avons là un élément supplémentaire sur lequel nous appuyer pour rappeler les établissements, leurs présidents, les services juridiques et RH à leurs obligations.

### **M. FAVENNEC (SNPTES)**

Je voudrais d'abord formuler des remerciements. Nous la gardons comme un élément pédagogique en interne pour former nos jeunes militants. Sur certains passages, le rappel de ce qu'est une proposition, un avis est tout à fait remarquable. Nous nous en servons pour cela et nous vous remercions. Les remerciements vont vraiment sur l'idée qui était celle de proposer des lignes directrices pour des questions indemnitaires.

Comme l'ont dit les camarades des autres organisations, nous avons l'idée qu'il faut recadrer certains établissements. Nous avons peu d'établissements voyous. Certains établissements – où on enseigne le droit de manière remarquable – oublient certains éléments, notamment simplement la hiérarchie des normes. C'est un peu dommage. Ils ont parfois oublié que la lecture elle-même des directives et des circulaires avait sa raison d'être et de dire qu'ils sont autonomes et que cela ne s'applique pas.

C'est donc une bonne chose. Nous ne l'avons pas sous cette gouvernance ou cette majorité parlementaire, mais nous avons par le passé oublié (même avant la LRU) que la notion de ministère de tutelle existait. Je ne dis pas uniquement dans le ministère, mais aussi dans les établissements. Un petit recadrage comme celui-ci de temps en temps nous fait beaucoup de bien.

### **M. SIMON (UNSA)**

Dans la continuité de ce qu'ont dit mes collègues, nous vous remercions pour ce document. Nous avons déjà eu précédemment un document du même genre avec les lignes directrice de gestion.

Effectivement, il est intéressant d'avoir des documents qui permettent de remettre un peu les choses en ordre. Nous les diffuserons aussi auprès de nos collègues. Je crois que j'avais souligné, en page 5, que ces plans d'accompagnements doivent aussi faire l'objet du dialogue social. Nous ne manquerons pas aussi de le rappeler dans les établissements qui sont en train de se transformer. Je crois que c'était déjà dans la construction du projet. Si le coup est parti sans que ce soit fait complètement, nous pouvons espérer que ce soit rattrapé pour ceux qui ne l'ont pas fait dans la mise en œuvre des changements qui sont à l'œuvre à ce moment-là.

Nous avons trouvé intéressant le fait d'éclaircir les choses autour de la question du transfert des personnels. Là aussi, nous avons parfois vu des montages un peu bizarres. Vous avez parlé de Grenoble avec une composante de l'université qui devient composante d'un établissement composante. Nous ne savons plus trop où les gens habitent. Nous parlions d'inventivité et de créativité, nous avons alerté sur la créativité de cette structure qui, tout en restant dans l'établissement qui n'était pas composante, devenait composante de l'établissement composante. Ce n'est pas du Raymond Devos que je fais là, mais nous n'en étions pas loin.

Je crois que tout cela permet aussi de rassurer les personnels. Sur l'accord qui doit être formalisé, il y a l'accord des personnels. L'accord doit être formalisé. Il y a le cas des ESPE qui sont devenus INSPE. Il devait y avoir l'accord des personnels pour le transfert. Même si cet accord était dans la loi, dans 99 % des cas, il n'a jamais eu lieu, parce qu'il n'y avait pas d'alternatives au fait de rester. Il ne faut pas que ce soit du « qui ne dit mot consent ». Il faut vraiment qu'il y ait une démarche volontaire, nous risquons sinon de transférer les gens sans leur accord. Ils risquent ensuite de moins s'investir.

Merci pour ce texte que nous ne manquerons pas de diffuser.

### **Mme SIOUDAN-DEVAILLY (SGEN-CFDT)**

Excusez-moi, j'ai une question sur le tableau « compétences des enseignants-chercheurs » en page 4. Il me semblait que l'éméritat était aussi possible pour les maîtres de conférences, et pas que pour les professeurs d'université.

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Le seul régime d'éméritat légal qui existe est celui des professeurs. Si vous regardez le Code de l'éducation ou le Code de la recherche, le seul régime d'éméritat qui existe est celui des professeurs. Certains régimes d'éméritat ont été créés par décret concernant les maîtres de conférences.

## **M. LOUREIRO DA FONSECA (SGEN-CFDT)**

Nous étions certains à être présents dans la salle d'obtention d'éméritat pour les maîtres de conférences. C'était d'ailleurs à ma demande. Je suis un peu surpris de la réponse. Nous l'avons écrit dans un article à l'époque mentionnant l'éméritat pour les maîtres de conférences.

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

C'est mis dans un décret. Nous sommes là sur la partie du vrai éméritat qui est celui que nous allons peut être faire évoluer dans le cadre de la LPPR.

## **M. LEYMARIE (SGEN-CFDT)**

Il faut le préciser dans la circulaire. Je suis dans un établissement où nous avons créé un terme correspondant à « maître de conférences émérite ». Ensuite, nous avons basculé dans le dispositif tel qu'il vient d'être rappelé. Il peut être utile de rappeler dans les établissements qu'il existe un décret sans fondement légal.

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Je voudrais d'abord vous remercier de vos réactions. Cela correspond effectivement à une volonté d'évoluer dans l'exercice de la tutelle. Je crois qu'aujourd'hui un exercice vertical de la tutelle est une démarche un peu difficile. Nous ne voyons pas comment nous pouvons faire cela. Nous pensons en revanche que l'arrivée des lignes directrices de gestion est un élément extrêmement intéressant. Ce n'est pas une circulaire ni un arrêté. Il y a aussi une vraie partie de dialogue social avec la circulaire. C'est une sorte d'instruction donnée par le ministère à ses établissements.

Je pense que nous allons avoir prochainement à revenir avec eux sur la ligne directrice de statistiques pluriannuelle en matière de ressources humaines qui peut être assez large dans le champ qu'elle va couvrir. Il faudra qu'elle adresse un peu toutes les questions. Cela implique un travail et des échanges sur des choses qui correspondent bien aux universités et aux opérateurs (cela doit être une ligne directrice commune pour l'ensemble du champ du MESRI). Ce sera le moment de placer un certain nombre de sujets et de directions dans ce cadre-là.

Je sais que nous avons un sujet qui intéresse beaucoup toutes les problématiques d'accompagnement au changement. Ce sont des problématiques sur lesquelles nous pouvons mieux investir. Nous ne sommes peut-être pas restés en retrait, mais je dirais que nous avons cette culture de gestion de corps très statutaire. Aujourd'hui, nous voyons bien qu'elle ne permet pas d'appréhender l'ensemble des enjeux de la GRH. Dans ce mouvement permanent, nous ne pouvons que constater, dans la sphère de l'ESRI, des phénomènes de transformation, de fusion, de regroupement et d'éclatement. Il faut les prendre comme un phénomène relativement permanent.

Je me souviens, dans une autre vie, que nous avons dans un établissement une trentaine ou une quarantaine de labos ayant été fermés. Nous avons mené un dialogue social avec les organisations syndicales pour arriver à un accord sur les mesures d'accompagnement que nous mettions en œuvre. Il s'agissait de savoir quand nous saisissons un CT pour information ou pour avis. Tout cela va maintenant évoluer puisque nous aurons le CSA, mais je trouve que c'était un travail intéressant que nous avons pu faire collectivement avec les organisations syndicales. Il a été envisagé de distinguer les mesures d'accompagnement nationales, régionales du local.

Il y a tout un raisonnement à avoir avec des critères et ce que cela implique (un déménagement dans un nouveau bâtiment, un nouveau logiciel, l'arrivée de nouveaux équipements, etc.). Plutôt que de se désoler de cette instabilité, prenons-la comme un fait existant et essayons de trouver un moyen de l'encadrer et de l'accompagner le mieux possible. Je pense que, de ce point de vue, c'est une préoccupation tant de votre côté que du nôtre.

## **M. DOSSIOS, DGRH A1-2**

Je tiens à préciser que cette circulaire a été faite par les services A et C.

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Merci, c'est LE cas le type de travail que nous aimerions poursuivre sur d'autres sujets, n'hésitez pas à nous dire. J'ai noté ce qui a été dit sur les LDG indemnitaires. Sachez que nous serons toujours très attentifs à ce que vous pourrez nous demander sur ces éléments.

### **Restitution de la consultation du CHSCT MESR sur les dissolutions de COMUE**

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Je vous propose de continuer. Nous passons à une thématique qui est différente, mais qui n'est pas sans rapport avec celle que nous venons de voir. Il s'agit de la consultation du CHSCT sur la dissolution des COMUE. Thierry Delanoe va nous en faire une restitution.

## **M. DELANOE, DGRH C1**

Merci, Pierre, je vais donner quelques éléments de rappel du contexte. Le Comité technique ministériel du 24 octobre 2019 a été l'occasion de l'adoption d'un vœu de la part des représentants du personnel. Ce vœu a été adopté à l'unanimité demandant la saisine du CHSCT MESR pour lui apporter un éclairage sur les conséquences induites pour les personnels concernés par la dissolution des COMUE au 31 décembre 2019. Ce vœu a été suivi d'un courrier adressé à la ministre en date du 25 octobre 2019 signé par l'ensemble des représentants du personnel pour le Comité technique ministériel. Ce courrier fait référence à cette demande de consultation du CHSCT MESR.

