Compte-rendu du CTMESR du 26 octobre 2020
Laetitia Grimaldi

Pour le SGEN CFDT : Franck Loureiro, Elisabeth Sioudan-Devailly, Laetitia Grimaldi et Christophe Bonnet (expert)

Désignation du secrétaire adjoint de séance : SNPTES

Déclarations liminaires

SNPTES : Décès de Samuel Paty. Espoir d'unité de la nation. Déclaration de JM Blanquert : propos insultants.

CGT : La FERC CGT apporte tout son soutien à la famille et aux proches de Samuel Paty. La FERC dénonce les tentatives de récupération politiques. Dénonce les déclarations de JM Blanquert. L'université est un lieu de débat et de développement de l'esprit critique + lieu de socialisation. Rappel de la demande du retrait de la LPR : l'université a besoin de moyens immédiats (équivalents à 2 universités). Nous sommes dans l'attente d'une réponse du MESRI pour la 3ème session des agents CROUS.

SGEN CFDT
Monsieur le directeur général, Mesdames et Messieurs,
Je ne pourrai pas commencer cette déclaration sans parler de l'immense émotion qui a saisi la communauté universitaire à l'annonce de l'assassinat par décapitation d'un de nos collègues par un terroriste islamiste. Samuel Paty était professeur d'histoire géographie ; il a été assassiné dans l'exercice de son métier et rien ne peut justifier cet acte barbare et lâche d'une frange islamiste qui frappe les symboles de l'émancipation des peuples. Une frange islamiste qui s'attaque surtout à ses coreligionnaires (dans le monde plus de 170 000 assassinés par le terrorisme islamiste).
Face à cet acte, et à tous les crimes odieux perpétrés au nom d'une religion, la communauté nationale doit faire front. Sans trembler, sans hésiter, nous devons répondre à ces attaques dont est victime toute la société et qui cherchent à nous diviser. Plus que jamais la recherche, en particulier celle en sciences humaines et sociales, a sa place pour analyser, comprendre et aider à combattre ceux qui s'attaquent à nos valeurs et aux personnes. Plus que jamais la recherche doit avoir les moyens de participer aux défis auxquels doit répondre notre société démocratique et laïque.
La laïcité est bien sûr un ensemble de textes juridiques et réglementaires. Ces textes et règles sont les modalités que notre société a mûries et choisies au fil des siècles comme ligne de conduite. C'est aussi un principe de concorde qui doit permettre le faire société, malgré ou grâce à nos différences de croyance, de philosophie, d'idéologie. Elle doit rassembler dans les différences. Aussi, tout ce qui conduit à diviser, à séparer, à exclure est à condamner. Nous devons être unis pour faire vivre les principes républicains, éviter les amalgames … Rappelons-nous que c'est la religion catholique qui était visée d'abord dans notre volonté devenue commune et définitive de séparer Église et État ; qu'on a décidé collectivement que la moquerie

de la religion n’était pas un sujet de litige ; qu’on a tiré une ligne claire entre ce qui était un système de représentation du monde et ce qui était un savoir établi et enseigné.
Pour réaffirmer tout cela, il est de la responsabilité de l’État de mettre en place des politiques publiques permettant à chacun de se sentir membre à part entière de la République, de la nation, de la société comme le demande la CFDT. Car l’École, l’Université ne peuvent pas tout à elles toutes seules. La CFDT et le Sgen-CFDT avec elle, demande ainsi l’extension du RSA aux moins de 25 ans, l’abandon de la réforme de l’assurance chômage, une augmentation des minima sociaux, un chèque de solidarité pour les plus modestes …
Je le disais, l’université ne pourra pas tout. D’autant qu’elle est elle-même victime de tentatives de déstabilisation et d’attaques de la part de divers groupes extrémistes et fondamentalistes. Elle en est victime et, en aucun cas, la cause ou la complice.
Le Sgen-CFDT, à ce titre, condamne fermement les propos tenus et réitérés récemment dans les médias par le ministre de l’Éducation nationale. Nous attendons de Madame la ministre de l’Enseignement supérieur et de la Recherche son soutien sans ambiguïté.
La communauté universitaire attend aussi du soutien pour faire face à la crise sanitaire. Des mesures ont déjà été prises. Le CHSCT a été réuni à plusieurs reprises. Mais l’aggravation de la situation nécessite aujourd’hui d’aller plus loin et plus vite. Le télétravail fait partie de l’arsenal de mesures permettant de limiter la propagation du virus. Il est encouragé par le président de la République, le Premier ministre, la ministre de la fonction publique. Et pourtant, dans trop d’établissements encore, nos militants nous font savoir que le télétravail est refusé à des agents qui le demandent et qui réunissent les conditions nécessaires. La question de la mise en place et de la généralisation des formations hybrides sont plus que jamais d’actualité. Ces sujets, télétravail et formations hybrides, impliquent des coûts pour les établissements. Il faut acheter du matériel, former les personnels, recruter des agents dans les services des DSI déjà débordés et épuisés. Quelle reconnaissance pour les personnels dont les conditions d’exercice se trouvent grandement modifiées et le temps de travail augmenté ? Le gouvernement accompagne les entreprises du secteur privé pour faire face à la crise et c’est très bien. Nous attendons qu’il en fasse de même pour les établissements publics. Et la réponse ne peut pas être la LPR qui permet à peine de combler un retard accumulé depuis de nombreuses années. Il faudra aussi s’interroger sur le plan de relance et en particulier sur le volet rénovation des bâtiments universitaires et des laboratoires. Je n’imagine pas qu’il soit possible de rénover ou construire comme on le faisait avant la crise sanitaire. Il faut en tirer les leçons pour les conditions de travail des agents et des étudiants : des salles pourvues de fenêtres qui s’ouvrent, avec des systèmes d’aération, de ventilation de qualité, dans le respect des normes HQE. Le Sgen-CFDT demande que les mandatés au CHSCT ministériel et dans les CHSCT de proximité soient saisis de ces sujets.
Enfin, je terminerai par le protocole d’accord signé le 12 octobre. Comme le Sgen-CFDT l’a déjà exprimé, cet accord acte des avancées importantes pour les agents. Il ne permet cependant pas de satisfaire toutes les revendications du Sgen-CFDT. Je ne reprendrai pas ici toutes les remarques formulées dans le courrier à la ministre du 9 octobre 2020. Mais l’aboutissement dans notre champ professionnel d’un accord majoritaire doit être l’occasion de nous saisir de cette possibilité pour avancer sur d’autres dossiers. Dans la même lettre évoquée précédemment, le Sgen-CFDT pointait un certain nombre de sujets qui pourraient faire l’objet d’ouverture de

