

CR du CSA MESR du 13 Février 2024

Déclaration liminaire Sud éducation & Sud Recherche

Le gouvernement, en réponse aux manifestations des agricultrices et agriculteurs, a annoncé une série de mesures, visant « deux objectifs essentiels à la souveraineté alimentaire française : protéger et produire. » Parmi ces mesures, figurent notamment une prise de position visant à faire évoluer la réglementation européenne sur la conditionnalité des aides de la PAC relatives aux prairies permanentes, une volonté de faire appel des décisions de justice annulant des chartes départementales permettant de réduire les zones de non traitement par des pesticides et la mise à l'arrêt du plan Écophyto. Toutes ces mesures sous-tendent l'idée que pour produire il faut faciliter l'utilisation des pesticides, une orientation gouvernementale déjà suggérée par la prolongation pour 10 ans de l'autorisation du glyphosate. Sud Recherche et Sud éducation dénoncent ce choix qui se fait aux dépens de la santé humaine et de l'environnement, comme le montrent les nombreux travaux scientifiques, et notamment ceux qui ont été conduits dans le cadre du plan Écophyto.

Que compte répondre Mme la Ministre à ces chercheurs et chercheuses qui dans une tribune du Monde dénoncent la mise au placard des connaissances scientifiques qu'ils et elles ont contribué à établir ; des connaissances scientifiques qui démontrent l'ampleur des impacts des pesticides sur la santé humaine et l'environnement, mettent en évidence des alternatives agro-écologiques capables de répondre aux enjeux environnementaux tout en préservant la production agricole, identifient les verrous socio-économiques et institutionnels limitant le déploiement des alternatives ainsi que les leviers pour les dépasser ; des travaux qui soulignent le besoin de renforcer le plan Écophyto. Mais, faisant fi de ces connaissances accumulées, le gouvernement a choisi de suspendre ce plan pour apaiser le conflit avec une partie du monde agricole. On connaît le manque de reconnaissance de nos gouvernants vis à vis de notre ministère qui s'exprime au travers de la faiblesse des rémunérations, mais ce qui s'exprime là est pire encore : c'est le mépris même des travaux conduits au sein de ce Ministère. Madame la Ministre va-t-elle réagir ?

D'autre part, vous n'êtes évidemment pas sans savoir que suite à un recours de la fédération SUD éducation, le Conseil d'État vient d'annuler la note de la DGRH du 4 juillet 2022 relative à la mensualisation des vacataires d'enseignements dans les établissements. Depuis l'adoption de la LPR le 24 décembre 2020 et son article 11 : « la rémunération des chargé-es d'enseignement et des agents et agentes temporaires vacataires (ATV) est versée mensuellement ». Or plusieurs dispositions de la note étaient critiquables et c'est ce que nous avons dénoncé devant le Conseil d'État :

- 1) la note minorait sciemment le périmètre des publics concernés, ce qui était contraire à la loi qui s'applique à toutes et tous les chargé-es d'enseignement et ATV ;
- 2) la note prévoyait, pour les paiements, un délai de traitement de deux mois, ce qui est une mesure illégale, la loi indiquant un délai maximal d'un mois ;
- 3) la note préconisait une rémunération minimale mensuelle, avec rattrapage en fin de contrat, alors que la loi prévoit que « la rémunération » des vacataires doit être payée mensuellement.

Pour SUD éducation, les recommandations de cette note étaient donc insuffisantes pour répondre aux exigences légales et, en réalité, préconisaient en creux des pratiques illégales.

C'est pourquoi, SUD éducation a déposé une requête devant le Conseil d'État en avril 2023 afin de faire annuler la note de service de la DGRH, de vous enjoindre d'informer les destinataires de la note de son annulation et de leur adresser une nouvelle note préconisant des mesures de gestion des vacataires en adéquation avec la règle de la mensualisation.

Le Conseil d'État, dans sa décision du 6 février 2024, a fait annuler cette note de la DGRH. Sud éducation et Sud Recherche, demande donc au Ministère d'adresser dans les meilleurs délais une nouvelle note aux établissements, afin de faire effectivement respecter cette mensualisation pour toutes et tous les vacataires.

Nous ne nous étendrons pas ici sur la réalité que recouvre ces vacances dans le système universitaire, vous savez comme nous combien ces milliers d'heures et ces milliers de vacataires sont essentiels à l'enseignement, particulièrement dans les SHS et les 1ers cycles. Vous conviendrez comme nous qu'il est essentiel pour les milliers de vacataires pour qui ces vacances constituent leur seule source de revenus de recevoir tous les mois, de percevoir l'entièreté de leur rémunération. La DGRH doit donc faire respecter la loi aux établissements et le MESR leur donner les moyens humains, techniques et budgétaires pour y parvenir.

intervention sud sur le bilan et la programmation annuelle des travaux du CSA MESR

Sur l'axe 1 suivi de la LPR :

Nous demandons un bilan du repyramidage ITRF. Ce bilan n'a jamais été fait en CSA ; car sous prétexte que ce n'est pas inscrit dans les LDG, ça ne nous est pas présenté. Il est pourtant nécessaire d'avoir un bilan global des avancements des différents corps d'ITRF. Ce bilan doit mentionner les éléments de parité et les données par Bap. Concernant ce repyramidage, il a été évoqué de l'élargir à d'autres métiers et filières, il faudra donc aborder la question, et là encore on aura besoin de données précises et complètes pour bien identifier les retards de carrière par exemple.