La réponse apportée à ce vœu et à ce courrier a été d'organiser un CHSCT ministériel extraordinaire dédié à la question de l'accompagnement des personnels concernés par la dissolution des COMUE. Ce CHSCT ministériel s'est tenu le 3 décembre 2019.

En préambule à mon intervention, je peux préciser que l'ambiance de travail de ce CHSCT a été très studieuse et très respectueuse. Elle a été portée par la participation d'un expert qui est représentant du personnel au CHSCT de l'université de Caen. Il s'agit de Monsieur Jean-Baptiste Bonnard qui a apporté son éclairage aux membres du CHSCT. Nous avons aussi un expert de l'administration en la personne de l'administrateur provisoire de la COMUE de l'université Bretagne Loire, Monsieur Renner. La participation de l'un et de l'autre a facilité largement l'échange et le partage d'analyse sur les situations évoquées.

L'ordre du jour de ce CHSCT ministériel s'est articulé autour de plusieurs points. Tout d'abord un rappel du contexte de dissolution et de la fusion des communautés d'universités et d'établissements. Il a été rappelé les évolutions structurelles qui sont aujourd'hui à l'œuvre et qui affectent les établissements d'enseignement supérieur. Elles ont eu lieu en fin d'année 2019 et ont été concomitantes. Nous avons eu cinq dissolutions de COMUE intervenant au 31 décembre 2019. Ce sont donc des situations qui ont tout particulièrement retenu l'attention de l'administration au-delà de la demande des organisations syndicales.

Le deuxième point à l'ordre du jour avait trait aux conséquences pour les personnels en termes de besoin d'information et de perspectives sur les projets d'établissements cibles qui émergent de la dissolution des COMUE. Dissolution qui laisse place à des établissements expérimentaux avec un contexte signalé d'inquiétude pour l'avenir individuel de chacun des agents concernés au sein de ces établissements. Les inquiétudes nous ont semblé renforcées par la proximité de l'échéance. Nous étions au mois de novembre, l'échéance était au 31 décembre 2019.

Le risque qui avait été exprimé et dont nous avons bien perçu les enjeux était un risque de rupture de paye pour un certain nombre d'agents. Ils se retrouvaient finalement en situation de cessation de paiement de la part du directeur des finances publiques local. Et ce, alors même qu'ils étaient concernés par une évolution structurelle dont ils n'étaient pas individuellement demandeurs. Il y a eu pour nous une véritable alerte et une préoccupation majeure avec le fait de contacter les différents acteurs afin de sécuriser la continuité de la paye de ces personnels.

Un point a également été consacré aux actions mises en œuvre. Nous avons mis en œuvre un partenariat particulier très quotidien avec nos collègues de la DGEIP pour tenir un tableau de bord de la situation des COMUE concernées et des personnels à l'intérieur de chacune de ces COMUE avec une sorte de chemin de fer des évolutions que ce soit en termes de sécurisation de la paye ou en termes de réaffectation administrative.

L'ensemble de ces questions a bénéficié de l'éclairage d'un expert de l'administration, Monsieur Renner, qui est administrateur provisoire de la COMUE de l'université Bretagne Loire. Il a expliqué son travail quotidien d'administrateur dans cette recherche à la fois de sécurisation de la situation des agents, de communication et d'information sur les perspectives qui s'ouvrent à eux et de dialogue avec les différents acteurs institutionnels des universités vers lesquels ces agents ont été acheminés.

Il a particulièrement bien mis en exergue l'extrême complexité de ces opérations et la nécessité de faire preuve avant tout de beaucoup de pragmatisme et de volonté opérationnelle. Et ce, pour permettre à chacun de vivre cette période de transition dans les meilleures conditions possibles ou, à défaut, dans les moins mauvaises. Ceci en assurant, encore une fois, la sécurisation la plus élémentaire de leur situation.

J'ajoute que nous avons, côté DGRH, développé un point en ce qui concerne l'accompagnement des établissements au regard de partenariats que nous avons conclus avec l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) dont nous recommandons toujours le concours et la collaboration auprès des établissements qui le souhaitent. C'est bien entendu une offre de service dans la mesure où l'ANACT et le réseau des ARACT ont développé une compétence experte très reconnue en matière de prévention primaire des risques psychosociaux et donc d'appui aux employeurs en matière d'organisation du travail et de prise en compte des questions de risque professionnel dès l'élaboration d'organigrammes cibles des nouvelles organisations.

Pour nous, c'est un partenaire qui présente l'avantage d'être extérieur à l'administration et d'être donc un acteur neutre, en quelque sorte, dans ce travail délicat de reconstruction d'une organisation à partir d'une organisation existante. Elle permet aussi d'apporter son propre éclairage et sa propre valeur ajoutée dans une démarche qui nécessite bien souvent un effort d'imagination, d'innovation, de recherche de solutions qui n'ont pas forcément été jusqu'alors mises à l'épreuve dans nos collectivités professionnelles.

Nous avons eu l'occasion de l'exprimer lors de ce CHSCT ministériel. Je profite de cette intervention devant vous, dans le cadre du Comité technique ministériel, pour renouveler la possibilité qui existe de mobiliser le réseau ANACT- ARACT au bénéfice des établissements qui le souhaitent. Quelques établissements supérieurs nous ont fait une demande. L'un d'entre eux sera accompagné cette année. Sauf erreur de ma part, aucune COMUE et aucun établissement qui a succédé aux COMUE concernées par les opérations de la fin 2019 ne nous ont exprimé cette demande. Peut-être qu'ils n'ont pas de besoins, mais je crois qu'il est important de relayer le message de cette collaboration qui, de notre point de vue, est fructueuse.

Le troisième point de mon intervention concerne une information sur un avis qui a été adopté par le CHSCT ministériel. Je vais vous le lire, car il est normal en matière de restitution de réunion de ce CHSCT de vous donner connaissance de cet avis. Il est rédigé de la façon suivante : « Les dissolutions des COMUE induites par l'ordonnance de décembre 2018 ont été menées au pas de charge au milieu de quelques réunions des instances représentatives du personnel, CT et CHSCT avec un plan de réaffectation partielle au sein d'un ou plusieurs établissements avec ou sans aucun plan d'accompagnement. Le CHSCT MESR rappelle les employeurs publics, chefs d'établissement et ministres à leurs obligations de garantir la santé et la sécurité des travailleurs. En particulier, en élaborant une politique d'évaluation des risques et en déployant tous les moyens nécessaires à l'application de cette politique, d'accompagner les contractuels en cas de non-renouvellement de contrat en particulier en leur proposant des offres de contrat dans d'autres secteurs, d'informer les travailleurs sur les risques attachés à leur poste de travail en particulier après une mobilité. En conséquence, le CHSCT MESR demande à la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation le détail de la situation de chaque COMUE ou établissement dissous, affectation ou réaffectation, statut, mission, formation, accompagnement ».

Cet avis a été émis le 3 décembre 2019, la réponse a été définitivement calée le 3 février 2020. Nous avons deux mois pour répondre à l'avis comme vous le saviez. Notre préoccupation était de recueillir

des éléments – en particulier auprès de nos collègues de la DGESIP – pour faire une réponse aussi complète que possible aux représentants du personnel. Je pense qu'elle ne devrait pas tarder à être diffusée.

Quatrième point, de quoi et de qui s'agit-il précisément ? Pour ce CHSCT ministériel du 3 décembre 2019, il s'agit de 6 COMUE dont 5 ont été dissoutes au 31 décembre 2019 plus une dont la dissolution interviendra le 1<sup>er</sup> mars prochain. C'est la COMUE de Bordeaux Aquitaine. Les COMUE dissoutes le 31 décembre sont les suivantes (le décret de dissolution a été publié respectivement pour deux d'entre elles au JO du 28 décembre et pour trois d'entre elles au JO du 1<sup>er</sup> janvier) : la COMUE université Sorbonne Paris-Cité, la COMUE Lille Nord de France, la COMUE université Bretagne Loire, la COMUE Centre-Val de Loire et la COMUE Languedoc-Roussillon université. La sixième COMUE Bordeaux Aquitaine sera dissoute au 1<sup>er</sup> mars 2020.

Dernier point de mon intervention. Où en sommes-nous aujourd'hui, le 5 février 2020 ? Nous avons fait un suivi COMUE par COMUE avec le bureau de gestion des ITRF, la DGRH C en lien avec la DGESIP et directement aussi avec les établissements. Cela a été un travail très minutieux qui a été conduit. Voici donc où nous en sommes.