négociations permettant d'aboutir à un accord majoritaire : c'est le cas par exemple du télétravail, de la reconnaissance des ESAS et des contractuels … Le Sgen-CFDT attend donc une réponse de la ministre.
Je vous remercie pour votre écoute.

FSU : La déclaration de JM Blanquert sur l'université est inadmissible. Ses propos sont violents et inattendus. Silence assourdissant de la ministre de l'ESR. Quid du budget supplémentaire alloué aux universités dans le contexte sanitaire ?

UNSA : Choqués et bouleversés par l'assassinat de Samuel Paty. Mais aussi par les propos de JM Blanquert. L'université n'est pas responsable des maux de la société. Mutisme de la ministre incompréhensible.
La situation sanitaire nous appelle à la plus grande prudence. Il faut entendre les craintes liées à la possible volonté du ministère d'installer durablement l'enseignement à distance.

Solidaires : Assassinat de Samuel Paty. Instrumentalisation pour faire des amalgames. Condamne les propos de JM Blanquert qui s'attaque particulièrement à l'UNEF.

FO : Soutien à la famille et aux collègues de Samuel Paty. Les personnels sont de plus en plus exposés face aux dangers de la société. Le ministère doit répondre aux demandes de protection des fonctionnaires. Condamne les propos de JM Blanquert et lui demande de les retirer. Demande l'annulation de l'état d'urgence. Demande de retrait de la LPR et du protocole d'accord.

Réponse du DGRH : Notre émotion est forte suite à l'assassinat de Samuel Paty. Nous en tirerons les conséquences pour renforcer la protection des personnels. Une enquête est en cours à la demande de JM Blanquert.
Nous entendons vos expressions sur les propos récents de JM Blanquert et allons faire remonter vos expressions au cabinet de Blanquert et de Vidal.
Sur le télétravail, Amélie de Montchalin a fait des déclarations ces derniers jours et nous allons nous saisir de ce dossier très vite car il semble maintenant certain que cette modalité de travail va se généraliser.

Respect d'une minute de silence en mémoire de Samuel Paty.

1 - Approbation du PV du CTMESR du 16 juillet 2019

Approuvé

2 - Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels enseignants-chercheurs et assimilés et des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) dans les établissements d'enseignement supérieur

Il y aura un bilan à un an, comme pour les LDG carrières.
Après le travail réalisé en GT, nous avons reçu un certain nombre d'amendements à examiner en séance.

Prise de parole de l'UNSA : les LDG sont toujours les bienvenues car elles permettent une unité de gestion sur l'ensemble du territoire. Nous diffuserons ces documents auprès des personnels que nous représentons. Elles devraient aller au-delà des mobilités entrantes et sortantes et se préoccuper aussi des mobilités internes en particulier pour les EC. Cependant les LDG ne peuvent pas régler les problématiques de mobilité pour les ITRF de l'ESR en particulier dans le cadre des rapprochements de conjoints.

