



CTMESR du 4 octobre 2022

Pour la DGRH : V. Soetemont, P. Coural, D. Herlicoviez, E. Dossios, A. Varnat, ...

Pour Sud : Janique

Ordre du jour :

1.

- Désignation du secrétariat adjoint de séance
- Approbation du PV du CTMESR du 14 décembre 2020

2. Projets de textes

- Décision fixant les conditions et modalité d'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales dans le cadre des élections professionnelles de 2022
- Projet de décret modifiant le décret n°99-272 relatif aux commissions paritaires des établissements publics d'enseignement supérieur
- Arrêté cartographie CSA et FSHSCT : Annexe 4

3. Point d'information

- Bilan des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Secrétariat adjoint : CGT

Le DGRH annonce de prochaines bilatérales sur la simplification de la LPR¹, en vue de passage de texte dans les prochains CTMESR (*NDLR : de fait nous avons reçu une proposition de Rdv l'après midi-même*)

Déclarations liminaires :

SNPTES : Reqramidage des ITRF² = 500 promos d'adjoint-es techniques à technicien-nes. Se félicite d'avoir approuvé la LPR et le protocole. Mais demande que ce soit sur toutes les Bap et sous forme d'une liste d'aptitude exceptionnelle pour tous les corps.

Inquiétude des collègues : rentrée, inflation, chauffage...

Non financement de l'augmentation du point d'indice en 2022...

CGT : Actualité chargée

Manif du 29 => e gouvernement doit entendre la colère

De plus en plus d'étudiants => plan massif de recrutement de titulaires

Perte du pouvoir d'achat depuis 2000 => Avis

Pb à Sorbonne Nouvelle

.../...

Retraite : avis

Avis sur délégations régionales du CNRS.

¹ Au cas où... Loi de programmation de la recherche

² Ingénieur-es et technicien-nes recherche et formation

Sgen-CFDT : Alerte aussi sur la situation à Sorbonne nouvelle

Montée des menaces budgétaires.

Bâtiments anciens qui sont des passoires énergétiques.

Bâtiments neufs posent aussi des pb...

Le service public aura-t-il les moyens de fonctionner ? Aucune certitude sur la viabilité des établissements.

Plan de sobriété énergétique OK mais quoi derrière ? transférer les charges de chauffage aux salariés et fermeture partielle des SP n'est pas acceptable.

FSU : Budget qui ne dit rien sur les surcoûts énergétiques.

Budget qui ne dit rien sur l'emploi...

Aucune programmation de l'augmentation du point d'indice sur le quinquennat.

Priorité du gouvernement à crédit d'impôts pour les entreprises

Compensation du coût de l'énergie, augmentation des salaires et postes

Plan de requalification qui n'est que partiellement couvert par le repyramidage, et ne concerne pas l'ensemble des ITRF, Bib³ et aenes⁴.

Malaise des enseignants du 2nd degré affectés dans le sup => revalo doit être prise en charge

Vacataires mensualisation.

C3 reporté de 9 mois, mais pas phasé avec ES qui démarre au 1er sept.

Bilan des CPJ et du repyramidage...

Meilleure connaissance des populations de contractuel-les et vacataires.

Unsa : Hausse du coût des fluides...

Outre annonce de l'université de Strasbourg, il y a des décisions à bas-bruits...

Le recours au fond de réserve => implémente les projets en cours et les investissements futurs

La subvention pour charge de service public ne permet pas de couvrir les dépenses courantes => Recours aux ressources propres : Formations continues qui financent les formations initiales... Demande une loi de programmation de l'enseignement supérieur.

FO : élections pro => pb de 2018 qui se retrouvent ; carte d'identités demandées. Refus des Dic car elles ont un logo, etc... DGRH doit donner des instructions très vite.

Situation générales : beaucoup de choses déjà dites.

Inquiétude par rapport aux conditions de la rentrée.

Sud :

Pour Sud éducation et Sud recherche EPST, nous ferons une intervention courte car nous avons déjà dit pas mal de choses lors du précédent CT en présence de la Ministre et aussi parce beaucoup de choses ont déjà été dites.

Nous tenons à souligner qu'il est totalement inacceptable que l'augmentation du point d'indice sur 2022 n'ait pas fait l'objet de rallonge budgétaire pour les établissements. Et même pour 2023, les annonces ne seront pas suffisantes... Par exemple les 120M€ annoncés pour financer cette augmentation du point d'indice dans les organismes de recherche sera insuffisant : Rien qu'au niveau du CNRS le coût estimé par la direction est de 90M€. Un rapide calcul basé sur les masses salariales publiées dans les bilans sociaux de l'ensemble des EPST (de 2020) montre qu'il pourrait manquer à peu près 25M€ pour les EPST. Il est probable qu'il en manquera aussi pour les autres établissements publics de l'ESR.

