

CT-MESR du 16 décembre 2021 : déclaration et CR succinct FERC CGT – repyramidage ITRF, bilan social 2019-2020

Compte-rendu synthétique :

Le Comité technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CT-MESR) s'est tenu en mode hybride le 16 décembre 2021. Il avait deux points à l'ordre du jour.

- **Repyramidage ITRF :**

- un projet de décret « *relatif aux modalités exceptionnelles de recrutement dans les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation* » : pour avis.

Vote sur le décret : 8 pour (SNPTES, CFDT, UNSA), **0 contre et 7 abstentions** (CGT, FSU, FO, SUD).

Voir notre argumentaire dans la déclaration liminaire. La FERC CGT avait déposé des amendements et un avis, demandant que les promotions en ASI soient réalisées par liste d'aptitude après sélection par un comité national (comme pour les IGE et IGR). Votés très largement par les syndicats, ils ont été refusés par l'administration.

- 3 projets d'arrêtés pour information :
 - arrêté « *fixant le contingentement au titre des années 2022 à 2026 des recrutements complémentaires pour l'accès aux corps des ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistants ingénieurs et techniciens de recherche et de formation* »
 - arrêté « *fixant les modalités de sélection professionnelle précédant l'inscription des ingénieurs d'études et assistants ingénieurs sur la liste d'aptitude pour l'accès aux corps des ingénieurs de recherche et ingénieurs d'études* »
 - arrêté « *fixant les règles d'organisation générale, la nature des épreuves et la composition des jurys des concours réservés de recrutement prévus par le décret* » vu ci-dessus.

- **Bilan Social 2019 – 2020** : pour information.

La FERC CGT a également présenté une motion demandant le maintien du contingent national de promotions de grades des EC opérées par les sections du CNU, et défendant les prérogatives des CAP et du CNU. Elle a été adoptée par 12 pour et 3 abstentions.

A) Déclaration liminaire de la FERC CGT

Déclaration liminaire au CT-MESR du 16 décembre 2021

Grève dans les BU et au Campus Condorcet

Concernant les grèves dans des bibliothèques universitaires et sur le Campus Condorcet, dont le Grand équipement documentaire (GED), nous insistons. Les revendications des grévistes concernent toujours le manque de postes, la précarité des personnels, leur rémunération et leur temps de travail. Nous continuons à les soutenir sans réserve.

Suite à la motion CGT-FSU en CAP des magasinier·ères et suite à la motion de soutien aux personnels en grève votée à l'unanimité au CNESER, il faut que le Ministère et les directions d'établissements répondent aux personnels et satisfassent leurs légitimes revendications. Nous vous demandons de nous recevoir de toute urgence.

Plateforme « Trouver Mon Master »

La FERC CGT exige toujours le retrait du projet de modification de la plateforme d'information et de recours rectoral « Trouver Mon Master ». Le MESR doit abandonner son calendrier absurde.

RIFSEEP à l'INRAE

Nous interpellons à nouveau le Ministère au sujet de l'INRAE. Comment le MESR a-t-il pris en compte la motion quasi-unanime du dernier comité technique lui demandant d'intervenir auprès de la Direction Générale de l'INRAE afin que celle-ci cesse de refuser les remontées des unités de recherche ayant décidé une répartition égalitaire des primes entre tous leurs ITA ?

CROUS

Concernant les CROUS, nous réitérons la demande – faite par la majorité des organisations syndicales – qu'un point soit fait lors du prochain CT-MESR.

Promotions nationales de grades des EC par le CNU

Nous avons appris que le Ministère comptait supprimer le contingent national de promotions de grades opérées par les sections du CNU pour les enseignant-es-chercheur-ses. Nous défendons toutes les prérogatives de cette instance nationale, comme celles des CAP. Aussi, nous vous demandons de maintenir ces contingents nationaux de promotions. Nous proposons une motion du CT-MESR en ce sens.

Repyramidage ITRF

Concernant le repyramidage des ITRF qui est à l'ordre du jour. Ces promotions sont attendues depuis longtemps par les personnels : ils et elles réalisent très souvent des missions bien au-dessus du niveau officiel de leur postes. Le travail réel est souvent bien en dessous de leurs niveaux de qualifications ou d'expériences. Faute de possibilités de promotions, ils et elles sont bloqués dans leurs carrière.

Ces possibilités de promotions sont donc bienvenues, bien qu'en nombre insuffisant et tardives. Toutefois, elles ne concernent pas les personnels des corps de l'AENES et des bibliothèques. Elles écartent également les personnels qui ne sont pas liés à la recherche ou qui n'occupent pas des « fonctions d'appui à l'enseignement scientifique ». C'est donc une large partie des personnels de nos établissements qui sont de fait laissés de côté. Ce n'est pas acceptable.