Pour Bordeaux Aquitaine, la dissolution est à venir au 1<sup>er</sup> mars 2020. C'est une COMUE qui est caractérisée par une majorité de contractuels dont une grande partie est reprise par l'université de Bordeaux. Il y a eu trois licenciements seulement sur le périmètre de la COMUE qui sont intervenus d'un commun accord avec les agents qui ont été licenciés. Cinq personnels ITRF étaient concernés, trois sont ou seront transférés à l'université de Bordeaux. En tout cas, les engagements écrits sont en cours de transmission aux agents. Trois sont donc en transfert sur l'université de Bordeaux, un agent est en transfert vers l'université de Bordeaux Montaigne, un agent vers Sciences Po Bordeaux. Les cinq ITRF se repositionnent sur les établissements de l'agglomération bordelaise. Il y a un personnel administratif, une attachée dont la situation est en cours de résolution en lien avec le rectorat de Bordeaux. D'après les informations dont nous disposons à ce jour, elle serait en cours de réaffectation au sein de ces services. Pour cette personne, il n'y a pas de sujet de paye. Il en est de même pour les autres puisque tout a été préparé dans un délai compatible avec les changements d'affectation et de payeur. Voilà ce qu'il en est pour l'université de Bordeaux Aquitaine.

Pour la COMUE Centre Val de Loire, deux personnels titulaires étaient concernés. Ils ont été mutés à l'université de Tours au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il n'y a pas de sujet particulier.

Concernant la COMUE Languedoc-Roussillon, elle a été suivie de très près par l'administrateur avec lequel nous avons été en contact très régulier. 14 personnels ITRF étaient concernés par la dissolution de la COMUE Languedoc-Roussillon. 13 d'entre eux ont eu une affectation définitive pour l'essentiel à l'université de Montpellier. 13 arrêtés ont donc été pris par le bureau de gestion des ITRF DGRH C 2. Un cas est en suspens, c'est un agent qui souhaite rejoindre une affectation dans une autre région au sein de laquelle nous n'avons pas à ce jour trouvé de solution. Pour sécuriser cette situation au regard de la paye et également d'un point de vue administratif, nous avons pris un arrêté d'affectation provisoire au rectorat de Montpellier pour lui permettre d'avoir quelques semaines ou mois devant lui. Et ce, le temps que se libère éventuellement un poste dans la région vers laquelle il souhaite muter afin de pouvoir l'accompagner dans ce souhait de mobilité et régler durablement sa situation au regard de la demande qu'il a exprimée.

La COMUE Lille Nord de France est une grosse COMUE avec des effectifs importants : une cinquantaine de personnels ITRF qui ont tous été affectés à l'université de Lille à l'exception de deux d'entre eux (deux ingénieurs d'études). L'un est affecté à l'école Polytechnique de Lille et l'autre est affecté au rectorat de Lille.

Pour l'université Bretagne Loire, elle présente ceci de singulier que tous les personnels sont détachés sur contrat. Tous les personnels titulaires sont détachés sur contrat, vous savez que c'est très créatif comme situation. Quand l'administrateur nous a fait cette présentation, nous avons décidé de voir quel était l'intérêt des agents. .

C'était la seule façon que nous avions de sécuriser leur paye et leur situation administrative. Nous regardons à présent le travail à faire pour régulariser plus durablement leur situation.

## **M. GARDAREIN (SNPTES)**

Combien sont-ils ?

## **M. DELANOE, DGRH C1**

Ils sont assez nombreux, je n'ai pas le chiffre exact et je vérifierai dans le dossier ce que j'ai. Il y en a quand même pas mal. C'est un cas un peu particulier.

Néanmoins, l'administrateur a déployé des trésors d'ingéniosité pour régler la situation des agents et les repositionner. Il nous appartient maintenant, dans notre dialogue avec principalement le rectorat de Rennes et l'université de Rennes I, de voir comment sortir de cette situation et clarifier leur situation administrative. Nous avons découvert cette situation par hasard à l'occasion du travail sur les COMUE. Cela peut nous laisser penser qu'il n'est pas totalement exclu que d'autres établissements procèdent de la même manière. Cela nous questionne très fortement et il nous faudra faire un point précis sur cette question.

Pour la COMUE Sorbonne Paris-Cité, il y avait trois titulaires qui sont repris par l'université de Paris. Il en est de même pour les deux contractuels qui sont repris en CDI.

Merci beaucoup.

## **M. COURAL, PRÉSIDENT**

Je voulais te remercier, Thierry, pour cette restitution très complète. Ce sont évidemment toujours des dossiers particulièrement délicats. Je passe la parole aux organisations syndicales s'il y a des observations.

## **M. FAVENNEC (SNPTES)**

Concernant les détachés sur contrat, nous les avons aussi découverts par hasard. Les collègues nous ont interpellés au moment où les choses se gâtaient. Nous leur avons demandé pourquoi ils avaient signé une chose pareille qui aura des conséquences sur la carrière, la retraite. Cela peut même être catastrophique. Ils nous ont dit – je reprends l'expression d'un camarade – qu'on leur avait « vendu le produit ». Ils ont eu droit à un diaporama où il leur a été expliqué qu'il n'y avait aucun risque, que c'était vraiment très bien.

Nous savons que l'établissement l'a fait notamment pour des raisons budgétaires. Et ce, sans se préoccuper de la situation à moyen et long terme des collègues fonctionnaires. Nous allons essayer de savoir s'il y a d'autres collègues d'autres établissements qui ont opté ou opteraient pour cette possibilité. Cela nous inquiète et il ne faudrait pas que cela se passe à nouveau par hasard. Il faudrait avoir un recensement du côté de l'autorité administrative. Nous essaierons aussi, j'espère que nous n'en trouverons pas, mais comme vous j'ai l'impression qu'en cherchant un peu, nous allons en trouver.

## **M. DELANOE, DGRH C1**

Sur ce point en particulier, je crois qu'il y a aussi une question de mise à niveau de l'information et de dialogue avec les DGS et les DRH des établissements d'enseignement supérieur. C'est ce que nous pourrions faire lors d'un prochain séminaire de DRH. Ceci en disant que nous avons découvert des situations qui ne sont pas du tout normales et en les invitant à proscrire cette pratique qui peut mettre en difficulté l'établissement si la Cour des comptes leur rend visite (ce qui arrive de plus en plus souvent). Nous sommes là dans un contexte où il faut être très rigoureux dans la gestion des ressources humaines. C'est un point sur lequel nous pourrions très volontiers appeler leur attention.

## **M. FAVENNEC (SNPTES)**

L'ancien établissement nous a répondu que c'était parfaitement réglementaire. C'est ce qui est vraiment inquiétant comme réponse. Cela fait partie de la réglementation relative à la position des fonctionnaires.

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Nous avons sorti, dans la circulaire présentée tout à l'heure, un tableau avec toutes les positions qui existent. Il existe la PNA qui permet d'affecter librement, de tout ministère ou établissement public, qui on veut comme on veut dans un cadre statutaire précis.

Je peux concevoir que le détachement sur contrat soit quelque chose que l'on doit pouvoir utiliser dans des cas extrêmement limités. Ce sont plutôt des cas où il faut pouvoir accueillir quelqu'un qui vient d'un autre ministère. Le détachement sur contrat dans le même ministère n'est pas légal.

Il y avait des bagarres infinies avec les contrôleurs financiers sur la limitation de gain de rémunération. Il s'agissait souvent de sujets salariaux. On ne savait pas payer quelqu'un, l'administration de cette personne ne voulait pas la mettre à disposition pour éviter de consommer un ETPT. La seule solution était le détachement sur contrat. Il y avait eu des bras de fer avec la Direction du budget en disant que cela ne devait pas permettre de contourner les grilles. Il y avait donc un gain maximal de 15 %.

Je considère qu'il faut aller extrêmement prudemment sur du détachement sur contrat que lorsque c'est vraiment quelqu'un dont on a besoin qui a les compétences dont on a besoin. Il n'est parfois pas possible d'utiliser les voies normales et on le fait venir par le détachement sur contrat.

Pour le reste, lorsque nous sommes dans l'affectation, la PNA est quand même un dispositif intéressant qui a en plus été renforcé dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique. Avant, la PNA n'avait pas de terme. Il y avait une espèce de moment où les gens étaient un peu en flottaion. Ils ne savaient pas très bien à quel moment leur situation était réexaminée. Maintenant, la PNA a un terme. Au bout de la durée, il est préparé le renouvellement de la PNA dans le cadre d'un rendez-vous pris avec l'administration d'origine. Il est effectivement possible d'avoir le sentiment d'être un peu perdu lorsqu'on est en PNA. Il ne faut pas la prendre pour trop longtemps, trois ans semblent une bonne idée. Ensuite, on voit si on veut continuer ou si on revient. C'est du statutaire.

## **Mme KERNEUR, DGEIP A1-2**

Récemment, nous avons eu une demande dans le cadre de l'éligibilité de la dépense salariale au titre d'un contrat de recherche européen. Ils voulaient mettre ce fonctionnaire éligible sur des ressources propres. Il fallait qu'il y ait une dépense visible sur contrat. Nous avons dit que ce n'était pas la règle et que ce n'était pas ce qu'il fallait faire. Il y a aussi eu des cas dans un contexte de sortie de la dépense du plafond 1 pour la mettre sur le plafond 2.