Tout ça ne fait que se rajouter à nombre d'éléments non financés par l'État pour ses établissements de l'ESR, tel que le glissement vieillesse technicité, qui n'a jamais été financé pour les EPST et qui ne l'est plus depuis quelques années pour les universités. Et au final c'est l'emploi qui trinque et ça se traduit par des milliers de postes affichés en projet de loi de finances qui ne sont jamais pourvus (7302 pour les seuls EPST). En ce qui concerne les EPST nous rappelons une revendication que l'on porte depuis plusieurs années demandant qu'ils soient exonérés de la taxe sur les salaires comme en bénéficient les

³ Personnel de bibliothèque

⁴ Administratifs-ves de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

établissements d'enseignements supérieurs. Les EPST participent à la formation et donc devraient être exonérés de cette taxe. À noter que même les contrats doctoraux à cette taxe...

Nous voulons aussi insister sur la nécessité de financer la revalorisation correspondante à l'augmentation du point d'indice pour l'ensemble des collègues et notamment les contractuel-les et vacataires, qui pour certains-es sont encore en attente de la mensualisation promise.

DGRH : La Ministre est opposée au distanciel et à la fermeture des Univ en raison de l'augmentation des coûts de l'énergie. Cherche les moyens pour financer ça.

A bien dit qu'elle souhaité valoriser les mesures du protocole RH => comité de suivi sera réuni avec l'ensemble des OS autour du 14 nov... De toute façon, il y a une clause de revoyure à mettre en œuvre (prévue en 2023)

ITRF : oui voire comment élargir le repyramidage à plus de Bap.

Traduction locale de répartition des crédits pour la filière administrative qui est parfois interprétée différemment = certains font le choix de distribuer plus largement qu'à la filière administrative.

Valoriser ce qui est fait dans le cadre du protocole, et voir comment aller plus loin

PRAG-PRCE => oui revalo indemnitaire prévue.

Dir Cab de Pape Ndiaye : souhaite une réflexion d'ensemble sur le passage sco vers sup voire l'inverse => gestion du -3/+3... Sujet PRAG/PRCE affectés dans le sup dans ce cadre.

Dépense de l'augmentation du point d'indice sera totalement pris en charge par le budget 2023 = la ministre a dû se battre pour ça.

Mais le sujet reste pour 2022.

Simplification de la LPR = demande de pré-bilan, sur Ripec, CPJ et repyramidage... on va le faire.

Élections pro : n'a pas eu de retour de problèmes ; envoyer les sujets pour qu'on puisse donner des instructions utiles aux universités.

P. Coural : Mensualisation des vacataires en cours de mise en œuvre. Opération de simplifications, parfois très lourd à gérer. Note DGRH 4 juillet 2022 a été envoyée avec des recommandations => copie nous sera envoyée. Système OSE mis en place par Caen très performant => on recommande de l'utiliser.

C3 : calendrier modifié pour régler plusieurs situations qui auraient conduit à des inégalités

Éviter 2 types d'accès au C3 : septembre et ceux qui l'ont en janvier => année de carence + 3 mois qui serait injuste...

On ne peut pas verser 2 fois une prime ayant le même objet => déclarer les droits à paiement aurait été complexe.

=> On recale tout le monde en octobre ; qu'on soit sorti de PEDR ou qu'on soit un nouveau C3 tous vont toucher les 3 ans.

Financement sur année pleine a effectivement été versée aux établissements donc les 9 mois seront stocké dans leur fond de roulement. On ajustera l'année prochaine=> on basculera les 6 mois non utilisés en 2022 vers 2023.

Aucuns moyens n'ont été mis sur le C2 en 2022 => effort a été fait sur le C3 (16M€). À partir de 2023 alimenter le C2.

Travail sur le bilan des CPJ = 94% sont non fonctionnaires

Discipline : sciences et techniques représentent 70%

Candidatures étrangères = 50%

Mais il y a aussi des scientifiques français qui étaient à l'étranger qui reviennent.

