

## CSAMESR du 30 janvier 2024 : les avis votés

---

### Ordre du jour

#### Projet de texte :

- Suite de l'examen des 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.

#### Points d'information :

- Bilan annuel du plan national d'action égalité 2021-2023 et bilan global du plan
  - Rapport social unique 2021 du MESR
  - Bilan 2021 et 2022 des lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.
  - Bilan des travaux 2023 du CSAMESR
- 

### Avis sur la réforme des retraites et l'impact sur les carrières tardives

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 post-doctorat à l'étranger notamment, dans la pension de nombreux chercheur-es, enseignant-es-chercheur-es et ingénieur-es. 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.

**Pour unanime**

### Avis sur la perte de compétence des CAP en matière de carrière

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.

Le Comité social d'administration du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CSAMESR) 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.

**Pour unanime**

## **Avis sur le bilan du plan d'action égalité**

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 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 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.

**Pour** : Unsa, CGT, FSU, FO, Sud

**Abs** : Sgen

## **Avis 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'État 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 rendues 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 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.

**Pour** : CGT, FSU, CFDT, FO, **Sud**

Abs : Unsa