Amendements	**Vote**	**Décision**
FSU		
Amendement 1 A la fin du paragraphe « L'information des organisations syndicales » ajouter une phrase : Pour toutes les opérations se faisant "à date", les résultats des mouvements sont portés à la connaissance des organisations représentatives sous forme d'un tableau récapitulatif. Page 3 • L'information des organisations syndicales Par ailleurs, les établissements communiquent aux organisations syndicales représentées à leurs comités techniques d'établissement ou au comité technique ministériel, annuellement au mois de novembre, les listes nominatives de leurs personnels comportant leurs corps et affectations, avec une date d'observation au 1er septembre. Pour toutes les opérations se faisant "à date", les résultats des mouvements sont portés à la connaissance des organisations représentatives sous forme d'un tableau récapitulatif.	**Pour** : SNPTES CGT CDFT FSU UNSA SUD FO 14 **Contre** : **Abst** :	Défavorable car ce qui est accepté est la communication personnelle sur l'ensemble des effectifs. Ceci ne concerne que les BIB dans l'ESRI. Rejeté
SUD EDUCATION		
Amendement 1 : P2 fin du 1er paragraphe : Ajouter : « et soumises pour avis au comité technique de l'établissement » Explication : c'est mieux de le dire.	**Pour :** **Contre :** **Abst** :	Intégré
Amendement 2 : P3 3ième paragraphe : Supprimer la phrase : « Cette convention peut prévoir que l'agent mis à disposition peut percevoir de l'organisme d'accueil un complément de rémunération indemnitaire. »	**Pour** : SUD 1 **Contre** : SNPTES CGT CFDT FO 11 **Abst** : FSU UNSA 3	C'est une disposition règlementaire. Nous allons retirer la mention à l'indemnitaire puisque le complément peut prendre une autre forme Rejeté
Amendement 3 : P4 1er paragraphe « enseignants-chercheurs » Remplacer « la commission déontologie » par : « le référent ou la référente déontologue de l'établissement ou par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique »	**Pour** : **Contre** : **Abst** :	Propose une reformulation pour prendre en compte la remarque et utiliser les bons termes Amendement retiré

Explication : La commission déontologie n'existe plus depuis le 1er février.		
Amendement 4 : P11 2ième paragraphe de « la prise en compte du handicap » Supprimer la phrase « Cette prise en considération du handicap du conjoint ou de l'enfant handicapé dans les campagnes annuelles de mutation ne revient pas pour autant à accorder une priorité au titre du handicap au fonctionnaire effectuant une demande de mutation. » Explication : sinon à quoi sert le plan ?	**Pour** : SNPTES CGT CFDT FSU UNSA SUD FO 15 **Contre** : **Abst** :	Les priorités sont strictement limitées par la loi. Il s'agit ici de faire état d'une recommandation forte Rejeté
Amendement 5 : Toute la partie « Mise en œuvre des règles de départage » s'applique à tous les agents EC comme BIATSS et devrait donc être positionnée ailleurs dans le texte.	**Pour** : SNPTES SUD 5 **Contre** : **Abst** : CGT CFDT FSU UNSA FO 10	Les règles de départages sont dans le cadre d'un mouvement annuel qui ne concerne que la filière BIB. Rejeté
Amendements de forme : P1 supprimer les 2 « aux » en début des alinéas P8 2ème paragraphe : remplacer « ont » par « sont »	**Pour** : **Contre** : **Abst** :	
SGEN-CFDT		
Amendement n°1 : I.2 – Directives en matière de mutation Supprimer les points suivants du 2ème alinéa : « Dans le respect de leur indépendance et de leur souveraineté et sans renoncer à la meilleure adéquation des profils et du poste à pourvoir, les comités de sélection pourront utilement prendre en compte : - le développement de la politique de site et de l'existence d'un espace de mobilité interne entre les partenaires ; - le développement d'équipes d'enseignement et de recherche pluridisciplinaires ; - la diversification des profils et la dimension exogène des recrutements ; Exposé des motifs : Ces points ne relèvent pas de la compétence du COS. Il s'agit plutôt d'orientations stratégiques qui interviennent en amont dans la définition des profils de postes. De fait, la possibilité ouverte aux comités de sélection de prendre en compte la politique d'établissement (et assimilé) dans l'évaluation des candidatures semble contradictoire avec la législation en vigueur telle qu'elle est interprétée par la copieuse jurisprudence. Jusqu'à présent, les comités de sélection sont des jurys de concours qui doivent faire un classement au mérite (en tenant compte toutefois du profil de poste dans leur manière d'évaluer). La formulation proposée sort radicalement de cette interprétation. Qui aura qualité pour faire connaitre au comité les	**Pour** : CFDT FSU UNSA SUD FO 8 **Contre** : **Abst** : SNPTES CGT 7	Défavorable car le COS s'appuie sur les profils de postes qui peuvent s'inscrire dans les éléments décrits ici. Rejeté