Heureusement qu'on a la LPR : Représente + de 50% des nouveaux moyens

400M€ dans P172

692M€ sur le P150 dont 143 pour la LPR

Affiner le repyramidage des EC

HEB des CRHC est en train de se mettre en œuvre
=> Bilan partagé en comité de suivi mi-novembre
Éléments seront envoyés avant.
Ministre a obtenu une sanctuarisation de la LPR

D. Hericoviez : Décret IR2/IR1 => attendent toujours le retour du guichet unique, mais financement prévu dans le cadre de la LPR

Dès qu'ils ont le retour ce sera soumis au CT => espèrent publication fin novembre
Date de mise en œuvre ? Probablement pas rétroactif.

Avis n° 1 proposé par CGT : financement du 3,5 % et du chauffage

Les organisations syndicales du Comité technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche rappellent que l'augmentation du point d'indice de 3,5% à compter de juillet 2022 reste largement insuffisante : le quasi-gel du point d'indice a provoqué une perte de pouvoir d'achat du traitement indiciaire de 20 à 25% depuis 2000. L'inflation qui s'envole aggrave encore la situation depuis 1,5 an : pour comparaison, le SMIC a été augmenté de 8% depuis le 1er janvier 2021 sans aucun coup de pouce gouvernemental. Les organisations réclament des mesures indiciaires immédiates : indexation et augmentation du point d'indice.

Ceci posé, les organisations dénoncent la décision du gouvernement de ne même pas financer cette mesure pour les établissements et organismes de l'ESR entre juillet et décembre 2022. Nous rappelons que l'État reste l'employeur de tous les agent.es publics de l'ESR et qu'il doit assumer ses décisions. Nos organisations exigent donc le versement dans le budget des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, des organismes de recherche, et des CROUS et CNOUS des montants correspondant à l'augmentation de 3,5% de tous les agents et agent.es publics : fonctionnaires et contractuels, dès le 1er juillet 2022.

Par ailleurs, face à l'inflation et faute de financement, certains établissements considèrent des options inacceptables pour réduire les factures cet hiver. Les organisations rappellent que le télétravail ne peut se faire que sur la base du volontariat, que l'enseignement à distance ne saurait être un moyen de pallier les manques d'investissement de l'État et que toute réorganisation importante des services (fermetures, etc.) doit passer en instance pour avis (CT et CHS-CT pour évaluer les risques). Il est tout à fait inacceptable que l'État reporte ses propres charges d'employeur (chauffage, connexion, lumière, restauration, etc.) sur le personnel et les étudiant.es. Les organisations réclament avec force que les augmentations des coûts de fonctionnement des établissements, organismes et CROUS, notamment de l'énergie et du chauffage, soient également financées par l'État.

Sud votera cet avis pour même si nous avons certaines divergences en terme de revendication salariale et que nous revendiquons plutôt l'attribution uniforme de points pour augmenter les salaires et ce afin d'éviter d'accentuer les écarts de salaires. Mais la situation inflationniste nous fait partager le constat que les 3,5% d'augmentation sont largement insuffisant.

Sgen ne participera pas au vote car n'a pas eu le texte à temps.

Vote de l'avis n°1 :

Pour : SNPTES CGT FSU Unsa FO **Sud** (12)

NPPV : Sgen (3)

Avis n° 2 proposé par la CGT : retraites

Les organisations syndicales du Comité technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont opposées à tout allongement de la durée de cotisation pour obtenir une retraite à taux plein, et à toute augmentation de l'âge légal de départ en retraite. Elles sont attachées au Code des pensions civiles et militaires pour les Fonctionnaires d'État, partie intégrante du statut, et défendent en particulier le calcul de la pension sur les 6 derniers mois ainsi que le système de pension de réversion de la Fonction publique.

DGRH : nous signale que la première réunion avec E. Borne avec les partenaires sociaux est prévu le lendemain de ce CTMESR.

Vote de l'avis n°2 :

Pour : SNPTES CGT FSU Unsa FO **Sud** (12)

NPPV : Sgen (3)

PV du 14 décembre 2020

Sud : nous signalons qu'il y a des coquilles mais surtout qu'il manque la fin du compte rendu et plusieurs intervention dont notre déclaration sur la présentation du bilan social.

DGRH : Propose le report du vote à la prochaine réunion.

Projet de textes :

1) Décision sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) par les organisations syndicales (OS) dans le cadre des élections professionnelles :

Communication syndicale pendant la période syndicale et organisation des TIC pendant la période.

Reprise des dispositions de 2018 en tenant compte de la nouvelle organisation du dialogue social et du recours au vote électronique.

