

## CSA MESR du 11 décembre 2023

Coté Ministère : B. Melmoux-Eude (DGRH), E. Dossios, V. Goudet

Pour Sud : Janique (Sud Recherche) et Kevin (Sud éducation)

### Ordre du jour

- **Approbation du PV** du CSAMESR 10 février 2023 (Vote)

- **Projet de texte** : Actualisation des lignes directrices de gestion ministérielle (LDG) relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du MESR (Vote)

- **Points d'information**

- Bilan des LDG promotions
- Bilan du Plan national d'action égalité
- Avancement de la programmation des travaux du CSAMESR

---

**Résumé** : En fait, le bilan des LDG promotions a été présenté avant le projet de texte. Plusieurs amendements sur le projet de texte LDG promotions ont été soumis au vote, mais le refus de l'administration de prendre en compte les amendements de la FSU parce qu'ils seraient arrivés 4h trop tard, a provoqué une crise ayant conduit les élu-es à quitter la séance. Un communiqué commun a été rédigé : <https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article4259>

La plupart des points à l'ordre du jour n'auront donc pas été traités.

Plusieurs avis ont tout de même été votés concernant :

- [Le dialogue social et le fonctionnement des instances](#)
- [La liberté syndicale](#)
- [L'enrichissement des bilans des LDG](#)
- [Les taux de promotion des MCF-CN en MCF-HC<sup>1</sup>](#)

---

### Déroulé de la séance

**Secrétariat adjoint** : CFDT

Approbation du PV du CSAM du 10 février 2023, moyennant quelques ajustements de forme.  
CGT demande à ce qu'il soit écrit MESR et plus MESRI dans le titre des LDG...

### Déclaration liminaires :

**Unsa** : pas de déclaration

**CGT** : annulations régulières des derniers CSA.

Présentation du RSU quand ?

Demande des plans égalité séparés MEN et MESR

Communiqué intersyndicale sur la situation à Gaza

---

<sup>1</sup> Maitres et maîtresses de conférence, classe normale et hors classe

Loi de finances en 49 3  
Budget insuffisant  
Primes individualisantes  
ESR = annonces de macron et rapport Gillet

**FSU** : déplore que ce CSA soit le 1er depuis la rentrée alors que le MEN en a eu plusieurs. Les GT ne remplacent pas les séances de CSA. Rend le travail difficile. Des questions sans réponses. Des chantiers pourtant urgents : rémunération des ATER, mobilité, plan d'action égalité...

Le RSU, outils de dialogue social, tjrs pas présenté à l'instance.

Dysfonctionnement = signe de surcharge de travail pour les personnels de la DGRH => demande de moyens de la part de la ministre. Le MESR doit pas être oublié au profit du MEN.

LDG : de nombreux établissements ne respectent pas les cadres réglementaires. Certains établissements ne promeuvent parfois aucune femme. Le MESR doit intervenir pour faire respecter les LDG ministérielles.

Discours de Macron : notion d'agence de programme, rapport Gillet : attaque des statuts, autonomie 2....  
"stupidité absolue du statut de chercheur à temps plein" => la Ministre doit réagir sur ces propos du Pdt de la République, ainsi que sur les propos sur les statuts. Besoin d'un plan d'urgence, pour faire face aux besoins de la recherche.

**CFDT** : discours de Macron, pas acceptable que ce ne soit pas associé au dialogue social, la méthode pose problème. C'est avec le CSA MESR qu'il faut construire les réformes. Conseil présidentiel scientifique : problématique. C'est au gouvernement de gouverner.

Le budget de la LPR est insuffisant.

Les établissements publics expérimentaux ont aggravé la complexité pour les personnels (cf. Saclay), engendre de la souffrance.

Très inquiet du calendrier des réformes qui épuisent les collègues : surtout avec les autres réformes en cours (formation des enseignements, fusion ASN-IRSN)

Les universités n'ont pas assez de budget.

Dégradation des conditions de travail.

Les agences qui pilotent la recherche doivent associer les personnels

Acte 2 de l'autonomie : comment et avec quels moyens ?

On demande du dialogue social avec la ministre rapidement.