aspects de la politique de l'établissement dont il peut ou doit tenir compte ? Ces informations seront-elles communiquées aux candidats ? Il pourrait résulter de cette disposition un contentieux massif !		
Amendement n°2 : I.2 – Directives en matière de mutation, 5ème paragraphe. Modifier le pourcentage visé pour les MCF de 10% à 15% immédiatement, ainsi que l'objectif à 3 ans de 15% à 20%. « Le ministère recommande que la part des recrutements par mutation soit d'au moins 15% pour les professeurs et de 10% 15% pour les maîtres de conférences. L'objectif en 3 ans serait d'atteindre 20% pour les professeurs et 15% 20% pour les maîtres de conférences ». Exposé des motifs : Pourquoi cette différence entre professeur.e.s d'université et maître.sse.s de conférences ? Les demandes de mutation sont tout aussi pressentes, et même sans doute davantage, pour les second.e.s que pour les premièr.e.s. Et ce, d'autant plus que le premier objectif mentionné correspond (dixit la DGRH) à la moyenne actuelle des mutations qui est très insatisfaisante.	**Pour** : CFDT SNPTES FSU UNSA SUD 11 **Contre** : **Abst** : CGT FO 4	Défavorable car le concours de MCF est un concours de primo-recrutement à la différence des concours de PU qui est essentiellement un concours de promotion d'où l'écart de pourcentage compte tenu de la nature différente. Par ailleurs, la DGRH ne souhaite pas modifier les règles aussi vite. Rejeté
Amendement n°3 : Page 2, 3ème alinéa : Sous la phrase : Les lignes directrices de gestion ministérielles sont soumises pour avis au comité technique ministériel de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Ajouter : « Comme l'indiquent les textes législatifs et réglementaires qui les régissent, il peut être dérogé aux LDG, en particulier lorsque la situation de l'agent ou les besoins du service peuvent le justifier. » Exposé du motif : Cette information permet de justifier le traitement des situations particulières évoquées en d- (p.13)	Pour : UNSA ; CFDT 4 Contre : FO 1 Abst : FSU ; SUD ; SNPTES ; CGT 9	Défavorable car traité après Rejeté
Amendement n°4 - Page 2, 3ème § : Remplacer : « Un bilan de la mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion est présenté chaque année devant les comités techniques compétents. », Par : « Le ministère garant du respect des lignes directrices de gestion présente devant le CT un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles et comprenant des indicateurs qui concernent notamment le nombre de demandes de mutation, le nombre de candidats, la durée de vacance des postes, l'origine des recrutements (par corps et type de service), le taux de mutations acceptées ainsi que des indicateurs sur l'égalité professionnelle. Il présente également les cas d'application des articles 60 et 62 bis et les éléments de synthèse chiffrés sur les recours. »	**Pour** : CFDT SNPTES FSU ; UNSA ; SUD ; FO 12 **Contre** : **Abst** : CGT 3	Pas nécessaire de détailler ces éléments de bilan. Propose de discuter des éléments chiffrés plus tard dans le cadre d'un GT. Rejeté
Amendement n°5 Page 3 : Information des organisations syndicales Ajouter cette phrase à la suite du paragraphe : « Pour tenir compte de la date d'affectation des lauréats des concours ITRF de catégorie A, une liste	**Pour** : CFDT SNPTES UNSA 8 **Contre** :	Défavorable car si l'on fait une nouvelle extraction le 15 décembre il faut aussi le faire au 1er janvier