Déjà présentation devant CTMJS et CTMEN

Une modification validée : retrait de la mention aux CAP des EPST (*NDLR : c'est nous qui l'avions demandé... car ça n'avait pas lieu d'être*)

FSU : texte de même nature dans les établissements => avec interdiction d'utiliser les listes de diffusion habituelles et très fortes restrictions

=> Actualité syndicale qui devrait se mettre en sommeil pendant 6 semaines...

Information ne concernant pas les élections doivent pouvoir continuer et pas de réduction de leur volume.

DGRH : propose un Webinaire avec DGS et DRH => pour éviter des pratiques diverses et variées

FO : suspension pour une période de la communication de tous les syndicats.

Mise en place d'un mécanisme pour pouvoir s'adresser à tous les personnels => pourquoi ne fonctionne-t-il qui pendant la période électorale et ne pas avoir accès à un tel canal de diffusion tout le temps ?

CGT : Pratiques dans les universités très différentes... Règle dans les EPST : réserver aux listes électorales => pour les autres listes c'est du droit commun. Droit ne pas être restreint au moment de la période électorale.

Sud : Aucune possibilité de communiquer sur un autre sujet pendant la période ; alors qu'on devrait pouvoir communiquer sur les sujets ne concernant pas les élections et sans appel à voter : retraite, salaire, budget, climat, les sujets ne manquent pas...

DGRH : Décision de l'équité de l'usage de des TIC pendant la période électorale => dispositif spécifique pendant les élections.

Par scrutin liste de diffusion actualisée régulièrement.

Formation en webinaire le 25 octobre pour expliciter le dispositif.

Vote :

Pour : SNPTES CGT Sgen FSU Unsa (13)

Contre : FO **Sud** (2)

Explication de vote : vote contre car induit des comportements de restriction du droit syndical, même si ce ne serait que des interprétations abusives...

2) Décret modifiant le décret 99-272 relative aux Commission paritaires d'établissement (CPE) des établissements publics d'ES

Possibilité de CPE communes en cas de fusion...

Vote à l'urne demeure le principe mais vote électronique devient une possibilité

Modalité de convergence des CPE en exercice. Aligner le mandat au 31 dec 2022.

FSU : calendrier tardif sur ce sujet ; dépôts de liste 20 oct si c'est par vote électronique ou le 27 si c'est vote à l'urne => difficulté opérationnelle, pour les OS et l'administration.

FO : contre l'alignement général des instances et loi de 2010 sur le dialogue social, contre le vote électronique et la mention des cas de maintien de la CPE en cas de fusion => annonce des futures restructurations. Et contre le fait que ce sont les chefs d'établissement qui ont le pouvoir de décider comment ils s'organisent dans ce cas.

CGT : Vote électronique, doublé d'une surreprésentation des présidents

Sgen : pour un alignement total avec les CAP, problème de l'empilement possible des modes de scrutins. Sgen s'abstiendra

Nathalie Battesti : Texte passe devant la section du CE le 11 octobre => sera publié avant la fin octobre.

Modalité du vote : principe de vote électronique pour CAP par la DGAFP, pas retenu ici pour les commissions paritaires d'établissements.

Vote :

Pour : SNPTES Unsa (5)

Contre : CGT FO (4)

Abs : Sgen FSU Sud (6)

3) Arrêté cartographie CSA et FSHSCT : annexe 4 sur les EPST

Fait suite à un recours de la CGT auprès de la ministre : le texte publié n'est pas celui qui est passé devant le CT et l'élément changé - mettre une F3SCT sur la délégation Paris-Normandie, une délégation qui n'existe pas encore, issu de la future fusion de la délégation Paris Michel-Ange et de la délégation Normandie, au lieu des 2 F3SCT présentées initialement – n'a pas été discuté. Il y a eu un engagement de la ministre de repasser le texte devant le CT

Projet d'arrêté présenté au CTMESR le 5 avril.

Le 21 avril le CNRS a demandé une modification de l'annexe 4 sur FS3CT en alertant de la fusion de 2 délégations => anticiper cette fusion. Au moment où l'arrêté entrera en effet la fusion serait effective => pas matériellement possible de consulter le CT => pensent rester dans le schéma 1DR = 1 FS3CT => arrêté publié qui ne reprenait pas la version présenté lors du CTMESR.

