

CSA-MESR du 30 janvier 2024 : déclaration et CR succinct FERC CGT – LDG promotions, bilan plan égalité, RSU, bilan LDG mobilité



Compte-rendu synthétique :

Le Comité social d'administration du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CSA-MESR) s'est tenu en mode hybride le 30 janvier 2024. Il avait 4 points à l'ordre du jour.

- **LDG promotions du MESR :**
 - suite de l'examen des Lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles relatives aux promotions (poursuite du CSA-MESR du 11 décembre 2023, modification des précédentes LDG) : pour avis.

Vote sur les LDG : 0 pour, 12 contre (UNSA, CGT, FSU, FO, SUD) et 3 abstentions (CFDT).

Voir notre avis, qui rappelle notre opposition aux LDG et à la [Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019](#).

- Bilan annuel du plan national d'action pour l'égalité femme / homme : pour information.
- Rapport social unique 2021 du MESR : pour information.
- Bilans 2021 et 2022 des LDG ministérielles relatives à la mobilité : pour information.

La FERC CGT a également présenté 3 avis (voir ci-dessous), tous adoptés largement :

- Avis FERC CGT n° 1 pour le retour à des CAP de plein exercice et contre les LDG

Vote sur l'avis : unanimité pour (UNSA, CGT, FSU, CFDT, FO, SUD).

- Avis FERC CGT n° 2 pour un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes propre au MESR.

Vote sur l'avis : 12 pour (UNSA, CGT, FSU, FO, SUD), 3 abstentions (CFDT).

- Avis FERC CGT n° 3 sur la Base de Données Sociales et le Rapport Social Unique.

Vote sur l'avis : 11 pour (CGT, FSU, CFDT, FO, SUD), 4 abstentions (UNSA).

A) Déclaration liminaire de la FERC CGT

Déclaration liminaire au CSA-MESR du 30 janvier 2024

Nous tenons à saluer la tenue de ce CSA-MESR à la date et à l'heure fixée. Il intervient hélas dans une atmosphère crépusculaire pour le gouvernement en particulier, et pour la France en général.

Palestine

Le massacre des Palestinien·nes continue à Gaza et en Cisjordanie, malgré la décision de la Cour Internationale de Justice (CJ) de prendre les mesures immédiates pour protéger les Palestinien·nes contre un « risque réel et imminent » de génocide et pour permettre aux populations gazaouies d'accéder à l'aide humanitaire. Le silence de la France est assourdissant !

Loi immigration

La décision du Conseil Constitutionnel du 25 janvier de censurer près de 40 % des articles de la loi immigration n'annule pas le vote de la représentation nationale en faveur d'un texte nauséabond et dangereux, qui inscrivait la préférence nationale, ce concept raciste et xénophobe, dans la loi française. On ne peut que se réjouir que les mesures honteuses contre les étudiant-es étrangers aient été annulées sur la forme, ainsi que celles sur le droit du sol et les allocations familiales (la Sécu s'applique à tous les cotisant-es et ayant-es droit, quelle que soient leur nationalité), il reste de nombreuses mesures à abroger, c'est pourquoi cette loi doit être supprimée. Il reste également à annuler le plan « Bienvenue en France », mis en place par Macron-Vidal.

Colère des agricultrices et agriculteurs

Enfin, la colère des agricultrices et agriculteurs incarne de la plus triste des façon la crise profonde que connaît le capitalisme mondialisé et financiarisé après que les derniers freins à sa régulation aient été supprimés. Cette crise est payée par les travailleuses et les travailleurs. Les 3/4 des agriculteur-trices touchent moins que le salaire médian. En trente ans, 10 points de richesse ont été transférés du travail à la rente. Depuis 2000, le traitement indiciaire des fonctionnaires a perdu 27 % de pouvoir d'achat. En trois ans, le nombre de personnes au SMIC a augmenté de 45 %...

Le pouvoir d'achat dans l'ESR

Dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR), les annonces du président Macron le 7 décembre 2023 suscitent la colère et l'indignation, tant elles ne répondent en rien aux urgences de notre secteur :

- le budget continue à diminuer en € constant ;
- le pouvoir d'achat des agents continue de baisser (0 % d'augmentation du point d'indice en 2024 alors que l'inflation reste à 4 % et que des augmentations du prix de l'énergie sont à venir) ;
- les bâtiments continuent à se délabrer à grande vitesse : faute de recevoir l'aval des commissions de sécurité, certaines facultés sont invitées à se débarrasser de leurs livres, de leurs publications papier et de leurs archives pour limiter les risques d'incendie !
- et les agents de l'ESR sont parmi les plus mal traités du point de vue indemnitaire de toute la fonction publique : les BIATSS de l'ESR, depuis le protocole LPR, ne reçoivent plus que des aumônes d'augmentations indemnitaires.

Perte de 10 % sur les grilles en 3 ans

Parlons de la revalorisation de 5 points d'indice de toutes les grilles au 1er janvier 2024 : elle ne fait que maintenir à 10 % environ la perte de pouvoir d'achat des grilles sur ces 3 dernières années (le SMIC a augmenté de 14,8%, le point d'indice de 5,05 %...). C'est parfaitement insuffisant, vous le savez. Et nous demandons encore et toujours une revalorisation substantielle, immédiate de la valeur du point d'indice, et l'échelle mobile des salaires.

Gel des heures complémentaires

De plus, –sauf erreur que nous vous invitons à corriger– les heures complémentaires n'ont pas été revalorisées au 1er janvier 2024. Par conséquent, cette revalorisation insuffisante de 5 points n'a eu aucune incidence sur la valeur des heures complémentaires. Cela signifie une nouvelle baisse relative du paiement de ces heures complémentaires –qui sont toujours payées sous le SMIC– : une grosse économie pour vous, une nouvelle dépréciation symbolique et financière de l'enseignement dans le supérieur et une nouvelle perte pour les vacataires, doctorant-es, post-doc, enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses...

Revalorisation pour les doctorant-es, post-doc

Au passage, nous demandons à minima que les mesures sur le point d'indice (+5,05 %, les +5 points) soient également attribuées aux doctorant-es et post-doctorant-es qui en sont exclus – sauf erreur que nous vous invitons à corriger... – du fait que leur arrêté de rémunération est formulé en euro. Les +3,2 % (+66 € passage 2044 € à 2100 € brut) que les doctorant-es contractuels ont gagné entre 2023 et 2024 sont

entièrement mangés par l'inflation de 2023 (+4,9 %). Quant aux post-doctorant-es, quelle revalorisation depuis 2022 ? Et nous demandons que leurs rémunérations soient fixées en référence à une valeur indiciaire.

BIATSS : non à l'augmentation du temps de travail

On jugera, dans ce contexte, de l'opportunité de l'initiative de la Cour des Comptes, qui exige de ces mêmes personnels BIATSS qu'ils et elles travaillent gratuitement 140h de plus par an ! Les réponses de *France Université* et de la Première Ministre à cette proposition stupéfiante, tant elle est contraire au sens de l'histoire et insupportable pour des collègues de plus en plus débordés par la charge de travail, sont très inquiétantes. Mme Borne répondait le 22 décembre 2023, quelques jours avant son départ de Matignon, à la Cour des Comptes : « *Une concertation sera engagée avec les organisations syndicales sur le fondement de ces orientations avec l'objectif de réduire avant 2027 les jours de congés surnuméraires, le nombre de ces jours variant de cinq à quinze jours par an selon les établissements.* ». Quand, où, qu'y a-t-il sur la table sinon cette exigence de travail gratuit ?

