



**Syndicat national Force Ouvrière
de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche**
Membre de la fédération FNEC FP-FO

6/8 rue Gaston Lauriau 93513 MONTREUIL Cedex - Tél. : 01 56 93 22 88 - foesr@foesr.fr - www.foesr.fr

CSA MESR du 30 janvier 2024

Déclaration liminaire FO ESR¹

Projet de texte : actualisation des LDG promotions

Le projet de texte modifiant les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du MESR avait commencé à être examiné lors du CSAMESR du 11 décembre. Pour mémoire, la position du ministère avait poussé l'ensemble des organisations syndicales à quitter la séance avant le vote final².

Les débats ont commencé par l'examen de propositions d'amendements de représentants du personnel (non vus lors du précédent CSA), dont une petite minorité a été acceptée par l'administration. FO ESR a soutenu une des propositions d'amendement de la FSU visant à introduire une procédure pour les enseignants-chercheurs avec des barèmes dans l'objectif de garantir une carrière sur au moins deux grades, après que la FSU ait accepté d'enlever à la demande de FO ESR un paragraphe qui permettait une opposition à une promotion. En effet FO ESR considère que les barèmes proposés étant indicatifs le paragraphe n'est pas nécessaire et qu'il n'y a pas à s'opposer à une promotion, c'est une forme de sanction. L'administration étant défavorable à cet amendement, il n'est donc pas intégré dans le texte final.

Avis sur les dispositions de fin de carrière, proposé par la FSU

Des dispositions sur les fins de carrière issues de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale ont été intégrées dans le projet de LDG relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels. Le Comité social d'administration du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche relève qu'elles n'ont pas de caractère valorisant des parcours professionnels. Elles participent au contraire à la dégradation des carrières qu'entraîne la dernière réforme des retraites régressive, inutile, injuste et rejetée massivement par la population.

Celle-ci n'a de plus apporté aucune réponse au problème de l'absence de prise en compte d'activités de recherche, en thèse et postdoctorat à l'étranger notamment, dans la pension de nombreux chercheurs, enseignants-chercheurs et ingénieurs. Le Comité social d'administration du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche rappelle toute son opposition à la loi du 14 avril 2023 et demande l'ouverture de discussions pour avancer vers des solutions permettant une validation de l'ensemble des activités de recherche pour la retraite.

unanimité pour.

Avis sur les CAP et les LDG, proposé par la CGT

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 représentants 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.

1 <https://foesr.fr/presentation/actualites/1004-2024-01-30-foesr-decla-liminaire-csamesr>

2 <https://foesr.fr/foesr/documents/CSAMESR/Communique-intersyndical-20231212-CSA-MESR.pdf>

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.

unanimité pour.

Vote sur le projet de texte modifiant les LDG promotions.

Résultat du vote. 13 contre (FO ESR, UNSA, CGT, FSU, SUD), 2 abstentions (SGEN-CFDT)

Points d'information

Bilan du PNA égalité

L'administration présente le bilan du plan national d'action pour l'égalité professionnelle.

Avis sur le PNA pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023, proposé par la FERC CGT

Nous représentant-es du personnel au CSA du MESR demandons qu'il nous soit présenté le bilan du 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 oeuvre 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 dans 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.

Adopté par 12 pour (FO ESR, UNSA, CGT, FSU, SUD), 3 abstentions (CFDT).

Rapport Social Unique 2021-2022 du MESR

En application de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, le bilan social et d'autres bilans sont remplacés par un rapport social unique (RSU) et une base de données sociale (BDS). La première année d'application de cette mesure est 2021.

Dans les débats, avec la plupart des autres représentants syndicaux, FO ESR critique la régression dans les informations disponibles dans le RSU par rapport aux bilans sociaux des années précédentes.

FO ESR critique notamment l'absence d'informations sur les personnels des CROUS et sur les vacataires, leurs faiblesses concernant les personnels des organismes de recherche. FO ESR précise que même avec ces défauts, ce RSU nous confirme chez les enseignants la baisse du nombre de titulaires et l'augmentation du nombre de contractuels, un tiers, sans compter les vacataires. On voit aussi concernant les BIATSS que les contractuels représentent 34% en équivalent ETP mais 43% en effectifs physiques.

DGRH. La BDS d'une part, le RSU d'autre part. Exercice qq chose d'intermédiaire. Le RSU analyse. Dans le bilan social, on mettait tout. Dans les RSU, on peut faire des focus sur des données qui ne sont pas dans la BDS. Le RSU pas redondant avec la BDS. A voir ce qui a été perdu (disparition du bilan social), on va le mettre.

Avis sur la Base de Données Sociales et le Rapport Social Unique, proposé par la FERC CGT

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-genrées, 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 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 que le RSU soit construit sur la base de tous les indicateurs prévus.

Adopté par 11 pour (CGT, FSU, CFDT, FO, SUD) et 4 abstentions (UNSA).

Bilans 2021 et 2022 des LDG mobilités

DGRH présente les bilans 2021 et 2022 des lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels, après de petites évolutions suite au GT le 19 décembre. Pour 2023, on va poursuivre homogénéisation et inclusion données générées lorsqu'on a l'info.

FO ESR. Pour les Enseignants-Chercheurs : Part des postes ouvert à la mobilité très faible, 4,2% en 2021, 3,2% en 2022. Taux de réussite faible, 30% en 2021, 35% en 2022, un peu mieux.

Personnel des bibliothèques : le bilan dit « Transparence des procédures ». Déjà, pas l'information des circulaires envoyées aux établissements. D'autre part, pour chaque poste ouvert à la mutation, le contrôle des priorités légales sur un cas concret est impossible sans connaissance par des Représentants du Personnel des différentes candidatures : Rien de transparent.

Pour les ITRF : Pas de vrai droit à mutation. 270 en 2021, 309 en 2022. Problème statutaire, revendique un vrai droit à mutation géré par le ministère, les mutations sont pratiquement des concours pour les ITRF. Pourcentage des priorités légales sur les mutations réalisés : 7% en 2021, 9% en 2022, confirme la quasi impossibilité de respecter les priorités légales dans le cadre actuel, les établissements choisissant qui ils acceptent à la mutation [*NDR : l'absence de données sur le nombre de demandes pour priorité légale rend difficile l'analyse*].