I. Longin, déléguée régionale de Paris-Michel Ange invitée par l'administration comme experte.

P. Coural : question de la fusion => aura-telle bien eu lieu au moment de la formation des nouvelles instances ?

I. Longin : point de calendrier sur la fusion PMA-Normandie :

Annoncée aux agent-es le 11 mars 2022 => 2 AG

Travaux ont avancé => nouvel organigramme de DR19

Définir les organigrammes des services de cette nouvelle DR

Organigramme cible est arrêté :

Services partenariat valorisation ont déjà fusionné

Organigramme de Services informatiques arrêté

Services financiers et comptables aussi organigramme arrêté et devait être présenté le 29 et reporté à cause des grèves

Cellule communication : arrêtée et présentée

Cellule prévention-santé : arrêté et présentée

Dialogue social : 6 réunions avec les OS, 2 CRHSCT, un GT avec les représentant-es de la DR16 et de la DR19 pour réfléchir à la structuration du dialogue social

1er CRHSCT commun au 28 sept => mais reporté sur la demande des représentant-es du personnel.

CT CNRS du 5 oct : sujet est abordé indirectement car il y a un point sur la répartition des moyens entre

délégation. Répartition qui justifie la fusion : à cause d'un niveau d'ETP qui a entraîné un manque de souplesse dans le fonctionnement de la DR19, à cause d'une taille critique qui empêche la connexion entre les services et un transfert de charges pas possible car il y a une sur-spécialisation des agent-es sur le périmètre trop précis sur lesquels ils interviennent.

Le 12 oct il y a une DRH/Os autour de la question de la création d'une instance spécifique de dialogue social pour la Normandie.

Vote sur la fusion au CT 30 novembre

16 décembre = présentation au CA.

Opération technique = transferts d'unité et d'agents dans les systèmes informatiques du CNRS => au premier janvier => agent-es géré-es par Caen seront dans un système qui les englobera...

Accompagnement RH mis en place = 1 personne désignée pour assurer l'accompagnement au changement pour les agent-es et les chefs de service.

2 interventions collectives

Atelier sur organigrammes cibles

Entretiens individuels

Séminaire avec l'ensemble des agent-es de Caen et de PMA « pour apprendre à se connaître »

Et aussi cellules de soutien psychologique

Projet de fusion fortement engagé => avancement qui a pour objectif d'être opérationnel au 1er janv 2023

=> Concordance avec les instances et la création juridique.

CGT : pas une question de calendrier. Mais de forme => tant au CNRS et au Ministère documents sur lesquels nous nous sommes exprimés ne sont pas ceux publiés.

CT et CA du CNRS pas consultés => on s'assoit sur ces deux instances. Instances décisionnelle le CA... À quoi sert d'avoir des instances => pb de droit et de préséance des instances.

Sur le fond = deux formations spécialisés => pas interdit ; demandé pour défendre les personnels. PMA = gestion des expatrié-es ; conditions très particulières pour des 100aines d'agent-es.

Pb de la fusion => des gens partent.

CRHSCT conjoint reporté car convocation pas conforme aux textes.

Des labos en Normandie à gérer

Délégation sur 2 sites = et a à gérer l'intégralité des dom-tom et expat...

Pourquoi faire une instance de dialogue social spécifique pour la délégation de Normandie.

Pas le droit aujourd'hui de mettre dans le texte une instance qui n'existe pas.

E. Dossios : formellement : réunion d'aujourd'hui pour que le sujet soit vu.

Pas inhabituel dans un texte de faire référence à quelque chose qui n'existe pas encore mais est prévu ; cas de prolongation d'instances dans le cadre de restructuration.

I. Longin : impact de la fusion ; départs d'agent-es déjà engagés et décidés avant la décision de fusion. Non-conformité du CHSCT => pas d'accord avec ça.

Choix de n'avoir qu'une FS => logique quand on regarde l'organisation du CNS avec des délégations régionales qui sont très étendues => avec parfois plus d'agent-es que Paris-Normandie => pourquoi l'apprécier différemment que d'autre DR qui sont très étendues.

Sud : Par rapport à ce qu'a dit M. Dossios => la prorogation de situation est le choix fait en général en cas de fusion. On aurait pu faire de même jusqu'à que la fusion soit effective et installée.

Pour répondre à Mme Longin l'éloignement et l'étalement des délégations n'est pas sans poser problème. On peut citer par exemple le cas de Chize que je suis sûre connaît bien Mme Longin. On parle ici d'instance pour les conditions de travail, la sécurité et la santé des agent-es => se rapprocher des sites n'est pas forcément une mauvaise chose. Il aurait été plus simple de maintenir les 2 FS3CT transitoirement en particulier au moment où les agent-es vont subir l'impact des restructurations.

SNPTES : anticiper une décision qui n'est pas prise.

Amendement CGT :

Pour revenir à l'écriture initiale avec une FS pour chaque délégation.

Administration : Avis défavorable à l'amendement. Pour eux pas problématique d'anticiper la fusion. Car entrée en vigueur au moment où il y aura la fusion....