Élections professionnelles : le bilan, encore et toujours

Nous vous rappelons par ailleurs que nous attendons toujours, depuis un an, les résultats des élections professionnelles au CSA-MESR par établissement, ainsi que le coût de l'organisation de ce scrutin dans l'ESR, dont le taux de participation est à la fois historiquement faible et de très loin le plus bas de toute la fonction publique, avec 19,6 % !

Le RSU, les droits syndicaux

Tous ces éléments, nous direz-vous, sont dans le Rapport Social Unique ? Ah non, pas de bilan social ni de Rapport social unique (RSU) dans l'ESR depuis... la crise Covid voilà quatre ans !

Depuis 2012, le pouvoir marque son mépris du dialogue social en refusant aux organisations syndicales du MEN-MESR les moyens syndicaux nécessaires pour fonctionner, en application de l'article 16 du décret n° 82-447 sur le droit syndical dans la fonction publique ; il faut revenir sur le mode de calcul des droits syndicaux qui de fait les restreint.

Et, avant de discuter du RSU 2021, nous aurions aimé y trouver quelques éléments relatifs à l'écart général de rémunération entre les femmes et les hommes (\$5.1 du RSU), des informations sur la rémunération des BIATSS mais également des informations issues du réel (déclarations AT/MP, bilan Conseils Médicaux...) sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, et non pas les résultats d'enquêtes approximatives auxquelles certains établissements ne daignent même plus répondre ! Il est scandaleux que des collègues morts au travail soient expurgés des bilans d'un trait de plume. Nous aurons un avis à présenter à ce sujet.

B) Compte-rendu succinct du CSA-MESR

B.1) Avis présentés par la FERC CGT

Avis n° 1 pour le retour à des CAP de plein exercice et contre les LDG

« Après 3 ans d'application de la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le bilan de la suppression des compétences des CAP est négatif : les décisions sont prises par la hiérarchie sans aucun regard des représentant-es du personnel. Les possibilités de corrections ou les recours en cas de problème sont de fait extrêmement compliquées, faute de vision globale des dossiers. Les Lignes directrices de gestion, droit « souple » non contraignant, n'apportent aucune garantie.

Le Comité social d'administration du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CSA-MESR) se prononce **pour le retour à des CAP de plein exercice, notamment en matière de carrière et de mobilité, ce qui implique l'abrogation de la loi TFP du 6 août 2019.** »

Vote sur l'avis : unanimité pour (UNSA, CGT, FSU, CFDT, FO, SUD).

Avis FERC CGT n°2 pour un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes propre au MESR

« Nous représentant-es du personnel au CSA du MESR demandons qu'il nous soit présenté le bilan du Plan National d'Actions (PNA) pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 pour le périmètre de l'ESR uniquement, conformément à l'article 1 du Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Mélanger les bilans des 3 ministères (MENJ, MESR, MSJOP) ne permet pas d'identifier les actions mises en place et réalisées au sein de notre ministère, car moins de 8 % du document nous est consacré. Les spécificités de notre ministère sont totalement gommées et nous empêchent de pouvoir proposer des actions adaptées pour améliorer les axes et les priorités décidées. Aussi, nous n'avons pas toutes les données importantes, existantes par ailleurs et citées dans le texte, qui démontrent l'effort important restant à accomplir pour arriver à une réelle égalité femmes-hommes dans le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Par exemple, avec 35,4 % de femmes occupant des postes dans la gouvernance des organismes publics de recherche, 21,6 % dans la présidence des établissements publics d'enseignement supérieur par voie d'élection et 23,8 % par voie de nomination, il reste du chemin à arpenter.

Nous exigeons que les axes du prochain plan d'actions pour 2024-2026 soient construits séparément pour le MESR et que Mme la ministre de l'ESR prenne sa pleine responsabilité dans sa construction et dans sa réalisation. »

Vote sur l'avis : 12 pour (UNSA, CGT, FSU, FO, SUD), 3 abstentions (CFDT).