**FO** : défense de la paix dans le monde, cessez le feu à Gaza + réprobation du courrier de la ministre, rappel des libertés démocratiques.

LDG : tjrs contre la loi de transformation de la fonction publique. Beaucoup de MCF qui sont partis à la retraite sans avoir atteint les HC.

ESAS<sup>2</sup> : Réalignement des primes des ESAS sur le C1 du RIPEC

Conséquences des JO sur l'ESR : logement CROUS réquisitionnés. École Nationale Louis Lumière relocalisé pdt 1 an.

Budget 2024 : en baisse de 3,5% en euros constant

Discours Macron : disparition des statuts, "privatisation" des établissements.

### **Sud :**

Nous nous associons aux expressions des autres OS concernant la nécessité de refaire fonctionner le dialogue social et notamment la nécessité d'avoir suffisamment en amont de l'instance le RSU et la BDS, afin que nous puissions les analyser.

Nous avons les mêmes inquiétudes concernant aussi le discours d'E. Macron, qui se situe dans la suite du rapport Gillet, sur l'acte 2 de l'autonomie des universités et sa vision de la recherche.

Et concernant la situation à Gaza, comme cela a été dit nous avons signé le communiqué commun pour

---

<sup>2</sup> Enseignant-es du secondaire affecté-es dans le supérieur

réclamer un cessez le feu et pour une paix juste et durable.

#### **BME :**

On va relayer vos interventions et demandes d'audience au cabinet de la ministre.

=> dialogue qui se déroulera au niveau du cabinet, puis dialogue social attentif au niveau DGRH.

Organisation de l'instance : annulations, dates fixées en amont pour qu'on s'organise et il peut arriver que des contraintes extérieures (retour du budget et guichet unique) fassent qu'on ne peut pas présenter le texte devant l'instance.

Plus s'ajoutent des circonstances exogènes.

Oui je suis d'accord avec vous, les GT n'ont pas à se substituer à l'instance. Ils permettent juste d'approfondir certains sujets avant de venir dans l'instance ; c'est juste pour préparer les CSA. Mais OK pour une meilleure articulation entre les 2.

BDS et RSU : font amende honorable => ils ont pris du retard...

Application de la loi et des textes sous-jacents est extrêmement compliqué => retard. Rattrapé dans le MEN et JS => on va le faire pour le MESR d'ici 2024.

GT le 12 décembre pour RSU 2021

RSU sera présenté la 2<sup>ème</sup> quinzaine de janvier

RSU 2023 d'ici la fin 2024.

1<sup>ère</sup> version pour 2021 qui doit s'améliorer au fur et à mesure, mais c'est un travail considérable.

Dossier de fond : sujets de l'agenda social 2024 : ATER et ESAS => textes statutaires et quasi statutaires  
GT le 21 décembre sur les ESAS.

#### ***Avis sur le fonctionnement des instances : proposé par la CGT***

#### **Pour le respect du bon fonctionnement et des prérogatives des instances représentatives du personnel (CSA, FS-SSCT, commission statutaire) dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche**

Après des élections professionnelles particulièrement mal organisées dans l'ESR, au point que la participation aux élections du CSA MESR est de très loin la plus faible de toute la fonction publique avec seulement 19,6 %, notre ministère continue à s'illustrer par sa légèreté, voire son mépris, pour les instances de représentation du personnel nouvellement élues. Pour le CSA MESR, ça n'est pas moins de six séances plénières qui ont été supprimées unilatéralement. Certaines ont été remplacées par des groupes de travail sans PV ni compte-rendu.

Les dates sont modifiées unilatéralement dans des délais extrêmement courts, alors que nos agendas sont souvent remplis des mois à l'avance. Le délai pour l'envoi des documents, pourtant réduit de 15 à 8 jours pour la FS-SSCT, n'est que rarement respecté. Nous n'avons toujours pas de date pour l'étude du rapport social unique. Sans surprise, ces dysfonctionnements de l'instance ministérielle se déclinent dans les instances de nos établissements. Dans un contexte de grandes tensions politiques et sociales, ce mépris pour les travailleurs et les travailleuses et pour leurs représentant-es exacerbe encore cette atmosphère conflictuelle.