Nous demandons aussi un bilan des chaires de professeur junior.

Sur l'axe 2 :

Concernant les contractuel-les, il est important d'aborder la question des contractuel-les de manière plus large et de ne pas se limiter seulement à la question des ATER (qui reste néanmoins importante).

De fait, parmi les contractuel-les on va retrouver plein de statut et métiers différents mais cela reste un sujet à traiter de manière globale :

Tout d'abord, nous tenons à rappeler [l'arrêt Arostegui](#) de la cour de justice de l'union européenne qui stipule que deux personnes d'un même niveau effectuant les mêmes métiers doivent être payées de manière identique et que le fait d'être non permanent ne doit pas faire obstacle à ce principe. Nous réclamons donc des barèmes de rémunération pour toutes et tous les contractuel-les quels que soient leurs employeurs, qui soient commun au sein du ministère, alignés sur les rémunérations des titulaires, primes comprises, et qui permettent une revoyure de la rémunération en cours de contrat. On assiste à beaucoup trop de dumping social au sein des différents établissements, avec de porteurs de projet qui vont aller chercher l'établissement gestionnaire avec la grille la plus défavorable pour pouvoir payer plus longtemps leurs précaires.

D'autre part, comme nous l'avons dit à travail égal salaire égal, mais c'est loin d'être le cas pour les différents barèmes mis en place par les établissements. Par exemple au CNRS les écarts peuvent aller de 10 à plus de 20% par rapport aux titulaires de corps équivalent. Cela fait des années que nous dénonçons cela sans succès. Il est donc important que le ministère s'impose sur le sujet ; ce pourrait être un élément de simplification certain. Autre inégalité patente, contraire à la décision de la cour de justice européenne et donc à corriger : mettre en place l'équivalence TD/TP pour tout-es les contractuel-les et les vacataires. Si rien n'est fait nous finirons par saisir la cour européenne et remettre en cause les labels HRS4R que les établissements brandissent en étendard.

Enfin une dernière demande que nous réitérons est que les contrats LRU (L954-3 du code de l'éducation) et L431-2-1 du code de la recherche émargent au décret 86-93. En effet, l'absence de texte d'application adossé à ces contrats fait que certaines règles qu'on devrait considérer comme de droit commun leur sont refusé : certain-es se sont vu refuser les indemnités de fin de contrat, d'autres les 15€ compensatoires pour la protection sociale complémentaire. Ce n'est pas acceptable.

Concernant les vacataires : comme dit en liminaire nous demandons leur mensualisation effective, l'augmentation de leur rémunération, et leur contractualisation.

Sur l'axe 4 :

Il nous paraît essentiel d'ouvrir un thème sur la pénibilité et un sur les sujétions et astreintes.

Nous avons adressé au ministère un courrier sur la situation des collègues du Muséum national d'histoire naturelle. Il y a dans cet établissement comme dans d'autres (Crous, observatoires, etc....) des collègues qui travaillent de nuit et devraient donc bénéficier de la catégorie active. Mais pour cela il faut que ces métiers soient identifiés par le ministère afin de les inscrire sur un décret. Nous demandons donc au ministère de lancer un travail dans ce sens.

D'autre part nous souhaitons que le sujet des sujétions et astreinte qui avait été ouvert en 2017 au moment de la mise en place du Rifseep soit ré-ouvert.

Je me contenterais de rappeler la motion votée le 14 février 2018 au CTMESR :

Le CTMESR souhaite attirer solennellement l'attention de Madame la Ministre sur le retard pris par la mise à jour de la réglementation du régime de compensation des astreintes, sujétions, obligations liées au travail et contraintes particulières de travail dans notre Ministère.

Le CTMESR demande que soit mis en place dans les plus brefs délais un dispositif unique commun ouvert à l'ensemble des agents en fonction dans l'ensemble du Ministère et de ses établissements publics sous tutelle, quel soit leur statut. En effet tous les agents, qu'ils soient titulaires ou agents contractuels, sont susceptibles d'assumer des contraintes de travail liées aux activités de recherche, d'enseignement, ou d'appui à ces activités, et il est juste que tous puissent bénéficier de compensations dans les mêmes conditions.

La situation actuelle fait que seul-es les ingénieur-es et technicien-nés des EPST peuvent bénéficier de ces compensations, grâce au maintien de la PPRS qui de fait aurait dû disparaître au moment de la mise en place du Rifseep.

Concernant le télétravail : un bilan doit être présenté en CSA indépendamment du comité de suivi, car ça relève des compétences du CSA ou de la formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail.