



## CTMESR du 16 décembre 2021 – déclaration liminaire du Sgen-CFDT

Quelques points que nous souhaitons souligner en ouverture de ce dernier CTMESRI de l'année 2021 – en nous cantonnant rigoureusement au périmètre de compétence de cette assemblée, bien qu'il y ait énormément à dire par ailleurs !

- **la situation sanitaire** tout d'abord, qui nous amène d'ailleurs à tenir cette séance en hybride. Cet automne nous a appris une chose : à ne pas croire aux miracles. Ce virus en évolution constante sera très probablement avec nous pour longtemps par cycles successifs ; il faut impérativement le combattre, et donc minimiser les conséquences de nos activités en termes de contagion – seule manière de limiter l'impact des vagues épidémiques sur celles-ci ! Pour toutes les activités amenant à rassembler des groupes en intérieur, on le sait maintenant de manière certaine, la qualité de l'air est la clé. Il faut investir en ce sens, et toutes les constructions ou rénovations de bâtiments universitaires en cours ou prévues doivent prendre en considération ce facteur. Et, en attendant, il faut des outils pour mesurer la qualité du renouvellement d'air, et des consignes claires quant aux conséquences à tirer de ces mesures. Le Sgen-CFDT a fait des propositions en ce sens.

Au delà de cette conjoncture sanitaire, il faut souligner, une fois de plus, **l'état d'épuisement des collègues**. L'enchaînement des années de budgets largement insuffisants compte tenu des objectifs fixés (dont la loi ORE) combiné à l'augmentation massive de la démographie étudiante ont amené les collègues, dans toutes les catégories de personnel, au bord de la rupture – et trop souvent au delà. On ne compte plus les arrêts de travail longs, les collègues en détresse... Ils ne peuvent plus faire davantage, et pourtant on le leur demande ! Si l'on veut un enseignement supérieur performant en France, ou même si l'on veut tout simplement maintenir l'existant dans les années qui viennent, il faut d'urgence un plan massif de recrutement de personnel statutaire – nous proposons qu'il prenne la forme d'une loi de programmation pour l'enseignement supérieur lui permettant d'être inscrit dans la durée, mais cela ne doit pas masquer que c'est bien d'un plan d'urgence qu'il s'agit.

Pour en venir à l'ordre du jour de cette séance (et c'est dans la continuité du point précédent), le Sgen-CFDT a signé l'accord rémunérations et carrières de la LPR le 12 octobre 2020 qui actait des avancées importantes en matière de carrière avec **le repyramidage de postes d'ITRF** indispensables pour compenser la sous-qualification des emplois endémique dans l'ESR. En effet, **le retard sur cette opération était manifeste** or elle doit s'étaler sur 5 ans pour un nombre de possibilités malheureusement insuffisant (4650). **Or, après le raté sur la revalorisation de l'IFSE nous étions toujours dans l'attente de la proposition de la DGRH sur ce sujet.**

L'examen des textes s'y rattachant aujourd'hui en constitue le point d'orgue.

Nous tenons à insister sur **la suite de ces opérations de repyramidage**. En effet le protocole prévoyait l'installation d'un comité de suivi. En tant que signataires,

- Nous réclamons de participer à la construction de la circulaire d'application aux établissements afin d'éviter toute mauvaise interprétation.

- Nous rappelons notre insistance à la **mise en place d'un dispositif de suivi**—de façon à éviter que les effets de ce repyramidage ne s'amenuisent à la fin du protocole.

Ce dispositif pourrait prendre la forme que nous proposons :

À l'issue de la période de repyramidage 2022-2026, le ratio du nombre d'agents par corps sur l'effectif ou les promouvables du corps dans chaque établissement sera arrêté. Puis chaque établissement devra *a minima* maintenir ce ratio durant les 7 années suivantes. Cette solution permet de conserver les effets du repyramidage, en tenant compte des disparités entre établissements, puisque le ratio serait propre à chaque établissement, tout en leur laissant une grande liberté dans la gestion de leurs emplois.

Le contrôle du respect de ce ratio minimum pourrait être vérifié chaque année, avec sanction sur la dotation de l'établissement en cas de non-respect de la règle (sur le modèle de ce qui est prévu pour le non-respect des règles concernant le taux d'emploi des personnes en situation de handicap).

Mais bien d'autres sujets pourraient être abordés comme :

- la sortie des étudiants salariés du plafond d'emploi du **CNOUS** pour pouvoir faire face à un besoin d' E.T.P supplémentaires compte tenu de l'ouverture de nouvelles structures et de la stagnation depuis ces dernières années du dispositif national qui reste à 12724 E.T .P.T en 2022.

- l'augmentation du montant plancher annuel de l'I.FSE des personnels ouvriers qui est défavorable aux échelles 6 et 7 par rapport aux I.T.R.F du même grade. En effet nous avons une différence indemnitaire entre deux métiers identiques de même grade.