Vote de l'amendement

Pour : SNPTES CGT Sgen FSU Unsa FO **Sud** (Unanime)

Vote sur le texte :

Contre : **unanime** => on va être re-convoqué-es !!! Pour une annexe d'un texte déjà publié...

Sud : contre car on ne souhaite pas entériner une fusion de délégation régionale qui n'existe pas encore et qui n'a fait l'objet d'aucune consultation d'instance au CNRS. Et en plus le refus de ne pas faire 2 FS n'est pas justifié.

Avis n° 3 proposé par la CGT : (formations spécialisées en Normandie et Paris- Michel-Ange)

L'arrêté du 27 mai 2022 « instituant un comité social d'administration au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et des comités sociaux d'administration d'établissement pour les établissements publics administratifs » a été publié au journal officiel (n° 0125 du 31/05/2022).

L'annexe 4 portant sur le CSA et les formations spécialisées en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail par délégation régionale au CNRS a été modifiée depuis le projet présenté en séance aux CT-MESR du 28 mars et du 5 avril, sans information du CT-MESR.

Les deux formations spécialisées de service pour la délégation régionale Normandie et pour la délégation régionale Paris-Michel-Ange ont disparu de l'annexe, pour être remplacées par une seule formation spécialisée de service pour la délégation Paris-Normandie. La modification survenue hors CT-MESR anticipe une fusion – qui est désirée par la direction du CNRS, mais non encore votée en CT et en CA du CNRS – des délégations régionales Paris-Michel-Ange et Normandie en une délégation régionale unique Paris-Normandie.

Le CT-MESR du 4 octobre possède à son ordre du jour l'examen de ce point.

Le CT-MESR se prononce pour que les deux formations spécialisées soient maintenues pour chaque région :

- le nombre d'agents, la distance géographique entre les deux régions, les activités très diversifiées entre les deux sites justifient de maintenir deux FS. La fusion des deux FS ne pourrait se faire qu'au détriment de la protection des agents.

- Le CT-MESR ne peut valider une FS sur une délégation n'ayant aucune existence juridique à la date du 4 octobre, sauf à nier les prérogatives du CT et du CA de l'établissement CNRS qui ne se sont pas encore exprimés sur le sujet.

Pour toutes ces raisons, le Comité technique du MESR se prononce pour que l'annexe 4 reprenne l'écriture initiale du texte qui décrit deux FS : l'une en Normandie et l'autre à Paris-Michel-Ange.

Vote :

Pour unanime

Point d'information

Bilan des plans d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche

SNPTES : regrette que le point soit traité à midi en fin de réunion

DGRH : regrette aussi. Sensibilité des ministres qui vont nous engager ; à voir la nécessité d'une nouvelle

réunion ?

FSU : formules avec des satisfactions qui devraient être évitées. Manque les chiffres... Quasiment aucune donnée chiffrée => promotions par bab. Manque de marqueurs chiffrés. Quels effets des circulaires et des travaux avec le HCERES ?

Arrêtés cellules de veilles, il en est où ?

Guide des outils statutaires sur les VSS.

Sgen : faible nombre d'indicateurs concrets.

CGT : difficulté de lecture

Pas de fonction pérenne de chargé de mission. Beaucoup de contractuel-les.

Peu de référent-es VSS. Pas de retour sur les VSS; pas de retour sur les procédures de signalement.

Refus de protection fonctionnelle...

A. Varnat : bilan sur le PNA égalité pro qui recouvre 3 secteurs EN ESR JS => différents niveaux de mise en œuvre : national ou locaux, académie et opérateurs. Trouver le curseur entre ce qui renvoie au local et ce qui est du ressort national.

Rédaction par agrégation... Annexe sur les établissements ESR => deux documents = bilan des plans d'actions des établissements, et plan d'action contre les VSS qui lui a été publié.

Corrections en mode apparent pour faciliter la lecture => modifications suite au comité de suivi du 30 juin 2022.

Prochain comité de suivi sur les PA des établissements = jeudi prochain.

Beaucoup de travail devant nous.

B. Noel : Confirme la réunion de jeudi. ODJ en cours de validation. Feront intervenir le HCERES (question des vagues quinquennales qui ne sont pas en phase avec les plans qui sont de 3 ans.

Tous les établissements ont adressé leur plan...

Ont conscience que maintenant il faut faire la mise en œuvre. HCERES va regarder la trajectoire prise par les établissements.

Projet d'écrire aux établissements car ces derniers doivent adresser un rapport d'exécution annuel.