Avis FERC CGT n° 3 sur la Base de Données Sociales et le Rapport Social Unique

« En application de l'article L231.1 du code général de la fonction publique, les administrations élaborent chaque année un rapport social unique (RSU) alimenté par une base de données sociales (BDS). Il a vocation à regrouper, pour chaque comité social d'administration (CSA), les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail. Le rapport social unique est public et sert de support au dialogue social, la base de données sociales étant accessible aux membres des comités sociaux d'administration (CSA). »

Voici la théorie.

Mais en pratique, la BDS n'est pas encore mise en place comme prévu dans l'Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

La DGRH a organisé un seul groupe de travail pour présenter les indicateurs et identifier les données manquantes. À cette occasion, les organisations syndicales se sont rendu compte de la réalité de la base, ses multiples lacunes, les données non-générées, les données manquantes et celles non-fiabilisées. Nous sommes loin de la possibilité de construire un RSU conformément à la loi, encore plus loin de la consultation de la BDS par les élu-es du CSA.

La DGAFP a réalisé enfin qu'ils ne pourraient pas abonder les 189 indicateurs pour la BDS FPE. Ils ont sabré dans les indicateurs et en ont choisi 42 seulement et même ceux-là ne sont pas complets et fiabilisés.

Cette difficulté à remplir les indicateurs réglementaires est flagrante pour le chapitre 6° *Santé et sécurité* au travail. Entre la centaine d'indicateurs dédiés, de BDS FPE43 à BDS FPE140, seulement deux ont été choisis, dont un sans se donner les moyens d'obtenir des données fiables.

Ces indicateurs sont :

BDS FPE 043 : Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service, VIDE, AUCUNE DONNEE. Le ministère n'arrive pas à savoir combien d'accidents de travail ou maladies professionnelles sont déclarés !!! On croit rêver !

BDS FPE 113 : Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année, par Sexe. Pour le MESR il n'y a qu'un seul tableau "Ensemble des départs en retraite pour invalidité de personnels BIATPSS titulaires" avec cette conclusion : on recense 30 départs en retraite pour invalidité au cours de l'année, dont 19 femmes et 11 hommes. 57% des personnels partis en retraite pour invalidité au cours de l'année étaient rattachés à la filière ITRF et 33% à la filière administrative. Rien sur les EC, rien dans les EPST, ni pour les agent-es des CROUS qui ont un grand taux d'inaptitude au travail, dont les métiers sont reconnus comme pénibles et qui peinent à être reclassés !

Il en résulte que, pour remplir le RSU 2022 dans sa section *6° Santé et sécurité au travail*, on fait encore appel aux données obtenues lors de l'enquête annuelle et le Rapport SST présenté en CHSCT MESR en novembre 2022, données incomplètes obtenues pour 62 % d'établissements seulement et non fiabilisées. Par contre, on enlève des données qui fâchent et qui pourtant figurent dans le Rapport SST, on parle des 3 décès dont 2 dans le même établissement, et l'analyse des points de vigilance est adoucie, nettoyée, ripolinée.

Ce n'est pas notre vision d'un Rapport Social Unique présenté dans l'instance de dialogue social du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Nous demandons à Mme la ministre de l'ESR de **respecter les textes de loi et de mettre les moyens nécessaires pour que toutes les données prévues par l'Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la Fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales soient récoltées, fiabilisées et consolidées et que le RSU soit construit sur la base de tous les indicateurs prévus.** »

Vote sur l'avis : 11 pour (CGT, FSU, CFDT, FO, SUD), **4 abstentions** (UNSA).

B.2) Amendement présenté par la FERC CGT

Amendement sur les LDG carrières

Suppression du paragraphe sur la retraite à 70 ans.

Argumentaire : Cette disposition à laquelle la CGT est opposée sur le fond ne relève en rien du dispositif de carrière.

Vote : 8 pour (UNSA, CGT, FO), 4 abstention (FSU, SUD), 3 contre (CFDT).