nominative complémentaire sera communiquée au mois de janvier avec une date d'observation au 15 décembre. » Exposé du motif : Il s'agit de fournir les mêmes informations concernant ce corps à l'image des autres corps concernés par les mêmes LDG.	**Abst** : CGT FSU SUD FO 7	pour les BIB et il est donc compliqué d'avoir un élément stabilisé. Rejeté
Amendement n°6 Page 9 : Tout candidat à mutation doit veiller au respect des règles suivantes [...] Ajouter : « ou en cas de mutation sous conditions » - une demande de mutation engage la responsabilité de son auteur pour les postes demandés, quel qu'en soit le rang, l'agent ne pouvant, sauf cas de force majeure ou en cas de mutation sous conditions, renoncer à être affecté sur un poste demandé. Exposé du motif : C'est le cas des collègues en couple qui demandent leur mutation et souhaitent être mutés dans même ville. C'est d'autant plus justifié pour les agents des DOM-TOM qui souhaitent rejoindre la métropole.	**Pour** : **Contre** : **Abst** :	Avis favorable Intégré
Amendement n°7 Page 9 : II-1-1 : la faible ancienneté sur un poste ne pouvant constituer à elle seule un motif de refus de départ en mobilité - Modifier: la faible ancienneté (inférieure à 3 ans) sur un poste ne pouvant... Exposé du motif : Pour éviter toute ambiguïté dans les établissements	**Pour** : **Contre** : **Abst** :	Il y a une préconisation de stabilité sur les postes de 3 ans est mentionnée en page 8. Avis défavorable. Retiré
Amendement n°8 Page 10 : Une demande peut ainsi être présentée à plusieurs titres […], Ajouter un item - suppression de poste; - convenance personnelle. - volonté de développer son parcours professionnel Exposé du motif : La mobilité permet de construire un parcours professionnel. Il conviendrait de distinguer convenance personnelle et la volonté de l'agent de développer son parcours professionnel ce n'est pas la même chose.	**Pour** : CFDT SNPTES UNSA 8 **Contre** : **Abst** : CGT FSU SUD FO 7	Ne sont listées que les priorités légales (le parcours pro fait partie de la convenance personnelle). Rejeté
Amendement n°9 : page 11 : § La prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux Ajouter « d'outre-mer » après « ce CIMM dans l'académie ou la collectivité demandée, » La phrase devient : « La priorité légale au titre du centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM) est accordée aux agents justifiant de la présence de ce CIMM dans l'académie ou la collectivité d'outre-mer demandée, en fonction de critères dégagés par la jurisprudence et précisés dans la circulaire DGAFP n° 02129 du 3 janvier 2007. Exposé des motifs : pour faciliter la compréhension et indiquer que le champ d'application du CIMM concerne les mutations dans les DOM (Guadeloupe, Martinique, Réunion, Guyane, Mayotte) et les COM	**Pour** : **Contre** : **Abst** :	Le CIMM concerne précisément et uniquement les Outre-mer. Dans la mesure où ce document sera grand public, nous allons le rajouter. Intégré

(Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, autres COM)		
Amendement n°10 : page 13, d- Situations particulières liées à la mobilité Ajouter avant la liste de points, la phrase suivante : « La situation individuelle des agents est également à prendre en compte. Les candidats doivent porter à la connaissance de l'administration leur situation individuelle par tout moyen. Ils le font jusqu'à la clôture des candidatures. Leur situation est alors étudiée avec attention. » Exposé des motifs : Le but est de compléter cette liste d'une phrase qui annoncera et renforcera les informations qui suivent auprès des agents.	**Pour** : **Contre** : **Abst** :	Il y a une précision en ce sens juste avant dans le texte. Retiré
Amendement n°11 : page 13, d- Situations particulières liées à la mobilité Ajouter un alinéa avant Situation des stagiaires : • « Situation des agents en fin de décharge syndicale » « La situation des agents en fin de décharge suite à un mandat de permanent syndical ou assimilé doit être examinée avec attention. » Exposé des motifs : Les agents déchargés de service à titre syndical à temps complet rencontrent souvent des difficultés au moment où ils souhaitent réintégrer. Ce doit être un point d'attention dans les opérations de mobilité.	**Pour** : CFDT SNPTES CGT FSU UNSA SUD FO 15 **Contre** : **Abst** :	Dans le paragraphe D nous traitons de situations juridiques bien définies et règlementaires. LA fin d'une décharge syndicale ne relève pas de cette situation particulière liée à la fin d'une mobilité. Rejeté
Amendement n°12 Page 15 : supprimer la dernière phrase : « Il organise la mobilité des personnels et veille à leur garantir, tout au long de ces procédures la meilleure information. » Exposé des motifs : cette phrase figure déjà en page 1 (dernière phrase)	**Pour** : **Contre** : **Abst** :	Intégré
Amendement n°13 page 14, II-2 -2 L'examen des candidatures […] Ajouter sous la phrase : Les agents peuvent être amenés… « Les candidats déposent leurs candidatures officielles assorties de l'ensemble des pièces justificatives requises au plus tard le dernier jour de la publication du poste. Les agents contactent directement les services recruteurs définis dans l'avis de vacance de poste. » Exposé des motifs : Il apparaît nécessaire de formaliser un canevas portant sur les modalités d'échanges d'informations entre agents candidats et établissements/services recruteurs afin d'éviter les pratiques locales qui s'opèrent au détriment des collègues.	**Pour** : CFDT UNSA 4 **Contre** : **Abst** : SNPTES CGT FSU SUD FO 11	Il ne nous semble pas nécessaire de préciser ce qui doit figurer dans les fiches de poste ni quel service contacter. Rejeté
Amendement n°14 a) et b) a) Page 15 Ajouter : Pour la mise en œuvre de ces procédures, il est demandé aux établissements : - d'accuser réception de l'ensemble des candidatures reçues ;	**Pour** : **Contre** : **Abst** :	Les LDG n'ont pas vocation à entrer dans les détails mais doivent poser des recommandations.