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Je veux bien, mais les règles d'éligibilité des dépenses dans les contrats ne doivent pas être la norme de régulation des ressources humaines dans la fonction publique. J'ai le même sujet avec ceux qui m'expliquent qu'il y a les contrats post-doc parce qu'il existe un règlement ANR spécifiant que s'il y a « contrat post-doc » en haut, on touche de l'argent. Dans ce cas, on ne met pas des gens qui ont 52 ans en post-doc. Je suis pour faire preuve de bon sens et revenir à ce que permet le statut.

## **M. LEYMARIE (SGEN-CFDT)**

Je voudrais revenir aux situations. Tout d'abord merci pour cette restitution. Nous disions tout à l'heure que le dialogue social ne se pratiquait pas toujours au moment de la création d'un établissement expérimental. Nous voyons là que cela se pratique encore moins au moment de sa dissolution. Il y a beaucoup de choses que nous savions. Nous ne regrettons pas d'avoir tiré la sonnette d'alarme sur ce qui était en train de se faire dans des délais extrêmement courts comme cela a été dit. Et ce, alors que bon nombre d'individus se trouvant dans cette structure ne savaient pas, à l'échéance de quelques semaines, ce qui allait advenir d'eux. Si je prends le point de départ de tout cela, c'était Bordeaux Aquitaine. Ils n'avaient absolument rien.

Je vais d'ailleurs revenir sur certaines choses, car au moment où je vous parle, même si certains éléments ont été mentionnés oralement, récemment il y avait un certain nombre de ces personnes qui n'avaient toujours pas de contrat, de chose vraiment tangible.

Nous avons interrogé l'administrateur provisoire au CNESER qui nous a assuré que, sur ce qui avait été dit, personne ne s'en dédirait. Quand il s'agit de ce genre de discussion, nous préférons quand même avoir des éléments tangibles, concrets et précis.

Comme vous l'avez dit, tout n'est pas fini puisque même dans les établissements qui ont été dissous au 31 décembre, nous avons pu les interroger au CNESER, ils ont fourni un certain nombre d'éléments suite à la demande que nous avons formulée collectivement. Quand nous les questionnions un peu, certaines choses n'étaient pas très claires sur les redéploiements et les réaffectations. Tout n'était pas complètement calé et quand nous rentrions un peu dans le détail, tout n'était pas clair.

Je ne sais pas sous quelle forme, mais nous pourrions croiser toutes les informations, qu'elles viennent de la DGESIP, de chez vous, des établissements ou qu'il s'agisse de celles dont nous disposons. Par la base, il nous est remonté beaucoup d'informations avec des choses très précises (tableaux, etc.). Et ce, pour avoir vraiment un regard très fin sur la situation.

Je me souviens au CNESER avoir interrogé le Languedoc-Roussillon quand ils sont venus faire leur présentation. Tout était assez conforme à ce que j'avais déjà comme informations qui nous étaient remontées de la base. À ceci près qu'il y avait un delta de dix sur l'effectif. La personne de la COMUE n'était pas en capacité de savoir pourquoi. Or, nous avions des éléments qui nous remontaient du CT d'un des établissements (pour ne pas nommer Montpellier III où les choses avaient été traitées en prenant des risques puisque ce ne sont pas du tout des opérations qu'ils sont habitués à porter comme l'opération campus, etc.). Nous avons donc des éléments tout à fait précis de ce qui avait été présenté au CT début juillet ou fin juin. C'est passé au CNESER en septembre ou octobre et il y avait un écart de dix. La personne qui avait pris ses fonctions en juillet ne savait pas dire pourquoi il y avait un delta de dix sur les effectifs. Elle ne savait pas dire, par exemple, si ce sont des gens qui étaient partis parce que la fin de leur contrat est intervenue durant l'été.

Il y a donc quand même des choses qui méritent d'être un peu affinées. Sur Lille, nous avons eu des échanges avec le président d'université. Là aussi nous nous étions rendu compte que tout n'était pas réglé. Ils ont fait un effort de présentation. Nous avons interrogé pour savoir ce qui était concrètement mis en œuvre pour accompagner les individus. Une architecture nous a été présentée, mais quand nous rentrions dans le détail, nous nous apercevions que tout n'était pas encore complètement calé.

Pour Bordeaux, ce sera le 1<sup>er</sup> mars 2020, la présentation a donc été faite beaucoup plus récemment. Là aussi, nous savons très bien que les gens n'ont pas encore toutes les propositions. Il y a effectivement des gens qui ont été licenciés et d'autres qui sont partis. J'ai écouté l'énumération que vous avez faite concernant les transferts : trois à l'université de Bordeaux, un à Montaigne et un à Sciences Po. Cela concernait les ITRF titulaires. Il y a 37 personnes au total, nous étions encore loin des 37, mais cela a l'air de se recouper.

Certaines personnes, qui sont quand même des hauts profils, n'avaient pas trouvé tout à fait de solution à leur problème. C'est d'autant plus déplorable en matière de GRH. Je pense à quatre personnes en particulier dans cette COMUE (mais cela arrive dans toutes les COMUE) qui ont été activement associées à la liquidation, y compris de leur propre poste. Elles se trouvent aujourd'hui dans une situation où elles ne sont pas sûres de ce qui va advenir d'elles. Il y a de la littérature là-dessus, y compris dans les entreprises, sur les dégâts que cela peut créer chez les cadres de haut niveau, de se voir confrontés à des situations alors qu'ils ont parfaitement été loyaux à leur organisation. C'est quand même un peu déplorable.

Nous sommes toujours dans une approche de dissolution d'un établissement avec le transfert des droits et obligations. Nous raisonnons en termes de transfert des missions et des tâches avant de se préoccuper de la matière intellectuelle et humaine. Il ne s'agit donc pas d'abord des postes et des missions. Il y a un moment donné où quand il y a des compétences qui ont fabriqué de la valeur pour une organisation, c'est aussi bien de partir parfois des individus qui détiennent ces compétences plutôt que d'avoir une réflexion toujours sur le transfert des droits et des obligations. Si vous avez la chance de faire partie de la charrette, vous suivez. Si vous n'êtes pas sur le poste support identifié, on ne sait plus quoi faire de vous et on vous remercie.



Sur les chiffres, nous avons donc beaucoup d'éléments. Si nous pouvons trouver un moyen de les échanger et d'affiner pour voir comment nous accompagnons jusqu'au bout et tirer un bilan de cette expérience, je ne sais ensuite pas sous quelle forme, je mets cela sur la table.

J'aurais ensuite une question. Quel est l'unique et seul établissement vous ayant fait part de sa demande pour bénéficier de l'accompagnement par l'ARACT ou l'ANACT ? J'imagine que c'est plutôt l'agence régionale que l'agence nationale. Effectivement, s'il n'y en a qu'un sur la totalité, c'est un peu dommage.

#### **M. DELANOE, DGRH C1**

C'est l'ANACT, c'est l'université de Nanterre. Pour tout vous dire, j'étais un peu surpris de ne pas avoir plus d'écho que cela à la proposition que nous avons faite. Ensuite, j'entends bien aussi les préoccupations des employeurs qui sont dans une très grande urgence par rapport aux objectifs de sécurisation de la situation des personnels et d'enchaînement des étapes.

De toute façon, notre offre tient toujours. Si vous avez l'occasion de nous en faire part, nous étudierons avec beaucoup d'attention et de bienveillance les demandes d'accompagnement qui pourraient nous être adressées. Je pense que ceci a du sens dans une démarche de politique des ressources humaines ancrée sur la préservation de la qualité du travail, le fait de pouvoir accompagner un établissement et d'observer un certain nombre de dynamiques en termes d'organisation du travail, de lien entre ces dynamiques et le dessein d'une politique de prévention des risques professionnels, en termes de capacité de transfert méthodologique auprès des autres établissements. Je pense que cela peut-être très puissant.

D'ailleurs, l'ANACT ne travaille que comme cela. Ce ne sont pas des consultants. Ils ne vont pas suivre les six COMUE ou les 180 établissements d'enseignement supérieur. Ils vont en faire un ou deux. Dans le périmètre de l'enseignement scolaire, ils ont fait six académies et ils ont produit un document de transfert.

Il serait intéressant de pouvoir avoir deux ou trois établissements qu'ils puissent accompagner qui leur permettent de produire une publication sur la transférabilité de ces expériences. Cela pourrait être très riche.

#### **M. COURAL, PRÉSIDENT**

Merci, juste un complément, nous en revenons à la discussion de savoir à quel niveau pertinent nous faisons l'accompagnement : ANACT, ARACT, dispositif ministériel. Vous savez qu'il y a aussi l'initiative au niveau de la fonction publique d'une agence d'accompagnement dans le cadre des réorganisations et des transformations. Je pense que cela mérite un important travail et que nous ayons un échange avec les représentants du personnel pour nous faire un peu une doctrine casuistique. Il s'agit de savoir dans quel cas de figure on s'oriente plutôt vers cela ou autre chose.

