

# Des « perspectives concrètes d'amélioration » totalement virtuelles

→ par le secteur Situation des personnels

L'agenda social de l'ESR lancé en grande pompe en novembre par Thierry Mandon devait selon lui « offrir des perspectives concrètes d'amélioration des conditions de travail aux 232 500 femmes et hommes qui font vivre l'enseignement supérieur et la recherche au quotidien, et qui méritent d'être mieux considérés et mieux reconnus dans leurs missions qu'ils ne l'ont été au cours des dernières années ». Bilan provisoire : aucun progrès, aucune écoute des revendications syndicales et un ministère qui soutient souvent la position des présidents d'université.

Les discussions entre le ministère et les organisations syndicales avec la participation de la CPU, furent organisées en cinq groupes de travail, comme suit :

- GT 1 : suivi de la situation des contractuels ;
- GT 2 : mobilité ;
- GT 3 : responsabilité sociétale de l'employeur ;
- GT 4 : missions et perspectives de carrières ;
- GT 5 : régimes indemnitaires.

Les intitulés apparemment larges de ces groupes de travail cache un champ de questions réduit par un cadrage ministériel préalable<sup>(1)</sup>. La directrice générale des ressources humaines de MENESR, en charge de la présidence des séances, s'y est strictement tenue, opposant des fins de non-recevoir à nos tentatives d'élargir certaines discussions à des préoccupations syndicales importantes. Inversement, quelques sujets prévus dans les fiches de cadrage ne doivent pas inspirer la DGRH puisqu'ils sont restés inexplorés (« améliorer la connaissance de ce qui est pratiqué par les établissements en matière de conditions de travail et de qualité de vie au travail », « améliorer l'accompagnement social du changement induit par les politiques de site »).

Nous avons rendu compte (cf. n° 641, p. 16-17 ; n° 643 p. 5) du premier cycle de réunions de ces GT, tenues entre fin novembre et février, et de l'insatisfaction qui en est ressortie. Lors de la réunion conclusive du 10 février, toutes les organisations syndicales (sans exception) ont été très critiques, notant des documents peu exploitables et la superficialité de l'approche en général. La DGRH avait alors promis que le second cycle de réunions se ferait sur un autre mode et avec la présence d'un membre du cabinet. Où en est-on de ce 2<sup>e</sup> cycle après une réunion de chacun des



Le ministère reste sourd aux revendications, s'abritant le plus possible derrière les directions des établissements.

groupes de travail en avril ou mai ? Précisons dès maintenant que l'engagement d'une participation d'un interlocuteur politique, en position de répondre à des propositions syndicales, n'a pas été tenu...

## AUCUN PROGRÈS POUR LES PRÉCAIRES

L'objectif affiché du GT1 est le « suivi de la situation des contractuels ». Il est difficile de croire que ce « suivi » soit le prélude à un changement de « situation » et à une résorption de la précarité. La CPU, au nom de « l'agilité », prône un volant de contractuels pour assurer des besoins permanents. La DGRH a présenté une réforme permettant de contractualiser des chargés d'enseignement vacataires aux horaires lourds, jusqu'à 192 heures, et de limiter à 96 heures tous les autres ; en même temps, elle n'envisage pas un seul instant de titulariser ou de contractualiser ceux qu'elle désigne comme « faux vacataires », collègues qui, dans la plus grande précarité, vivent en grande part de vacances et que cette réforme risque de mettre définitivement à la rue. L'idée d'une « charte de gestion des contractuels » est également mise en avant par la DGRH et les syndicats d'accompagnement, mais la CPU insiste pour qu'elle n'ait aucune valeur contraignante. En avril, la séance a été surtout consa-

crée à un prérapport de l'IGAENR sur les contractuels LRU (art. L954-3). Si ceux-ci sont encore en nombre limité (2 000) et inégalement répartis dans les établissements, ils correspondent à de multiples usages : disciplines particulières, ex-vacataires historiques, postes non pourvus, doctorants non recrutés, retraités ayant dépassé la limite d'âge ou encore, comme à Toulouse 1, recrutement « d'excellents » (ayant les orientations libérales du prix de la banque de Suède local !). Il est peu probable que l'IGAENR recommande la suppression de ce statut dérogatoire, compte tenu de son « agilité ». Le GT1 ne risque à cet égard que d'être la caution de l'organisation d'une précarité encore plus « instituée » à l'université...

## RECU SUR LE (FAIBLE) DROIT À LA MUTATION DES EC

Les enseignants-chercheurs (EC) sont particulièrement concernés par le GT2 compte tenu de leurs grandes difficultés de mutation. La DGRH a soumis à la réunion du 9 mai des données instructives sur la campagne 2015 et des pistes susceptibles à notre avis d'améliorer le droit à mutation (simplification de procédure en cas de priorité légale, dispense d'examen par le CS des postes réservés à la mutation et campagne en amont, priorité à l'examen des postes à la mutation sur les postes au recrutement). Mais la CPU a exprimé des demandes orthogonales aux propositions de la DGRH, en se plaignant de la procédure différenciée introduite en 2014 pour les mutations prioritaires (au titre du rapprochement de conjoint ou ▶▶

© Alberto Ortiz / Wikimedia Commons



La question des salaires ne semble pas intéresser le MENESR...