- de répondre à toute demande de renseignement écrite. - d'étudier toutes les candidatures et de proposer à tous les candidats un entretien si moins de six personnes manifestent un intérêt pour le poste. À partir de six candidats, seuls les candidats dont le profil apparaît en adéquation avec le poste pourraient se voir proposer un entretien. b) Page 15 Ajouter après : - de compléter une fiche de suivi permettant notamment d'objectiver le choix du candidat retenu ; - Les chefs d'établissement ou toutes les personnes ayant délégation à cet effet motivent explicitement et précisément les avis défavorables. Les avis défavorables doivent être communiqués aux candidats. Le choix d'émettre un avis défavorable ne doit pas être dévoyé. Ainsi un avis défavorable ne doit pas être donné afin de garantir que le candidat classé numéro 1 soit effectivement retenu. - Lorsqu'un agent fait valoir une priorité légale de mutation (articles 60II et 62bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) mais qu'il obtient un avis défavorable du chef d'établissement recruteur, ce dernier doit lui faire un retour écrit en motivant son rejet, avant la publication des résultats par l'autorité de nomination. Le paragraphe devient : Pour la mise en œuvre de ces procédures, il est demandé aux établissements : - d'accuser réception de l'ensemble des candidatures reçues ; - de répondre à toute demande de renseignement écrite. - d'étudier toutes les candidatures et de proposer à tous les candidats un entretien si moins de six personnes manifestent un intérêt pour le poste. À partir de six candidats, seuls les candidats dont le profil apparaît en adéquation avec le poste pourraient se voir proposer un entretien. - de conduire des entretiens de manière collégiale ; - de recevoir de manière systématique les agents qui bénéficient d'une priorité légale ; - à profil équivalent, de retenir le candidat bénéficiant d'une telle priorité ; - de compléter une fiche de suivi permettant notamment d'objectiver le choix du candidat retenu ; - Les chefs d'établissement ou toutes les personnes ayant délégation à cet effet motivent explicitement et précisément les avis défavorables. Les avis défavorables doivent être communiqués aux candidats. Le choix d'émettre un avis défavorable ne doit pas être dévoyé. Ainsi un avis défavorable ne doit pas être donné afin de garantir que le candidat classé numéro 1 soit effectivement retenu. - Lorsqu'un agent fait valoir une priorité légale de mutation (articles 60II et 62bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) mais qu'il obtient un avis défavorable du chef d'établissement recruteur, ce		Retiré

dernier doit lui faire un retour écrit en motivant son rejet, avant la publication des résultats par l'autorité de nomination. - d'adresser un courrier de réponse à l'ensemble des candidats. Exposé des motifs : La diversité des pratiques constatée après la 1ère année de mise en œuvre nous paraît justifier que soient introduites des recommandations plus précises en direction des établissements.		
Amendement n°15 Page 15 IV : L'information et l'accompagnement des agents Sous : « Le ministère accompagne les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion. », Ajouter « Les agents peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale de leur choix, représentative soit nationalement (CTM), soit au niveau de leur établissement ou de l'établissement/service recruteur (CTE) afin d'évoquer leur situation personnelle et de la porter à la connaissance de Les lignes directrices de gestion ministérielles sont soumises pour avis au comité technique ministériel de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Chaque organisation syndicale peut donc faire remonter les cas signalés. » Exposé des motifs : Il nous semble important que les agents soient informés de leur possibilité d'être accompagnés dès le début des opérations de mutation et pas uniquement quand ils reçoivent une réponse négative à leur candidature.	**Pour** : **Contre** : **Abst** :	L'accompagnement par les OS n'est prévu qu'en cas de décision défavorable. Retiré
Amendement n°16 Page 16 – Après : « L'administration s'assurera que le fonctionnaire a choisi un représentant désigné par une organisation syndicale représentative et que celui-ci a bien été désigné par l'organisation syndicale représentative. », Insérer un paragraphe : « Modalités de recours L'agent qui a reçu communication d'un avis défavorable pourra faire intervenir l'organisation syndicale de son choix auprès du chef d'établissement/service. L'agent peut, dans le délai de deux mois suivant la publication de la décision de l'administration, déposer un recours administratif contre une décision qu'il estime irrégulière. Ce recours est un recours gracieux s'il est formé auprès de l'autorité qui a pris la décision, ou un recours hiérarchique s'il est adressé à la personne qui est au-dessus de l'autorité qui a pris la décision. La forme du recours administratif est libre, mais son auteur doit préciser la décision qu'il attaque, par exemple en la joignant à son courrier, d'une part, et les motifs qui justifient sa contestation, d'autre part. L'autorité saisie du recours administratif dispose d'un délai de deux mois pour répondre, à compter de la réception de la demande.	**Pour** : CFDT FSU SUD 6 **Contre** : **Abst** : SNPTES CGT UNSA FO 9	L'amendement vise à détailler les recours de droit commun, or cela n'a pas lieu d'être mis dans les LDG Rejeté Franck indique qu'il est surpris par le refus systématique d'intégrer les précisions qui permette l'information des agents. Ceci va à l'encontre des échanges que nous avions dans le cadre des négociations autour de ces LDG. DGRH : je suis sensible à cet argument et nous devons développer un