Le CSA MESR demande à la ministre de l'ESR de s'expliquer sur ces décisions politiques et sur le manque de moyens consacrés au bon fonctionnement des instances. Les représentant-es du personnel demandent le retour à un fonctionnement des instances du CSA permettant de travailler correctement, avec un agenda des instances annuel et des délais qui soient respectés.

**Vote :** Tous pour

#### ***Avis sur la liberté syndicale = université de Savoie Mont-Blanc***

Des organisations ont écrit à Mme la ministre concernant une tentative de remise en cause du droit à l'information syndicale par mail à l'Université de Savoie Mont-Blanc. La direction de cet établissement a interdit au syndicat CGT FERC Sup de l'USMB la diffusion de messages syndicaux aux personnels, enfreignant ainsi arbitrairement le droit syndical. Par la suite, elle a cherché à imposer à l'ensemble

des organisations une charte qui restreindrait de fait la diffusion de messages électroniques syndicaux.

Le Comité social d'administration du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche rappelle que la liberté syndicale est garantie par le préambule de la Constitution et par la Déclaration des droits de l'Homme et qu'il n'appartient pas à la direction d'une université d'imposer les sujets sur lesquels un syndicat serait libre ou non de communiquer. Le CSA-MESR demande à la Ministre de rappeler ces principes à la direction de l'USMB, de lui enjoindre d'annuler sa volonté de mise en place d'une « charte » et de rétablir le droit à diffusion de messages syndicaux.

**Vote :** Tous pour

**DGRH :** n'a pas été informée de la situation... demande à être en copie des messages adressés au cabinet, si ça peut entrer dans le champ de la DGRH...

### **Brève présentation des modifications du texte LDG carrières**

**E. Dossios :** modifications du texte = 3ème actualisation. Certaines sont issues de remarques faites lors du GT qui ont été reprises et certaines sont aussi issues de demandes de précisions de la DGAFP.

Ajouts sur :

Droit à la retraite progressive

Maintien à 70 ans qui ne remet pas en cause l'existence des autres dispositifs pour les enseignant-es-chercheur-es (éméritat).

### **Bilan LDG promotion**

Concernant la présentation des bilans sur les enseignant-es chercheur-es :

Ont donné dans les bilans en plus de ce qui avait été envoyé pour le GT préparatoire et qui avait été demandé par les OS :

Précisions sur la granularité des données

Précisions sur les raisons des promos qui ne sont pas pourvues.

Données par établissements

Pas seulement âge moyen, en plus les médianes et aussi l'ancienneté.

Départs à la retraite.

Pour la partie Biatss => pas d'ajout dans les données => le feront la prochaine fois.

Notamment : plus de précisions sur l'âge des promouvables et des promu-es au-delà des simples moyennes => tranches d'âge

Équilibre H/F par rapport au poids des différentes Bap => ne le feront pas. Le font pour chaque critère mais sur l'ensemble des promos. Si trop de détail on risque de faire des promotions au quota (*sic*)

**Unsa :** demande un rapport d'activité pour la filière bibliothèque

**FSU :** plus de données pour les EC que pour les Biatss et notamment les ITRF : ne pas faire disparaître les Bap car beaucoup de variété entre Bap => angle mort de la filière notamment en ce qui concerne les répartitions F/H

Question de la non mixité des métiers est très importante, car elle peut générer des biais...

Pour les EC, il y a moins d'info que dans les notes de la DGRH.

Repyramidage par établissement est très parlant => on voit qu'il y a des discriminations F/H

**CFDT :** inégalités qui n'apparaissent pas car pas assez de données.

Faire un point sur les LDG qui existent ou pas dans les établissements => rectorats doivent en disposer.

## **Sud :**

### **Sur les promotions des Biatss**

On apprécie le fait que cette année on ait des données concernant les ATRF, mais comme soulignées par d'autres les données sont très limitées car présentées de manière trop globales. Les LDG indiquent différents critères à prendre en compte dont on n'a aucune donnée pour certains. C'est le cas par exemple pour les agent-es en situation de handicap ou pour les agent-es bloqué-es, depuis plus de 3 ans dans le dernier échelon de leur grade... Comment peut-on suivre dans ces conditions, la manière dont les lignes directrices de gestions sont suivies ? Est-ce que les LDG ne sont qu'un affichage pour répondre à une commande de la DGAFP ou une réelle volonté politique ?

Sur la question des blocages, il est écrit que la DGRH est attentive pour les agent-es depuis plus de 3 ans au dernier échelon, mais qu'en est-il des établissements et des rectorats ?

Il manque de détail dans certaines données pour analyser les choses de manière plus fine (comme a dit la FSU, par Bap et corps/grades).

On note que les différences par Bap se répètent chaque année. On peut donc légitimement se demander quel signal est envoyé aux établissements pour corriger ça, car de fait on voit que sur ce point les LDG ne sont pas suivies. Ce serait bien d'avoir aussi des données d'ancienneté par Bap, pour voir l'impact de ces discriminations en fonction des Bap. Le repyramidage devait permettre de compenser ces écarts en se focalisant sur les Bap les plus déficitaires, son ouverture à toutes les Bap risque de reconduire les écarts. C'est d'ailleurs dommage qu'on n'ait pas les données compilées avec les données de repyramidage.

Les différences d'ancienneté des promu-es au corps des IGR entre les femmes et les hommes sont très problématiques, car ça montre le ralentissement des carrières pour les femmes en particulier lorsqu'il s'agit d'atteindre les corps supérieurs.

Sur les critères, on l'a déjà dit lors des discussions des LDG certains sont pour nous problématiques, comme par exemple le nombre de publications car les pratiques sont extrêmement variables entre les disciplines, et même entre labo au sein des mêmes disciplines... introduisant des discriminations qui n'ont pas lieu d'être.

### **Sur les promotions des EC:**

Le nombre de possibilités non pourvues par les établissements est loin d'être négligeable : en 2021, c'est 6% par rapport aux possibilités offertes aux établissements, et même 7,6% si on ne regarde que les MCF ; et en 2022 on monte à 7,1 et 9,7% respectivement. On voit l'impact de trop de poids donné aux Président-es d'université, ce qui était un des éléments nous ayant fait critiqué le processus.

Sur le repyramidage : quand on regarde les évolutions et qu'on lit que les femmes ont été plus promues en 2021 qu'en 2022 et que les MCF HC ont été plus promus en 2021 qu'en 2022, on a tendance à se dire « chasser le naturel il revient au galop ». Donc il faut avoir une vigilance là-dessus. Le repyramidage doit être vu comme une voie de déblocage, mais ne pas être une voie supplémentaire d'accélération de carrière. Même si les données d'âge moyen sont encourageantes, il faut rester vigilant-es. Car 30% de MCF qui partent à la retraite en étant classe normale, cela montre clairement qu'il reste beaucoup de collègues bloqué-es et pour lesquels la carrière sur 2 grades tient du mythe.

## **E. Dossios :**

Ils notent la demande sur les LDG locales => pour savoir où on applique les LDG ministérielles et là où il y a des LDG dédiées.

Sur les EC ayant la HDR ils n'ont pas l'info. Pas forcément centralisé dans les établissements.

Agent-es en situation de handicap => faut regarder ça pour l'avenir => car aujourd'hui on n'a des données qui ne sont que très globales et sans intérêt => données trop parcellaires dans Galaxie. Déclaration doit être sur la base du volontariat => regarder si c'est possible dans le système d'information => ou sinon enquête pour les établissements => Mais vont vraiment essayer de voir ce qui est faisable.

Avancements non utilisés => souci dans la ventilation des possibilités => quotas attribués au CNU qui

choisit les personnes qui avancent => on ne sait pas à l'avance quel établissement sera impacté => du coup plus assez de candidat-es à certains endroits pour les promotions attribuées par les CAC.

**V. Goudet** : concernant les ITRF, ils donneront le détail par Bap pour montrer qu'on veille à l'équilibre dans tous les tableaux d'avancement et les listes d'aptitudes.

Pour les ATRF, la gestion est déconcentrée => résultats pas significatifs par extraction => la seule manière de faire un bilan précis, c'est de passer à des enquêtes par académies (c'est ce qu'on fait pour d'autres filières), on va le faire pour 2022.

Critères = pour certains, on n'a pas moyen de les suivre. Pour ce qui est du handicap => objectif qu'on ne sait pas suivre.