Cela ne me choque pas que la DRH qui a de nouvelles équipes dise qu'elle passe directement en liaison avec l'ARACT parce qu'elle les connaît bien et qu'ils sont très bons localement. Elle ne veut pas s'embarquer sur un accompagnement qui va venir de Paris. D'autres vont dire qu'ils ont besoin d'un peu de dépaysement et qu'ils ont besoin que les choses soient regardées d'ailleurs. Je pense que cela mérite que nous proposons cela. Nous proposerons en tout cas cela au Directeur général comme suite éventuelle de notre échange. Il aura l'occasion de donner sa position lors d'un prochain CT.

#### **M. HEBERT (FSU)**

Je vais faire court, car je partage une partie de ce qui a été dit sur la qualité du travail qui a été fourni et sur le fait de ne pas avoir de regrets. Au contraire, c'est une bonne chose d'avoir saisi le CHSCT MESR sur la situation. Manifestement, un certain nombre de responsables d'établissement avaient pris des décisions à la légère de mon point de vue sans toujours mesurer les conséquences que cela pouvait avoir sur les personnels.

De fait, dans un certain nombre de cas, l'urgence est invoquée, mais c'est une urgence qui est choisie. En l'occurrence, ce sont des directions d'établissement qui ont choisi de mettre en cause les

COMUE dans des délais extrêmement rapides sans toujours se donner les moyens d'être garants de la situation des personnels. De ce point de vue, nous avons une réelle attention à ce que les établissements soient bien en responsabilité sur la situation de reclassement des agents qui sont concernés. Bien souvent, ce sont une partie des structures qui constituaient en partie les COMUE qui décident de dissoudre la COMUE sans toujours vouloir assumer collectivement les responsabilités qui leur incombent du point de vue des personnels. Il y a un vrai message de responsabilité à leur transmettre.

Si j'ai bien compris, les éléments que vous donnez — qui sont précis et factuels — seront transmis au CHSCT MESR en réponse à leurs sollicitations. Je m'associe sur le fond à la fois au bien-fondé de la saisine et aux remerciements sur la qualité du travail fourni. Sur ce sujet, il y en avait manifestement besoin.

#### **M. LEYMARIE (SGEN-CFDT)**

Il est vrai que l'alerte est venue du terrain, mais pas des établissements. Si nous laissions faire, personne au niveau des établissements ne se préoccupait du fait qu'il y avait une incidence en matière de RH des décisions organisationnelles qui étaient prises et qui étaient parfois un peu bancales. C'est dans un souci d'amélioration continue de nos pratiques collectives.

S'il y avait un petit regret à formuler, c'est que quand nous avons commencé à fouiller ce dossier, à essayer d'identifier combien de COMUE étaient concernées et quels sont les effectifs qu'il y a derrière, cela a été quand même un travail assez important. Nous nous sommes aperçus que, pour la COMUE Centre-Val de Loire, les choses étaient réglées avant l'été. Il y avait des courriers assez précis sur la manière de procéder, il y avait très peu d'effectifs — vous l'avez dit —, il y avait deux titulaires. C'était assez facile, mais il y avait des échanges de courriers officiels qui venaient du ministère.

Nous aurions donc aimé être alertés plus tôt pour pouvoir accompagner au mieux les personnels tout au long du second semestre. Nous savions qu'il y avait au moins un cas pour lequel la procédure était claire et établie. C'était un courrier qui venait de la DGESIP. Si nous avions eu connaissance de cela, nous aurions pu anticiper. Pendant très longtemps, nous avons été maintenus dans un flou artistique sans savoir qu'il y avait plus qu'un encouragement, mais une injonction à dissoudre au 31 décembre les COMUE.

Je pense que quand nous avons commencé à soulever ce problème, nous nous sommes aperçus qu'on allait mener cela au pas de charge et que les choses étaient bien pensées, établies, rédigées, etc., sans que nous soyons au courant. Ce sont les collègues concernés qui nous ont interpellés ce qui est un peu regrettable.

#### **M.COURAL, PRÉSIDENT**

J'en prends bonne note et le regrette comme vous.

S'il n'y a pas d'autres souhaits d'interventions, je remercie Thierry Delanoe et Catherine Landour qui ont travaillé sur ce point.

#### **Point d'information sur les dispositions du projet de loi retraites concernant certains personnels de l'enseignement supérieur**

#### **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Je vous propose de passer au dernier point de l'ordre du jour. Nous avons prévu de proposer un échange. Nous l'avons déjà un peu entamé en début de réunion sur la rédaction de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi instituant un système universel de retraite. Dans cet article 1<sup>er</sup> qui est dans la section 1<sup>re</sup> du chapitre 1<sup>er</sup> du titre I, le gouvernement a souhaité prendre un certain nombre d'engagements. Dans le grand II de cet article 1<sup>er</sup> avec une rédaction en deux paragraphes, le premier va plutôt concerner les personnels enseignants du SCO et le second va plutôt concerner l'enseignement supérieur et la recherche.

C'est rédigé ainsi : « La mise en place du système universel de retraite s'accompagne, dans le cadre d'une loi de programmation, de mécanismes permettant de garantir aux personnels enseignants ayant la qualité de fonctionnaire et relevant des titres II, III et VI du livre IX du Code de l'éducation une revalorisation de leur rémunération leur assurant le versement d'une retraite d'un montant équivalant à celle perçue par les fonctionnaires appartenant à des corps comparables de la fonction publique de l'État. Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ayant la qualité de fonctionnaire et relevant du titre V du livre IX du Code de l'éducation ou du titre II du livre IV du Code de la recherche bénéficient également, dans le cadre d'une loi de programmation, de mécanismes de revalorisation permettant d'atteindre le même objectif que celui mentionné à l'alinéa précédent ».

C'est un engagement pas tout à fait anodin qui a été pris par le gouvernement. Les nombreux autres corps qui sont rarement aussi mal primés que les nôtres (mais qui ne sont quand même pas très bien primés) peuvent regarder cet article en disant « pourquoi pas nous ? » Vous l'avez dit en parlant de la situation des corps non enseignants de l'ESR, ils ne sont pas à des niveaux exceptionnels. Néanmoins, cet engagement existe et il a été pris. Vous savez ce que le Conseil d'État en a pensé. Le gouvernement a choisi de continuer à affirmer cet engagement malgré le risque de censure du Conseil constitutionnel. Ce qui est important est plus l'engagement politique qu'il porte. C'est un engagement qui a été répété malgré l'avis négatif du Conseil d'État et la menace de censure du Conseil constitutionnel. Malgré cela, le gouvernement a souhaité affirmer cette position et de laisser cet article 1<sup>er</sup>. Il s'agit à présent d'écouter vos réactions et observations sur cet article.

#### **M. LOUREIRO DA FONSECA (SGEN-CFDT)**

Je suis désolé, je suis sur mon téléphone depuis tout à l'heure parce que je suis en même temps les débats parlementaires sur le projet de loi retraites. La partie concernant la loi de programmation n'est plus l'article 1<sup>er</sup>, mais l'article 1<sup>er</sup> bis parce que l'amendement est passé.

#### **M. COURAL, PRÉSIDENT**

Nous savions qu'un amendement était en cours sur cela.

#### **M. LOUREIRO DA FONSECA (SGEN-CFDT)**

Visiblement, c'est passé. Peu importe, cependant, puisque l'important est uniquement que l'engagement de la loi de programmation soit maintenu. J'imagine d'ailleurs qu'il est basculé dans un article bis. Ainsi, en cas d'inconstitutionnalité, cela ne portera que sur les éléments concernant la loi de programmation et pas les éléments plus globaux et généraux qui sont dans l'article 1<sup>er</sup>.

De façon plus générale, sur la loi de programmation et de recherche, je redis ce qui a déjà été dit à plusieurs reprises. Pour nous, l'important est qu'il y ait bien une séparation entre ce qui relève de la partie « revalorisation des carrières scientifiques » et de la partie « compensation financière » liée au changement de système des retraites.

Ce qui complique un peu les choses, c'est que la LPPR apparaissant dans un article du projet de loi retraite, il pourrait être assez facile d'oublier qu'il y a deux volets : un volet revalorisation et un volet compensation financière. La ministre (elle l'a dit à plusieurs reprises) et la CFDT seront vigilantes à ce que cette séparation perdure dans les débats à venir.

Sur la question des retraites, puisque c'est le point qui nous concerne plus particulièrement et qui n'est pas à confondre avec la partie revalorisation, il y a pour nous un enjeu fort qui est celui effectivement à la fois d'avoir un système plus juste et plus solidaire. Nous tenons au caractère redistributif d'un futur système qui permettrait en particulier à nos collègues de catégorie B et C d'avoir un niveau minimum de pension qui soit au moins égal au SMIC. C'est une revendication que porte la CFDT.

Vous savez que, dans le cadre de la conférence de financement qui a été installée la semaine dernière, la CFDT a demandé à ce qu'un certain nombre d'éléments soient traités avant la question du financement. En particulier, la question de la justice sociale et donc du niveau minimum de pension, la question de la pénibilité et de son extension à un certain nombre de critères nouveaux et également à son extension aux agents de la fonction publique. Un troisième élément est celui de l'aménagement

des fins de carrière. Il n'est pas à confondre avec le dispositif précédent concernant la pénibilité (qui pour nous est un autre registre).