Si elle ne l'a pas fait dans ce délai, cela fait naître une décision implicite de rejet du recours administratif. Si l'agent n'est pas satisfait de la réponse, qu'elle ait pris la forme d'un courrier ou qu'elle soit intervenue implicitement dans le silence de l'administration, il peut former un recours contentieux dans le délai de deux mois, suivant le cas, de la réception de la réponse écrite de l'administration, ou de la date de naissance de la décision implicite de rejet. L'agent peut également former un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent pour son lieu d'affectation, dans un délai de deux mois suivant la notification de la décision d'affectation. Le recours contentieux doit comporter les motifs de la contestation et être accompagné de la décision attaquée. » Exposé des motifs : Les modalités de recours informent l'agent pour faciliter sa décision d'engager un recours éventuel.		discours compréhensible à destination des agents. Un document de 30 pages n'est pas forcément la réponse. Nous avons une responsabilité de ce point de vue pour développer d'autres outils d'information
Amendement n°17 Page 16 dernier § a) ajouter après : seront ainsi organisés « pour approfondir les connaissances nécessaires et, ». b) ajouter après : aux exigences de leur poste « afin de réunir les conditions de réussite de l'agent recruté. » Le paragraphe devient : Afin de favoriser la prise de fonctions des agents mutés ou en primo affectation, les établissements s'attacheront à développer l'adaptation à l'emploi des personnels. Des formations et accompagnement des personnels seront ainsi organisés pour approfondir les connaissances nécessaires et pour faciliter l'adaptation de leurs compétences aux exigences de leur poste afin de réunir les conditions de réussite de l'agent recruté. Exposé des motifs : Trop souvent les agents nouveaux l'accompagnement par des « tuteurs » ne doit pas empêcher le recours à des formations théoriques permettant d'articuler pratique professionnelle et connaissances.	**Pour** : CFDT SNPTES UNSA 8 **Contre** : **Abst** : CGT FSU SUD FO 7	La phrase prévoit expressément les formations. Rejeté

Vote général :
Pour : SNPTES 4
Contre : CGT FSU UNSA SUD FO 8
Abstention : CFDT 3

3 - Décret relatif aux délégations régionales académiques à la recherche et à l'innovation

Le projet prévoit la suppression des DRRT au profit de la création des DRADI sous l'autorité hiérarchique du recteur de région académique mais sous l'autorité fonctionnelle du recteur délégué à l'ESR et à l'innovation.

UNSA fait état de son opposition à cette mesure.

SUD fait état des inquiétudes des personnels en cette période de transition.

SGEN : Nous réclamions le rattachement des ex DRRT depuis longtemps. Ce décret va donc dans le bon sens si les moyens qui seront donnés lui permettent d'être effectif.

Des amendements ont été déposés par le SGEN-CFDT :

Amendements	**Vote**	**Décision**
Article 1 Amendement 1 : applicabilité à la Guyane Formulation de l'amendement : Supprimer le dernier alinéa de l'article 1 Texte supprimé : « Le présent article n'est pas applicable en Guyane. ». Exposé des motifs : Le Sgen-CFDT s'était déjà exprimé contre la disposition spécifique à la Guyane plaçant le DRRT auprès du secrétaire général des services de l'Etat.	**Pour** : CFDT SNPTES UNSA 8 **Contre** : CGT 3 **Abst** : FSU SUD FO 4	Défavorable Rejeté
Article 3 Amendement 2 : les missions Formulation de l'amendement : A l'article 3, après les mots « Le délégué régional académique à la recherche et à l'innovation exerce notamment les missions suivantes », insérer les deux alinéas suivants : 1° Il veille à la cohérence des initiatives prises dans la région avec les orientations de la politique nationale de recherche et d'innovation et les programmes d'action mis en place dans ce cadre ; 2° Il favorise, dans la région, les actions des établissements publics ou des organismes relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche ; Renuméroter les alinéas suivants. Exposé des motifs : Les deux premières missions de l'actuel décret (décret n° 2009-589) ont disparu. Le projet de décret supprime donc toute mission d'animation de la communauté universitaire. Il y a clairement ici un déclassement du rôle du délégué régional au profit du recteur. Ce déclassement va s'accompagner de difficultés pour recruter des délégués régionaux. On peut par ailleurs regretter que la fête de la Science ait disparu du 3° : c'est un moment privilégié du calendrier pour faire se rencontrer et présenter au public les acteurs de la recherche et de l'innovation sur le territoire.	**Pour** : SNPTES CFDT FSU UNSA 10 **Contre** : **Abst** : CGT SUD FO 5	Défavorable car il n'y a pas de suppression de ces missions qui restent attachées au recteur de région. La liste n'est pas limitative et il n'y a pas de volonté de déclasser le DRARI. Rejeté
Article 4		