Plan VSS : Appels à projet (AAP) pas forcément l'unique moyen d'action.

900 personnes ont été formées depuis le lancement du plan il y a un an. Renforcement du dispositif => AAP permettent d'identifier les établissements qui sont moteurs sur ces questions => pas cantonné à rester là-dessus

7M€ pour ce Plan d'action

(1.7M*3 mais il pourrait y avoir une rallonge du min)

70% des mesures en cours de réalisation ou réalisées...

Sud :

Sud Recherche EPST et Sud éducation regrettent que les bilans ne soient pas très aboutis... Nous serons indulgent-es, ce n'est que le premier bilan depuis le vote du plan, mais il faut vraiment passer aux actes et avoir à l'avenir des données chiffrées pour avoir une vision de l'impact du plan.

Pour analyser ce bilan nous repartirons d'un certains nombres de points que nous avons pointés lors de la présentation de ce plan.

Notre critique principale concernait la question de l'absence de moyens identifiés en face des actions du plan. Et nous voyons bien dans les retours des établissements que c'est un vrai problème, que faire reposer la politique des établissements sur une seule personne en charge du dossier est largement insuffisant, que les établissements réclament des moyens pérennes pour leur politique d'égalité. La réponse apportée sous forme d'appels à projet ne peut être satisfaisante, car elle sera forcément inégalitaire, en laissant pour compte certains et en arrosant d'autres déjà mouillés...

Une autre de nos critiques concernait la faible prise en compte des établissements de recherche dans le plan d'action et on peut constater ici qu'il n'y a de fait rien concernant les agentes et les agents de ces

établissements dans le bilan.

Notre troisième critique majeure concernait l'impact des politiques publiques actuelles et notamment de la LPR dont les orientations (précarité, politique indemnitaire) ne sont pas favorables aux femmes, mais il est pour l'instant encore difficile d'en mesurer l'impact.

Pour autant on attend de véritables bilans de mise en œuvre des lignes directrices de gestion carrières, parce qu'avoir des chiffres globaux comme c'est le cas dans le document est loin d'être suffisant. Il est nécessaire d'avoir des données précises par grades et par BAP. On ne peut se satisfaire de phrases telles que : « *L'examen de la répartition des dossiers proposés fait apparaître que les BAP déficitaires en promotions sont le résultat d'un nombre réduit de propositions et d'un rang de classement non prioritaire.* »

Ça veut dire quoi ? Que les agent-es de certaines BAP sont systématiquement mal classé-es ?

Et attention aux approximations un peu trop gentille : quand on a 78,54% de femmes directrices d'école et 83,84% dans le corps soit un différentiel de 5,30%, ça fait un indice d'avantage masculin de 1.3 et donc dire que dans ce cas-là le taux est « *assez proche* » c'est masquer une situation discriminatoire.

Concernant les inégalités salariales certaines réactions comme « *je ne peux pas agir sur le temps partiel* » montrent que si l'outil pour identifier les différences salariales et leur origine peut être utile pour faire prendre conscience, il est urgent d'agir sur les causes ; elles sont pour partie déjà très bien identifiées. Et même sur le temps partiel, on peut agir...

Nous tenons à souligner qu'il nous paraît essentiel que les collègues précaires (contractuel-les et vacataires) ne soient pas oublié-es des futurs bilans car rappelons que les femmes sont systématiquement majoritaires parmi les contractuel-les.

Quelques points de détail : Sur la question de la mixité des métiers, une première action qui ne coûterait rien pourrait être de féminiser les titres des diplômés et notamment des diplômés professionnalisants...

Concernant la consultation des agent-es pour connaître la perception des discriminations : Où en est l'enquête ? Et pourquoi avoir soumis ce type d'enquête à OpinionWay et ne pas avoir mobilisé les ressources internes en SHS ?

Concernant l'alternance F/H des présidences de jurys, on voulait signaler que sur les 25 jurys de Chaires de professeurs juniors au CNRS, 3 jurys sont présidés par une femme !