Nous avons déjà eu des débats autour de la question de la pénibilité dès 2016. Nous rappelons que l'extension des critères actuels de pénibilité aux agents de la fonction publique est pour nous un élément essentiel. Il n'est pas suffisant dans le sens où nous souhaitons que soient réintroduits certains des critères ayant été supprimés en 2017. Et ce, d'autant que certains de ces critères supprimés en 2017 concernent assez directement certaines catégories d'agents de l'enseignement supérieur et de la recherche. Je pense par exemple à ce qui concerne les passages en caisson hyperbare, etc. pour nos collègues biologistes marins. Il y a là pour nous un enjeu très fort.

De façon globale, notre enjeu essentiel est bien celui de la lisibilité pour les agents et pour ceux qui sont et seront concernés par le passage d'un régime à un autre. C'est une demande formulée au Haut-commissaire en charge des retraites pour avoir des données chiffrées suffisamment précises avec des simulations sur des cas types qui nous permettent de rendre visible ce qui va arriver à nos collègues, particulièrement à ceux nés après 1975.

Dernier élément important, c'est l'enjeu de gagner plus qu'aujourd'hui sur la première partie de la carrière. Je pense en particulier à ceux qui ont une rémunération plutôt faible sur la première partie avec une montée très rapide sur la deuxième partie de carrière. Ce sont plutôt les cadres A et A+. Nous voulons que la première partie de carrière – au moment où les collègues ont le plus de besoins – soit le moment où les rémunérations soient plus importantes. Cela constitue aussi de fait une compensation qui changerait et passerait à l'ensemble de la carrière.

Nous tenons ensuite à ce que chaque catégorie de personnel soit traitée de façon bien spécifique. Autant la courbe des A est une courbe très ascendante, autant la courbe des B et des C n'est pas attrayante. Il y a donc à traiter ce sujet. Nous savons qu'un système universel à points qui prend en compte l'ensemble de la carrière est plus favorable aux courbes de carrières plates. Néanmoins, quand on connaît les niveaux de rémunération en particulier des personnels de catégorie C sur l'ensemble de leur carrière (c'est aussi vrai pour les personnels de catégorie B), il existe un vrai travail à mener. Il est à la fois en lien avec le dossier de revalorisation de la LPPR et également avec le dossier de compensation financière du projet de réforme des retraites. Voilà une première prise de parole assez générale. L'idée était bien de resituer les demandes de la CFDT sur ce sujet.

Dernier point, nous avons aussi besoin d'un calendrier du travail à venir. Les discussions ont commencé côté MEN avec des groupes de travail sur un certain nombre de sujets. Nous savons qu'il y a côté MEN plus de confusion sur la revalorisation et la compensation financière qui s'accompagnent en plus de contreparties. Ce sont en tout cas les annonces du ministre telles qu'elles sont formulées actuellement. Nous nous félicitons pour la partie enseignement supérieur et recherche que ce ne soit pas le cas. En tout cas, ce n'est pas ce que dit la ministre. Nous ne demandons qu'à la croire et à vérifier ses dires dans le cadre du travail à venir. Il s'agit de voir que ce sont bien ces intentions qui se concrétiseront dans les décisions à venir.

## **M. SIMON (UNSA)**

Mon collègue a largement développé les points. Je pense que toutes les organisations syndicales ont fait effectivement le même constat. Nous avons essayé de regarder un peu comment cela se passait. Nous nous sommes rendu compte que si nous appliquions aujourd'hui d'un seul coup cette réforme, avec les profils de carrière que nous avons et les éléments que nous avons sur le coût d'achat du point, la valeur de service, nous arrivons en fait à une diminution de l'ordre de 40 % des pensions. Ce n'est pour nous pas acceptable et cela doit être pris en compte par une réévaluation de la rémunération. Il faudra effectivement, je pense, retravailler les grilles.

Si nous passons des six derniers mois à l'ensemble de la carrière, je ne dirais pas que les carrières plates seront plus avantageuses, mais qu'elles sont moins désavantageuses que les autres. La moyenne sur l'ensemble de la carrière est forcément plus basse que la moyenne des six derniers mois. Sur un plan mathématique, je ne vois pas comment nous pourrions dire que c'est plus avantageux sauf à revaloriser de manière importante l'ensemble des rémunérations.

Il y a aussi un autre point. Madame la Ministre a fait l'annonce des recrutements à deux SMIC. Il est vrai qu'aujourd'hui la rémunération d'un enseignant chercheur débutant n'est pas à la hauteur, pour

nous, d'une formation Bac +8. Quand il se pose par ailleurs des problèmes d'attractivité, il n'y a pas que l'aspect financier, mais il y a aussi cet aspect ainsi que toute la durée pour rentrer dans le métier. Je crois qu'il faut aussi rappeler que la carrière d'un maître de conférences ou d'un chargé de recherche commence à 35 ans.

Pour un enseignant du second degré, ce n'est pas 22 ans. Je pense qu'il y a là aussi une communication assez désastreuse. Quand on nous met qu'un enseignant commence à 22 ans et terminera 42 ans après en ayant tel revenu, nous savons bien que ce n'est jamais 22 ans, mais plutôt 25 ans. À moins d'avoir eu le Bac à 17 ans et d'avoir réussi toutes ses études et le concours du premier coup, ce ne sera certainement pas ce cas. Je crois qu'il y a effectivement un problème de communication qui ne rassure pas les personnels et qui a tendance à crispier les positions. Il y a le rapport qui date d'il y a six mois, mais qui vient d'être mis sur la place publique par une agence de presse qui annonce des conseils aux universités pour gérer au mieux leur masse salariale.

La DGESIP a tenu le même discours il y a quelque temps en disant qu'ils allaient travailler avec les établissements pour les aider à gérer leur masse salariale. Cependant, quand nous avons une masse salariale qui est insuffisante, il y a une seule manière de gérer que nous appliquons déjà. C'est la dégradation des postes, prendre deux B pour faire un A, recruter des contractuels, trouver des marges d'autofinancement quand nous arrivons à en trouver.

Il est vrai que le chantier est pour nous important. Nous avons aussi plusieurs fois évoqué l'idée qu'il y aurait peut-être quelques signaux précurseurs à une réévaluation qui pourraient être donnés aux collègues. Je pense au raccourcissement de certains échelons.

Cela permettrait d'engager les collègues dans un cercle vertueux et de ne pas avoir ces oppositions qui risquent de se durcir. Ensuite, la LPPR ne doit pas être un moyen de régler le problème des retraites. Si c'est cela, nous considérerons que la LPPR n'aura pas eu lieu. Le fait que ce soit dans l'article 1<sup>er</sup>, même s'il est devenu le 1<sup>er</sup> bis, cela ne nous rassure pas vraiment. À moins que ce soit une autre loi de programmation. Il est important pour nous qu'il y ait un discours cohérent. Madame la ministre nous a assuré qu'il n'y aurait pas de confusion, mais le Premier ministre a dit que, pour les enseignants-chercheurs et le supérieur, il y avait une loi de programmation de la recherche qui permettrait de pallier les effets de la réforme des retraites.

### **M. FAVENNEC (SNPTES)**

Les contestataires ne sont pas là, je vais donc faire preuve de mauvais esprit. Nous avons trouvé paradoxal et amusant de voir ces camarades trouver de nombreuses vertus au Conseil d'État alors qu'il y a peu de temps, au moment des discussions mouvementées sur la question du CNESER disciplinaire, ils ne trouvaient point de vertus à cette noble institution. C'était là mon mauvais esprit plus personnel qu'institutionnel.

Sur la question des retraites, mon camarade l'a rappelé tout à l'heure dans sa déclaration, mais répétition vaut pédagogie. Il est clair que, sur la question indemnitaire, il faut n'oublier personne puisque tous les collègues dans notre champ ministériel sont maltraités. Il y a quelques exceptions. Bien évidemment, il y a eu pire. C'était pour nous les chercheurs, les chargés de recherche et directeurs de recherche. Les enseignants-chercheurs sont à peine mieux traités en matière indemnitaire, les enseignants aussi.

Il ne faut évidemment pas oublier – c'est là que nous tiquions sur cet article 1<sup>er</sup> – que finalement, nous ne traitons que quelques catégories. Au départ, il était dit que, même si la loi de programmation n'avait pas lieu (ou la loi sur la réforme des retraites), il fallait de toute manière régler une situation qui était particulièrement choquante. C'est celle de la question indemnitaire dans notre champ ministériel. Il faut dissocier cela des deux lois.

Ensuite, toutes les organisations en ont profité pour dire que la réforme des retraites n'était peut-être pas une mauvaise chose. Nous avons pesé nos mots, nous l'avons écrit, nous n'étions pas opposés à un système universel par points. Petit à petit, les choses se sont gâtées pour le projet gouvernemental et nous n'en sommes malheureusement pas à la fin. Nous l'avons rappelé, le SNPTES est opposé en l'état à ce projet de réforme. Il y a quand même eu une évolution dans notre discours et dans nos idées, à regret, mais nous sommes obligés d'en arriver là. Cela ne peut plus durer.