À prendre avec des pincettes : carrière sur 2 grades => le ministère va plus loin que le texte de loi en disant qu'on prête une attention particulière au 3 ans de blocage en bout de grade et pas seulement dans l'entretien pro comme cela est prévu dans le texte.

On essaie de suivre et de pousser les directions à en tenir compte s'il y a des dossiers équivalents.

Repyramidage => ce n'est pas dans les LDG => on ne va pas inclure ce bilan dans le bilan des LDG.

**CGT** : 30% de MCF qui partent en retraite en CN, comme l'a souligné Sud.

**E. Dossios** : faut voir sur la durée quelle est l'évolution... Regarder l'effet de la réduction des taux pro-pro... Cette réduction des taux de pro-pro pour les passages MCF HC a été une demande forte de la DGAFP, pour limiter on a essayé d'étaler cette réduction sur plusieurs années.

***Avis : Enrichir les bilans des LDG pour les ITRF ; proposé par la FSU***

Pour une bonne application de l'article 49 du décret 2020-1427, le CSA MESR demande que la DGRH fournisse des bilans statistiques complets notamment pour les BIATSS, incluant pour tous les corps des informations genrées, et pour les ITRF, déclinées par BAP.

**Vote** : Tous pour

***Avis : Taux promotion des Maîtres de conférences - proposé par FSU***

Au printemps dernier, en parallèle des annonces d'une progression à 23% des taux d'avancement à la hors-classe des corps d'enseignants dépendant du ministère de l'Éducation nationale, un arrêté pris en catimini dégradait brutalement ce taux pour les enseignants-chercheurs pour l'établir à 10% en 2025. Aucune raison objective n'explique ces différences de traitement et l'accentuation du déclasserement salarial des maîtres de conférences. En effet en 2021 la proportion des maîtres de conférences en classe normale était plus importante que celles de leurs collègues enseignants.

Le comité social d'administration du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche exige le relèvement du taux d'avancement à la hors-classe des maîtres de conférences pour qu'il soit, à l'instar de celui des corps d'enseignants, porté à 22% dès 2024 et à 23% en 2025.

**Vote** : Tous pour

**FSU** : souligne que la différence d'indice de départ à la retraite MCF par rapport au PRAG est de moins 70 points.

**E. Dossios** : Quand ils ont fait le triennal => pyramidage du corps sur les 3 années à venir... DGAFP a considéré le repyramidage prévisionnel du corps en fonction du repyramidage en PR. La DGAFP a considéré que la pyramide du corps n'allait pas. => elle ne signerait l'arrêté que si on réduisait de moitié le taux de promotions => DGRH a obtenu d'étaler la baisse du taux de pro-pro sur le triennal. Ils ont quand même obtenu même une hausse de PR2 vers PR1 (pour qu'il y ait une perspective au repyramidage, vu que les MCF qui passent PR arrivent en haut de PR2).



**Sud** : ce que la DGAFP ne regarde pas par contre, c'est que les MCF-CN et CR-CN démarrent déjà haut dans les échelons des grilles car recruté-es très tardivement !

**Projet de texte : Lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.**

Votes sur les amendements :

### **Unsa 1**

Forme => repris

### **Unsa 2 et CFDT 1**

Inclure les ESAS dans les LDG

**CGT** : contre car LDG locales sur personnel de gestion nationale

Idem FSU

Idem DGRH = en plus c'est traité dans les LDG du MEN qui précise d'avoir répartition équilibré entre type d'affectation.

**CFDT** : attire l'attention sur le vrai problème qui est la transparence des procédures de gestion des ESAS dans les établissements, car il y a des avis qui doivent être rendus dans les établissements => manque de transparence qui des fois créent des doutes sur les classements. C'est sur les étapes de la procédure qui concernent les établissements qu'il faut des LDG.

**DGRH** : on y travaille => adapter la grille d'appréciation des ESAS => transmission de consignes spécifiques aux rectorats et aussi dire aux établissements de clarifier les règles => transparence de critères et résultats de promotion.

Au prochain GT il y aura une analyse comparative des taux de promos => en fait il n'y a pas de distorsion par rapport aux collègues affecté-es dans le secondaire.