Concernant le dernier axe du plan, les violences sexistes et sexuelles, nous avons souligné le fait qu'il ne fallait pas que les dispositifs de signalement servent d'étouffoir mais bien permettent de mettre en place des procédures aboutissant éventuellement à des sanctions. Les diverses situations qui sont portées à notre connaissance ces derniers temps nous montre hélas qu'il reste encore du chemin pour rompre avec les pratiques consistant à minimiser les faits voire à les nier, à écarter les victimes plutôt que les harceleurs, à refuser d'attribuer la protection fonctionnelle aux victimes, à surmonter les complications liées à des employeurs multiples au sein de la structure et qui parfois se renvoient la balle, etc... Pour illustrer cela je vais vous lire notre dernier communiqué à propos d'un cas de harcèlement sexuel envers une doctorante au musée du Quai Branly. C'est notre troisième communication sur le dossier, car c'est semblait-il la seule chose qui pousse la direction du quai Branly à agir. Notre ministère est concerné puisqu'il s'agit d'une doctorante inscrite à Nanterre.

Depuis la rentrée 2021, une lauréate de la bourse de recherche doctorale du Musée du Quai Branly est harcelée moralement et sexuellement par un professeur invité. Après deux signalements, et alors que la situation devenait de plus en plus dangereuse pour la doctorante, l'administration s'était enfin décidée à démarrer une enquête administrative. Les conclusions sont plus que décevantes et participent à nouveau à une minimisation et invisibilisation des faits : le harcèlement n'est pas reconnu, aucune sanction ne sera prononcée contre le harceleur, et aucune enquête supplémentaire ne sera menée. Or les arguments mobilisés sont fallacieux, et l'inaction de la direction face à cette situation dramatique est illégale. Nous répondons dans ce communiqué aux trois arguments mobilisés par le président du Musée du Quai Branly pour justifier leur prise de position.

1. « *Les faits invoqués se sont déroulés dans la sphère privée en l'absence de témoin* »

FAUX. Certains agissements ont eu lieu au Musée du Quai Branly : regards insistants, pression sur une

collègue de la doctorante dans le but de l'atteindre indirectement, etc. Mais quoi qu'il en soit, du point de vue juridique, tout agissement constitutif d'un harcèlement sexuel ou d'une agression sexuelle perpétré par un salarié, même en dehors du temps et/ou du lieu de travail, ne relève pas de la sphère privée. [1,2]

2. « Les éléments recueillis ne permettent pas d'attester d'agissements constitutifs d'une faute professionnelle »

FAUX. Où faut-il en arriver pour que la direction reconnaisse les faits ? Les nombreuses copies d'écran des messages WhatsApp inappropriés, la copie de la lettre déposée par le harceleur dans la boîte aux lettres au domicile de la victime en utilisant le papier aux insignes du musée, les témoignages des collègues de la doctorante, etc. N'est-ce pas suffisant ? La santé physique et mentale de la doctorante est évidemment mise en danger, et l'inaction de la direction du musée est hors-la-loi [3].

3. « En raison de la date de fin [du] contrat [du professeur incriminé] le 31 août 2022, il ne sera pas procédé à des investigations complémentaires »

Quel message cela envoie-t-il à la doctorante ? Et plus généralement au personnel du musée si de futurs cas de harcèlement se produisent ? La direction a-t-elle conscience des conséquences désastreuses de son absence de soutien ? Ce manque de réaction ne fait que renforcer l'impunité du harceleur, qui profite déjà de sa position hiérarchique dominante, et installe un climat de méfiance pour les salarié-es potentiellement victimes d'actes similaires.

Plus généralement, cela participe à davantage réduire au silence les victimes de violences sexistes et sexuelles en leur refusant le soutien nécessaire.

FO : Tous les représentants du personnel sont d'accord avec l'importance du sujet. Manque de moyens notamment pour le service de santé. Droit des personnels pas forcément respecté dans les circulaires ministérielles => non-respect des droits à congé si on a déjà fait service d'enseignement ; exemple du congé paternel.

VSS : inquiet sur la mise en place des cellules qui court-circuitent le CHSCT ; les CHSCT ne décident pas s'il doit y avoir enquête ou pas. Absence de Rdp => instrumentalisation => fin de la présomption d'innocence et procédure à charge, ou alors parfois c'est le contraire si la personne et proche du président. Jugement du dernier CNESER disciplinaire => interdiction d'enseigner prononcée par l'établissement => relaxé par le CNESER car il n'y a rien dans le dossier. FO sollicité par des collègues sur des cas similaires... Mesurer les conséquences quand il y a erreur... On ne doit pas faire une politique du chiffre. Suspension abusive... Éviter l'instrumentalisation de cette lutte par les présidents.

SNPTES : Bcp de choses ont été dites.

Cellules d'écoute, rappeler le rôle des Rdp dans ces actions

Partenariat avec des associations qui peuvent accompagner.

P. Coural : Respecter les instances et le pouvoir du juge.

Au CT du 17 novembre on reviendra sur le bilan post-réunion du 13/10.