Amendement 3 : recrutement des délégués adjoints Formulation de l'amendement : Au troisième alinéa, après les mots « la liste des candidats » ajouter les mots « au fonctions de délégué régional » Après cet alinéa, ajouter un nouvel alinéa ainsi rédigé : « Après avis du délégué régional, le recteur de région académique dresse la liste des candidats aux fonctions de délégué régional adjoint. Cette liste, accompagnée de l'avis du recteur de région académique, est transmise par le recteur de région académique aux ministres chargés de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Exposé des motifs : Il semble naturel que le délégué régional soit associé au recrutement de ses adjoints. L'avis du préfet de région ne semble pas indispensable à ce niveau.	**Pour** : CFDT SNPTES FSU UNSA 10 **Contre** : **Abst** : CGT SUD FO 5	Défavorable sur les 2 points. Nous sommes dans un schéma interministériel et il est indispensable que le Préfet puisse donner son avis. Par ailleurs ce sont les recteurs et le préfet qui donnent leur avis au ministre. Rejeté
Article 6 Amendement 4 : renouvellement des délégués régionaux adjoints Formulation de l'amendement : A l'article 6, remplacer la première phrase par les phrases : « Le renouvellement du délégué régional est soumis à l'avis préalable du recteur de région académique et du préfet de région. Le renouvellement du délégué régional adjoint est soumis à l'avis préalable du délégué régional et du recteur de région académique. Exposé des motifs : Mise en cohérence avec notre amendement de l'article 4.	**Pour** : CFDT SNPTES FSU UNSA 10 **Contre** : **Abst** : CGT SUD FO 5	Défavorable en cohérence avec le point précédent. Rejeté

Vote général :
Pour : SNPTES 4
Contre : CGT FSU SUD FO 6
Abstention : CFDT UNSA 4

4 - Décret relatif aux autorités déconcentrées des ministères en charge de l'éducation, de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Ce projet de décret accompagne celui sur les DRARI et celui sur les DRAGES.
Il décrit les mécaniques de délégation de signature vers les délégués régionaux.

FO : nous sommes opposés à la destruction des services Jeunesse et Sports et à leur intégration à l'EN et à l'ESR.

SGEN : nous serons vigilants à l'intégration de Jeunesse et Sports. La solution proposée nous convient car elle assoit la position du recteur délégué dans les régions où il existe.

Vote général :
Pour : SNPTES CFDT 7
Contre : CGT SUD FO 5
Abstention : UNSA FSU 3

5 - Point d'information :

- ***Bilan de la prime COVID***

DGRH – Pierre Courals : Nous avons obtenu des informations sur les attribution d'enveloppes dans les EPST. Pas de retour des universités.
Pas d'information sur l'utilisation des fonds et en particulier sur la composition des primes.
Nous allons les solliciter à nouveau pour vous présenter un bilan dans les 2 mois qui viennent.

CGT : nous avons toujours été opposés aux primes au mérite. La crise actuelle engendre un surcroit de travail pour tous. L'attribution de cette primes en ne ciblant que 25% des personnels des universités introduit des différences de traitement entre les agents.

SUD : cette prime est une fausse bonne idée car nous n'avons que des remontées négatives car elle a finalement opposé les collègues les uns contre les autres.

SGEN : Cette prime est la prime des discordes. Les remontées des établissements confirment qu'il y a :

- Un vrai problème de transparence
- Une grande hétérogénéité dans les modalités de versement en fonction des établissements
- Des versements inférieurs aux montants préconisés
- Certains établissements ont ajouté des crédits pour verser cette prime de façon équitable
- Des CT qui n'ont quasiment jamais été associés à la construction de la décision de versement de cette prime.

DGRH : nous entendons ces remarques et allons rappeler aux établissements les nouvelles pratiques que doivent adopter les CT en matière de dialogue social.

- **Rupture conventionnelle**

SUD : question sur les ruptures conventionnelles dans l'ESR

DGRH : La circulaire va être envoyée dans les jours qui viennent.

UNSA : sur la rupture conventionnelle nous nous satisfaisons du fait que le texte soit en cours de finalisation. Nous espérons qu'il concernera bien l'ensemble des personnels C, EC et IT.

- ***SUD*** : revalorisation du RIFSEEP pour les assistantes sociales

- ***CGT*** : nous avons un souci avec le relevé des votes entre les représentants présents au ministère et ceux en visioconférence. Merci de mettre en place un fonctionnement clair pour la prochaine séance.