Il faut d'abord traiter la question indemnitaire, n'oublier personne, se détacher de cette loi de réforme sur les retraites parce que nous ne savons même pas si elle va aboutir. Nous savons que cela a bougé et que cela bouge toujours et cela pourrait bouger à nouveau. Sincèrement, les collègues sont inquiets. Nous n'avons pas l'habitude au SNPTES de dire que c'est la fin du monde, de parler de privatisation et de disparition du service public ou de la fonction publique, etc. Nous essayons de rassurer les collègues. Sur cette question des retraites, nous ne pouvons pas les rassurer.

Sur la loi de programmation, nous avons écrit et pris nos responsabilités, il y a de bonnes choses qui sont annoncées. Nous serons vigilants sur différents points, nous avons quand même l'habitude ancienne des pratiques ministérielles, quel que soit le gouvernement. Sur la réforme des retraites, nous sommes en opposition principalement pour cette question indemnitaire. N'oublions personne dans les mois à venir parce que les collègues sont – je pèse mes mots et je vais conclure dessus – particulièrement remontés.

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Merci, quelques mots en retour de vos expressions. Je pense que c'est quand même un avantage d'avoir dans l'ESR cet article plutôt que de ne rien avoir. D'une certaine façon, j'entends aussi les propos de Monsieur Favennec. Si cet article avait dit « les personnels de l'ESR », il serait peut-être plus rassuré que de dire les enseignants, les enseignants-chercheurs et les chercheurs. Nous voyons bien que nous ne parlons pas de la même chose. Il y a une différence entre ceux qui sont dedans et ceux qui ne sont pas dedans. Au moins pour ceux qui sont désignés, c'est quand même plutôt un élément positif.

Le fait que cela ait été maintenu contre vents et marées montre que le gouvernement veut quand même aboutir à quelque chose sur cela. Il est clair pour nous que nous faisons une distinction très nette entre ce que nous appelons « la revalorisation salariale » qui est une mesure d'attractivité de toutes les carrières de tous les corps de l'ESR. Cela permet de le redire et de le marteler. Si vous savez multiplier une marche par sept, vous voyez à peu près où cela nous mène. C'est à sept ans, c'est l'objectif, nous ne savons pas encore si nous arriverons à le tenir. C'est là de la revalorisation salariale qui concerne tout le monde de toutes les filières.

Nous distinguons parfaitement cela d'un autre sujet. Une fois que tout cela est fait et que nous avons les mesures indiciaires qui vont favoriser les choses avec la mesure dont nous avons parlé tout à l'heure à 26 millions, le fait de gagner un an ou deux ans sur 30 années, au bout du bout, cela fait beaucoup d'argent. En cumulé, ce que la personne dégage comme masse salariale supplémentaire et donc comme nouvelle assiette de cotisation (à 28,12 %), c'est une façon d'améliorer l'ensemble du dispositif sans changer les grilles.

Je suis observateur du système depuis 2003 et je le vois évoluer de réforme des retraites en réforme des retraites et je pense qu'un jour ou l'autre, nous serons à un système de retraite à points. Certains syndicats l'avaient un peu pressenti. C'est ce qui se passera inévitablement.

Aujourd'hui, nous devons absolument distinguer ce qui est de l'ordre de l'ensemble des mesures qui vont concourir à améliorer la situation salariale. Une fois que l'on est là, il s'agit de voir s'il y a une mesure de compensation ou pas selon les termes qui sont définis. Je ne vous cache pas que la discussion est techniquement complexe. Je vais vous donner un exemple, il a été dit (et je partage l'idée) qu'il faut que les premières parties de carrière soient revalorisées parce qu'on a un enjeu salarial, etc. Nous allons essayer de le faire, mais la question juste derrière est qu'il ne faut pas non plus en faire trop. Et ce, parce qu'il serait possible d'arriver à une situation où celui qui a été recruté juste l'année d'avant se retrouve ensuite dépassé au niveau salarial par le suivant (par exemple pour 1975, il faut savoir ce que l'on fait pour celui de 1974 et de 1976). C'est un sujet qui est techniquement assez redoutable. S'il faut monter les plus jeunes, il faut aussi monter celui qui est juste devant et juste devant jusqu'au bout.

Aujourd'hui, avec notre structure démographique, 90 % des professeurs d'université ne sont pas concernés par la réforme des retraites. Ils sont tous nés avant 1975. Pour les maîtres de conférences, nous allons dire que nous avons un petit 50 % qui sont concernés par la réforme. Quand on regarde, à peine neuf ou dix ans après, nous avons 100 % des personnes qui sont concernées. Nous n'avons donc pas un temps infini pour que cet effet de propagation des revalorisations salariales puisse se produire. J'entends bien l'objectif qui est de servir les plus jeunes, mais il faut aussi servir la

succession des gens qui sont devant. Il y a sinon un moment où tout bascule. Vous serez alors en droit de me dire que c'est intolérable, que ce n'est plus une inversion de carrière, mais une inversion de rémunération, ce qui est encore plus grave.

Nous sommes sur des sujets assez compliqués. Vous étiez critiques sur certaines simulations qui sont sorties concernant les enseignants. Je peux vous dire que ce que les premiers chiffres concernant les chercheurs laissent un peu dubitatif. Des gens que l'on recruterait à 28 ans après six ans de service public et qui donc ont eu leur doctorat à 24 ans ont sans doute eu leur bac très tôt. Ce seraient de très hauts potentiels si tout le monde serait ainsi.

Nous voyons bien qu'il existe un besoin d'échanges et d'approfondissement technique avec nos collègues du haut-commissariat et de la direction du budget qui font tourner ces calculs. Ils arrivent à la conclusion que si j'ai travaillé longtemps en étant bien primé, finalement je n'ai pas de gros soucis. Sauf que nous avons deux soucis. Un, nous sommes peu primés et deux, nous commençons tard. Ce sont deux choses qui n'ont pas d'équivalent dans aucun corps de la fonction publique.

Tout le monde a critiqué l'étude d'impact, mais je l'ai, pour ma part, trouvée passionnante. Dans ces 1 000 pages, il y avait une mine d'informations. Par exemple, le tableau avec la répartition des polypensionnés. Aujourd'hui, il n'y a que 1% des Français qui sont monopensionnés. Pour les bipensionnés, nous en arrivons finalement à un tiers. Il y a quand même plus des deux tiers des Français qui ont plus de deux régimes de retraite. Cela fait réfléchir.

On peut arriver à un régime avec des conditions un peu différentes en fonction des corps des populations, des secteurs d'activités, etc., mais où il y aura à la base quelque chose de totalement commun. Quand vous faites des calculs entre ce qu'une personne a gagné pendant sa vie active et les points acquis pour sa retraite, selon les régimes, le résultat est totalement différent. Et ce, alors qu'à la base, ce sont les mêmes euros qui sont gagnés. Cela a quelque chose d'étrange. Ce système universel essaie de nous corriger cela.

#### **M. SIMON (UNSA)**

Sur la question des multipensionnés, il faut regarder le pourcentage. Je suis même étonné qu'il y ait 1 % de personnes monopensionnées. Tout le monde a fait un petit boulot un ou deux ans qui lui a rapporté un trimestre dans un coin. Quand on est tri ou quadripensionné, je pense qu'il faut regarder l'âge de ces personnes. Les retraités actuels sont tous à mon avis quadripensionnés parce que l'histoire a fait en plus que les régimes de retraite ont changé au cours du temps. Regardons les jeunes aujourd'hui, je pense que nous allons peut-être vers moins de multipensionnés dans les générations qui avancent que dans les générations passées. Je parle hors réforme des retraites.

#### **M. COURAL, PRÉSIDENT**

C'est déjà juste une réalité.

#### **M. HEBERT (FSU)**

Je ne vais pas répéter ce que j'ai dit en déclaration liminaire puisque cela concernait en partie ce sujet. Je ne vais pas redire tout le mal que nous pensons de la réforme des retraites, mais je prends bonne note en revanche de votre dissociation des échanges sur la revalorisation salariale et l'attractivité de nos métiers de ce qui concerne la compensation retraite. De ce point de vue, cela fait partie de nos revendications, cette discussion sur la revalorisation salariale nous paraît donc complètement nécessaire. Nous y prendrons part en termes de dialogue.

De notre point de vue, elle doit évidemment concerner les corps d'enseignants-chercheurs et de chercheurs de par la déconnexion des niveaux de rémunération par rapport aux corps dans d'autres ministères. Elle concerne aussi tous les collègues BIATSS dans leur immense diversité, que ce soit les ITA côté EPST ou les filières de l'enseignement supérieur. Nous pensons en particulier à la requalification des catégories C avec non seulement l'écrasement des grilles des collègues. Il y avait des remarques sur les carrières plates qui étaient moins touchées en pourcentage. C'est sans doute vrai, mais 10 % de baisse de pension appliquée à de tout petits salaires, c'est parfaitement dramatique. Et ce, même si en valeur absolue, cela fait des baisses qui ne sont pas impressionnantes.

par rapport à de gros salaires. Pour les collègues qui ont de petits salaires, c'est évidemment parfaitement dramatique.