Vote :

Pour : Unsa Sgen

Contre : CGT FSU FO

Abs : **Sud** (pas de mandat)

### **CFDT 2 :**

Carrière sur deux grade conformément au protocole PPCR. Disposition législative en vigueur aujourd'hui...

**E. Dossios** : Rapport annexé LPR ne fait que renvoyer au protocole => pas sûre que ça ait une valeur législative.

**DGRH** : avis favorable sur amendement

### **Unsa 3 :**

Sur l'appréciation des candidats : amendement repris avec reformulation : de ses compétences et le cas échéant de ses formations.

### **CFDT 3 :**

Non-discrimination liée à l'âge dans le tri des dossiers => il y a des cas de refus de transmission des dossiers quand les personnes sont trop âgées.

**DGRH** : situations illégales => les signaler si c'est par écrit.

Défavorable car l'écrire ici n'aura pas de portée supplémentaire (car c'est dans l'article du CGFP qui est cité).

**CGT** : âge va de pair avec l'expérience professionnelles => l'amendement pourrait être compris à l'inverse => auraient voté contre.

**CFDT** retire.

**CFDT 4 :**

Prise en compte des temps partiel :

**DGRH :** Pas nécessaire de redire des principes déjà énoncé dans les LDG dans le paragraphe respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**CFDT** retire

**CFDT 5 :**

Pas discrimination des agent-es RQTH

**DGRH :** déjà dans la page 3

Retiré

**CFDT 6 :**

Situations liées à la parentalité => le problème c'est que les établissements ne tiennent pas compte des LDG.

**DGRH :** vont refaire passer les LDG aux établissements et en pointant les éléments qui semblent faire problème. Autonomie qui ne les exonèrent pas d'appliquer le droit, y compris le droit souple que sont les LDG. En plus problème de cohérence avec dispositions statutaires des EC, car c'est dans la partie commune.

Vote :

Pour : CFDT

Abs les autres (dont **Sud**)

**Unsa 4 :**

Formation à la pédagogie des bénéficiaires de CPJ.

**DGRH :** bonne proposition sur le fond, mais ne pas traiter les contractuel-les dans les LDG.

Vote :

Pour : Unsa CFDT

Abs : CGT FO **Sud**

Contre : FSU

**Unsa 5 :**

Continue de défendre les suivis de carrière, qui ne sont pas assez utilisés par les établissements.

**DGRH :** favorable sur le principe avec une nuance : ajouter "dans toute la mesure du possible"  
=> amendements repris avec modification.

**CGT :** refus du suivi de carrière individuelle.

Idem **FSU**

**CFDT 7 :**

Équilibre entre les secteurs d'emploi.

**DGRH :** ça y est déjà et même plus largement que ce qui est dans l'amendement ; préoccupation partagée sur les univers professionnels.

Retiré

**CFDT 8 :**

Préciser « pour les ITRF » dans la prise en compte de l'équilibre des Bap.

**DGRH :** Il n'y a que les ITRF qui ont des Bap... pas utile normalement de préciser, mais le prennent.

**CFDT 9 :**

Adaptation à l'emploi des personnels... Formations aussi pour développement personnel et projet d'évolution.



Proposition de remplacer la périphrase de la CFDT sur la mobilité interne ou externe par "ou pour leur permettre de construire leur projet professionnel".

**CFDT** : OK

**CFDT 10 :**

Communication des résultats des promotions aux OS en même temps qu'aux établissements.

**DGRH** : obligation de publier les résultats, communication la veille aux employeurs pour les avertir de la publication, mais pas aux OS. Il arrive - très rarement - qu'on ne suive pas l'avis de l'établissement ; c'est pourquoi on avertit l'établissement.

**FSU** : Le problème c'est que ça crée des fuites => éviter le principe de faveur de certaines OS

**DGRH** : vont voir comment faire en interne.

Vote :

Tous pour

**CFDT 11 :**

Informers les agents de leur promouvabilité y compris lorsqu'ils ou elles sont dans des situations particulières.

**DGRH** : Oui CLM CLD sont promouvables => superfétatoire

**CFDT** : Et aussi avertir les collègues de leur proposition ou non et de leur classement, afin qu'ils ou elles puissent améliorer leur dossier ensuite.