▶ d'une situation de handicap), qu'elle qualifie d'incompatible avec la politique des établissements. Si les réactions de la FSU, l'UNSA et la CFDT ont été négatives, le SNPTES et FO ont soutenu eux aussi l'idée que tous les candidats passent par le comité de sélection. Mais l'ensemble du camp syndical s'est accordé sur l'intérêt d'un calendrier où les mutations seraient traitées séparément en amont des recrutements. La DGRH a pourtant conclu la réunion en expliquant « *qu'elle ne veut pas imposer des mesures non souhaitées* »...

#### DES CHARTES DE BONNES INTENTIONS

Le GT3 semble destiné à obtenir un relevé de discussion autour de la responsabilité sociale pour témoigner de l'existence d'une concertation sociale. Il a confirmé l'absence de volonté politique de discuter des questions essentielles, de fixer des objectifs partagés et communs à l'ensemble des établissements et de mettre en œuvre les moyens permettant de les atteindre. Le ministère initiera des actions de communication relatives aux thématiques de l'éga-

en cela la position défendue bec et ongles par la CPU. *A contrario*, l'autre note prévoit une liste d'indicateurs imposés et précis destinés à évaluer les congés et absences du personnel.

#### SILENCE SUR LES SALAIRES

La revalorisation des grilles de carrière prévue par le protocole PPCR de la Fonction publique reste absente des discussions dans le GT4. L'étude de l'avancement des PRAG et PRCE débutée lors du premier cycle de l'agenda social n'a pas été poursuivie. L'extension à ces enseignants de l'application du référentiel des tâches des EC n'a pas d'intérêt de l'avis du ministère qui se dédouane en invoquant la possibilité réglementaire pour la plupart des établissements de la décider localement. Concernant le recrutement des chercheurs, la DGRH n'a tenu aucun compte des réserves émises lors du pre-

mière cycle. Le sujet de la formation pédagogique des EC donne lieu à la présentation d'une enquête de la DGESIP sur les pratiques existantes, faisant état par exemple de décharges de service aux néo-recrutés dans 44 % des établissements interrogés. Un calendrier et une méthodologie pour construire un cahier des charges de la formation sont proposés. Il faudra cependant être vigilant puisque la DGRH semble d'abord conduite par des préoccupations gestionnaires visant à la mise en place d'un référentiel de compétences, exploitable notamment dans la procédure de titularisation.

Le SNESUP a décidé de ne pas participer au GT5 à la suite du refus d'élargir aux EC les discussions sur la PEDR des chercheurs, toujours très rétifs à cette prime. La rupture de méthode annoncée pour ce second cycle de réunions n'a pas eu lieu. On en reste pour l'essentiel à un monologue social. La DGRH esquive ses responsabilités d'employeur et renvoie autant que possible aux établissements. Il cautionne les positions de la CPU ; les préoccupations et la voix des organisations syndicales sont bien souvent ignorées, même lorsqu'il n'y a pas d'enjeu budgétaire (mutations par exemple). Monsieur Mandon, vous avez raison, les personnels de votre ministère « *méritent d'être mieux considérés* » ! ●

▼

**La rupture de méthode annoncée pour ce second cycle de réunions n'a pas eu lieu. On en reste pour l'essentiel à un monologue social.**

▲

(1) Fiches de cadrage disponibles sur <http://snesup.fr/Votre-metier?aid=7406&ptid=10>

## COMMUNICATION

# Le SNESUP-FSU arbore un nouveau logo

**E**n ouverture du congrès d'études de Rouen, ce 31 mai, la direction nationale du SNESUP a dévoilé le nouveau logo du syndicat, adopté à une large majorité par la Commission administrative du 19 mai, parmi une série de cinq logos présélectionnés et sur la base d'un cahier des charges précis. Il arbore les quatre couleurs de la FSU, sa police Franklin Gothic suggère dynamisme et solidité alors que son orientation ascendante sur fond blanc lui donne une dimension aérienne. Le léger décrochage de « SUP » résout enfin le principal défaut de l'ancien logo : l'autonomie visuelle de « SNES » qui introduisait parfois une confusion avec l'organisation syndicale de nos collègues du secondaire.

Ce nouveau logo a été conçu par la *designer* graphique



Susanna Shannon, qui a déjà produit des affiches et publications d'organisations syndicales et qui a collaboré avec *Libération*, *Les Inrockuptibles*, le centre Pompidou et une cinquantaine d'organes de presse et d'institutions culturelles. Dans un message

vidéo envoyé aux congressistes, l'artiste a souligné ce que son travail devait à son maître, David King, l'historien et *designer* anglais, spécialiste de la révolution russe et artiste engagé de la gauche londonienne. La création de ce logo s'inscrit dans un travail de modernisation des supports de communication et des publications de notre syndicat, en particulier la création d'un nouveau site Internet dont le lancement aura lieu à l'automne de cette année. Le secteur communication y travaille avec ardeur. ● **Pascal Maillard, secrétaire national**