D'une manière générale, il y a une question de reconstruction des grilles. Au fur et à mesure de l'augmentation du SMIC, au lieu de faire évoluer les grilles, on a raboté le bas de la grille en coupant les échelons du bas et on commence un peu plus haut dans la grille. Dans les faits, nous avons aujourd'hui un vrai souci d'écrasement avec des grilles qui vont de point en point au fur et à mesure que l'on augmente des choses.

Si nous comparions le coût complet des mesures d'évolution de carrière des collègues en traitement dans les rectorats (bien souvent ces collègues de catégorie C sont gérés par des rectorats), le coût de gestion de ces changements d'échelon par rapport à ce que cela rapporte aux collègues concernés, cela nous arracherait les cheveux à tous. Il existe une vraie question dessus qui se pose.

Au-delà, ce sont aussi les collègues BIATSS qui peuvent être associés et pas seulement les corps de chercheurs et enseignants-chercheurs. Et ce, même si évidemment pour ces corps c'est absolument nécessaire.

Par ailleurs, il y a la discussion sur la compensation du système de retraite tel qu'il est envisagé. Nous continuons à le combattre et nous pensons que ce projet va tomber. Évidemment, nous n'avons pas de précipitation pour discuter des compensations. Pour les baisses qui sont évoquées à 40 %, nous avons fait des simulations côté enseignants-chercheurs ou chercheurs, mais aussi côté BIATSS. De ce point de vue, ceux qui ont des primes existantes sont un peu moins impactés en pourcentage. Ils sont quand même parfaitement impactés.

Si nous voulions que les mesures soient en dehors, il faudrait sans doute des régimes indemnitaires à hauteur de la moitié du revenu. Là où en moyenne, pour les corps les mieux indemnisés, on est à hauteur de 25 % ; pour les collègues de catégorie C, on est de l'ordre de 12 à 13 % de régime indemnitaire. Évidemment, il n'y a pas de réalité opérationnelle. Dans les établissements aujourd'hui, aucun d'entre eux n'envisage sérieusement de monter à 50 % de régime indemnitaire. De ce point de vue, il y aura largement de quoi discuter si la réforme va au bout, mais j'ai bien noté la prudence avec laquelle vous évoquiez le système à point pour aujourd'hui ou pour plus tard. Plus ce sera tard, mieux ce sera de notre point de vue.

## **M.COURAL, PRÉSIDENT**

Ce n'est pas de la prudence, c'est juste le constat d'un mouvement qui aboutira, je le crois, un jour ou l'autre à cela.

Vous avez dit tout à l'heure qu'ils étaient plus avancés au MEN. Je ne dirais pas tout à fait cela, je dirais que nous sommes au MESRI pas si mal partis que cela. Nous avons engagé ce travail sur la LPPR il y a longtemps. Finalement, nous avons mis sur la table des constats qu'aujourd'hui peu de gens peuvent contester, y compris au plus haut niveau de l'État, sur la situation salariale. Cela s'est fait paisiblement, sans affrontement, en mettant les chiffres les uns après les autres. Ces éléments ont été intégrés, nous n'avons pas à nous battre sur le fait de savoir si c'est vrai ou faux. La question de la véracité du décrochage salarial a été mise en place.

Nous avons réussi, dans le dialogue avec vous, à construire l'idée qu'il y aurait deux objectifs différents, l'un qui serait une revalorisation salariale concernant tous les corps de l'ESR et, par ailleurs, quelque chose de postérieur et en dehors de la loi de programmation (parce que les mesures de la loi de programmation, c'est 2027 et les vraies mesures à mettre en œuvre vont bien après). Il faudra trouver une façon de prévoir l'inscription, dans la loi de programmation, des mesures budgétaires qui vont courir bien au-delà de la loi de programmation. Il faudra éventuellement prévoir l'existence d'une forme de clause de revoyure dans la loi de programmation notamment sur ce sujet des retraites.

Ce n'est pas une critique vis-à-vis du système qui est proposé, mais il y a aujourd'hui 26 ordonnances différentes que nous ne connaissons pas. Nous avons un peu de mal à tout comprendre dans le détail. Je ne parle pas de ceux qui vont basculer définitivement ou de ceux qui ne sont pas du tout concernés, mais de ceux qui sont entre les deux. Comment passer d'un système à l'autre ? Comment basculer les points déjà acquis dans un système de retraite public dans le nouveau système ? Nous



n'avons pas encore le mode d'emploi détaillé de cela. Peut-être que nous nous apercevrons qu'il existe de vraies difficultés aujourd'hui. Je crois que nous devons nous préoccuper de l'inscription d'une clause de revoyure dans la loi sur ce sujet. Il faut que nous ayons notre première tranche qui soit posée année après année et que nous ayons l'inscription de quelque chose qui nous donne le cap pour les années d'après. Aujourd'hui, la discussion telle qu'elle a été acceptée porte sur les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs sur le deuxième volet.

### **M. LOUREIRO DA FONSECA (CFDT)**

Je voudrais préciser mon propos de tout à l'heure sur le fait que le SCO est plus avancé que le MESRI. Nous sommes plus avancés sur la discussion générale sur l'ensemble et les grands axes. Nous sommes au courant de l'avancée de chacun des dossiers côté MEN et côté MESRI. Ils sont en avance sur les questions que posait tout à l'heure mon collègue sur la mécanique. C'est ce que le SCO a commencé à faire, je ne dis pas qu'il a beaucoup avancé. Disons qu'ils ont au moins des dates et des chantiers engagés, etc.

N'y voyez pas de reproches de ma part, c'est plus question de demander à quel moment nous allons entrer dans le vif du sujet qui est technique et un peu complexe, mais qui est indispensable. C'est aussi ce qui permet de rassurer nos collègues. J'étais lundi sur le plateau de Saclay. Aujourd'hui, les collègues nous posent des questions très précises sur ces mécaniques.

Il y a deux éléments importants qui ne sont pas directement concernés, mais je pense qu'il est bien que les voix convergent en direction de Matignon et de l'Élysée sur ces sujets. Il y a quand même la question de la gouvernance du futur système entre autres et ensuite celle de la clause de revoyure. Nous nous doutons qu'il y a des situations qui risquent de ne pas être anticipées, mais quand elles arriveront, il faut que soit donnée la possibilité d'y répondre et de corriger. Je pense que c'est un message aussi important.

Dans la liste des points d'attention de la CFDT côté enseignement et recherche, il y en a un autre que nous soulevons depuis quelque temps déjà. Nous sommes dans une société qui pousse les jeunes à faire des études de plus en plus longues. Et ce, parce que pour être dans la compétition mondiale, l'économie mondialisée et concurrentielle, on sait que l'on a plus de chances de s'en sortir si on est dans la production de qualité avec des produits à forte valeur ajoutée ce qui nécessite de la main-d'œuvre hautement qualifiée. Il existe cette exigence de la société et des gouvernements depuis plusieurs mandats. Comment ne pourrions-nous pas traiter cette question dans le cadre d'une réflexion sur le changement de régime des retraites qui est un changement important et structurel ?

Il y a des dispositifs par exemple de bonification pour le service civique. En gros, ceux qui auront fait un service civique bénéficieront de points supplémentaires qui leur seront attribués pour compenser cet investissement. Nous posons la question du revenu universel d'activité qui est un dispositif qui doit pouvoir être pris en compte dans le cadre du calcul de la pension à venir dans un système universel. Il y a la question de la bonification rattachée à certaines parties d'études supérieures faites par les jeunes. Je pense qu'il y a là un sujet.

Nous ne pouvons pas être dans une société qui a des exigences fortes en matière d'augmentation des niveaux de qualification et de diplômes. Nous y souscrivons à la CFDT, c'est d'ailleurs aussi un projet de la confédération CFDT parce que nous savons que pour sauver les emplois, il faut augmenter le niveau général de qualification et faire de la production de qualité. Il ne peut pas y avoir cette double injonction et se dire que l'on ne traite pas la question de la reconnaissance, dans un système universel à point, de la question de l'allongement de la durée d'étude. C'est à distinguer de l'entrée tardive dans nos métiers. Quand nous disons qu'un chercheur rentre à 34-36 ans dans son métier de chercheur, c'est exact, mais il a souvent cotisé avant. Nous posons donc une autre question. C'est celle des années d'étude où tout le monde n'a pas eu la chance de faire de l'alternance ou l'ENS qui permet de cotiser dès 20 ans. Ce sujet existe bien.

### **M. COURAL, PRÉSIDENT**

Bien sûr, je pense, de toute façon que le sujet dépasse le champ de compétence de la DGRH. Les gens arrivent chez nous en tant qu'agents publics. Le fait de mettre un an de bonification systématique à tout nouveau recruté enseignant chercheur va dans ce sens-là. C'est un élément de justice entre les deux hémisphères de notre bel ESR.

S'il n'y a pas d'autres interventions, je vous remercie de cet échange.

*La séance est levée à 17 heures 30.*