**DGRH** : on ne peut pas généraliser l'accompagnement des agent-es pour leur permettre d'améliorer leur rapport.

Vote :

Pour : Unsa CFDT FO **Sud** (mettre de la transparence est utile, même si l'amendement est mal rédigé)

Contre : CGT FSU

**CFDT 13 :**

Supprimer les mentions sur l'éméritat qui n'est pas une fin de carrière. Au bas mot, clarifier la distinction entre éméritat et recul du départ à 70 ans qui crée une ambiguïté.

**DGRH** : OK on va clarifier dans le chapeau...

**CGT** : voulait supprimer toute la partie sur la retraite à 70 ans.

Vote :

Pour : Unsa CGT Sgen

Abs : FSU FO **Sud**

**Unsa 6 :**

Refus de discrimination liée à l'âge dans les refus de retraite à 70 ans.

**DGRH** : la motivation du refus a pour objet de limiter toute discrimination.

Vote :

Pour : Unsa, CGT, FSU, CFDT

Abs : FO et **Sud** (on souhaite que la possibilité de rester jusqu'à 70 ans ne soit pas mise en œuvre)

**CFDT 12 :**

Carrière sur 2 grades, privilégier les agent-es les plus avancé-es dans la carrière.

**DGRH** : doit servir au partage juste quand il s'agit de dossiers identiques

**CFDT** : c'est ce qui est écrit.

**DGRH** : Propose "favoriser" plutôt que privilégier

**CFDT** accepte

**FSU** : réalise que ces amendements ne seront pas vu => sont arrivés vendredi soir au lieu de vendredi 14h30 (24h ouvrés dans le règlement intérieur de l'instance)

**CGT** : F3SCT, instance fille du CSA : documents arrivés 48 h avant la réunion alors que le délai légal est 8 jours et ordre du jour 3 jours avant au lieu de 15 jours (8 jours au cas de circonstances particulières.)

**DGRH** : On est en CSA, ce n'est pas la F3SCT... Ne prendront pas les amendements arrivés après 14h30.

*Les représentant-es FSU commencent à quitter la salle... un peu de confusion avant qu'on le réalise...*

**Unsa 7 :**

Experts par Bap dans la commission de classement

**DGRH** : leur semble que c'est déjà fait par les établissements.

Vote :

Pour : Unsa, CGT, CFDT

Abs : FO, **Sud** (ce n'est pas parce qu'on est de la Bap, qu'on possède l'expertise pour toute la Bap)

**Unsa 7bis :**

Examen collégial des dossiers

Pour : Unsa CFDT

Abs : CGT FO et **Sud**

***On demande une suspension de séance, lors de laquelle nous décidons de quitter la séance collectivement, toute les OS... et on part au café rédiger le communiqué suivant :***

Lors du CSA MESR du 11 décembre 2023 (réuni après 3 annulations consécutives), le président de séance, le DGRH, a refusé de prendre en compte les amendements envoyés par certaines organisations syndicales le 8 décembre après 14h30 (le règlement intérieur stipulant un délai d'1 jour ouvré). Dans ce même RI, il est précisé que le président peut accepter les amendements à sa discrétion compte tenu de circonstances particulières. Il se trouve que le 8 décembre a été réunie la formation spécialisée du MESR dont les élus titulaires sont issus de ce même CSA. Lors de cette formation spécialisée santé sécurité au travail, malgré l'envoi des documents aux élus jusqu'à 2 jours avant l'instance, ceux-ci ont accepté de siéger et d'étudier les textes et ce, en dépit du non-respect par l'administration des dispositions réglementaires. En revanche, cela n'a pas permis aux représentantes et représentants du personnel de travailler dans des conditions acceptables et d'étudier les textes proposés au CSA le lundi suivant.

Cette position inflexible de l'administration a poussé l'ensemble des organisations syndicales à quitter la séance avant le vote final sur le projet de texte modifiant les lignes directrices de gestion ministérielle relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du MESR.

Paris le 11 décembre 2023

***Les organisations signataires : UNSA éducation, CGT, FSU, SGEN-CFDT, FO ESR et Sud (Sud éducation et Sud Recherche)***