Par ailleurs, les modalités de promotions posent problème. Ce ne sont pas des examens professionnels sur des emplois non affectés, suivis d'une promotion sur l'emploi occupé par la lauréate ou le lauréat, qui ont été décidés. Cela aurait offert le maximum d'égalité pour les collègues, puisque les lauréat-es ne le devraient qu'à leurs seuls dossiers et mérites, et pas à l'avis de leur autorité hiérarchique fondée sur

d'autres critères : toujours discutable politique de l'établissement, poids des composantes au sein de l'établissement par exemple, proximité de la hiérarchie...

Les collègues pourront être promus via listes d'aptitude, suite à un comité de sélection national. Sauf pour le passage de TECH en ASI : celui-ci, suite à un changement décidé entre juin et décembre sans que nous en ayons été informés, se fait par « concours réservé organisé par branche d'activité professionnelle et emploi type ». C'est donc en pratique la direction de l'établissement qui va pouvoir choisir le lauréat ou la lauréate, ou presque, en choisissant ces deux critères...

Enfin la répartition des possibilités de promotions par établissement et par BAP reste toujours inconnue et problématique.

Fusion de grades des IGR et IR

La FERC CGT revendique depuis longtemps la fusion des grades des IGR et des IR, cette mesure est très attendue et tarde à venir. Il faut que la fusion des deux premiers grades soit programmée dès que possible. Elle doit être articulée avec le repyramidage, il est possible et souhaitable de l'appliquer avec un effet rétroactif. Il n'y a pas de difficulté technique, il faut juste une volonté politique pour mettre en application le plus rapidement possible cette mesure.

B) Compte-rendu succinct du CT-MESR

B.1) Motion présentée par la FERC CGT concernant les promotions nationales de grades des EC opérées par le CNU

« La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 a supprimé les prérogatives des CAP notamment en matière de carrières, de promotions et de mutations des fonctionnaires. Cela a été appliqué par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) aux personnels BIATSS et enseignants.

À présent, le ministère entend supprimer les procédures d'avancement de grades au niveau national, opérées par les sections du CNU, pour les enseignant-es-chercheur-ses, à partir de 2023. Elles ne seraient plus réalisées que localement au sein des établissements. Or la double voie de promotions permet de prendre en compte de façon complémentaire les carrières et des situations différentes. La voie nationale de promotions par les sections du CNU, permet de sortir des situations locales de blocage, de garantir l'égalité de traitement des collègues, quelles que soient leurs disciplines, leurs établissements et leurs lieux d'exercice.

Le CT-MESR rappelle son attachement aux instances nationales et académiques. Il demande à nouveau le rétablissement de toutes les prérogatives des CAP, après avoir dûment abrogé la loi de Transformation de la Fonction Publique. Le CT-MESR demande également le maintien de toutes les prérogatives du CNU, notamment celles qui concernent les promotions de grade, et le maintien des contingents nationaux disciplinaires d'avancement.

Le CT-MESR soutient la motion de la CP-CNU en ce sens. »

Motion adoptée par le CT-MESR : 12 pour (SNPTES, CGT, FSU, UNSA, FO), 0 contre et 3 abstentions (CFDT).

Argumentaire :

Après une suite de remises en cause des prérogatives de CNU, le ministère entend à présent supprimer les procédures d'avancement de grades au niveau national, opérées par les sections du CNU, pour les enseignant-es-chercheur-ses, à partir de 2023.

Outre le contexte et différents aspects développés dans la motion, en supprimant le contingent national par section, c'est une remise en question de la capacité de garantir les équilibres disciplinaires et l'expertise scientifique pour l'appréciation des différents aspects de la carrière.

B2) Repyramidage ITRF

Avis du CT-MESR proposé par la FERC CGT sur le repyramidage ITRF

« Dans le cadre du repyramidage ITRF pour les années 2022 à 2026, le CT-MESR se prononce pour que les conditions de passage de Technicien (TECH) à Assistant Ingénieur (ASI) soient identiques à celles du passage d'ASI à Ingénieur d'Études (IGE) et d'IGE à Ingénieur de Recherche (IGR) : il n'est ni utile ni légitime de particulariser les ASI. Pour tous ces corps de catégorie A, le changement de corps dans le cadre du repyramidage doit être effectué par liste d'aptitude après sélection par un comité national. »

Avis adopté par le CT-MESR : 9 pour (CGT, CFDT, UNSA, FO), 4 contre (SNPTES) et 2 abstentions (FSU).

La FERC CGT avait également proposé plusieurs amendements en ce sens. Ces amendements ont été votés avec les mêmes résultats que l'avis ci-dessus.

Argumentaire de l'avis :

La FERC CGT défend le principe du passage par examen professionnel national non affecté. Ce n'est pas la voie qui a été retenue. À défaut, il faut que le passage en ASI soit réalisé dans les mêmes conditions que le passage d'ASI en IGE et d'IGE en IGR, par liste d'aptitude après sélection par un comité national.

Ce qui est actuellement prévu pour le passage de TECH en ASI est un concours réservé organisé « par branche d'activité professionnelle et par emploi type ». Ce n'est pas ce qui avait été proposé en juillet aux organisations syndicales. Cette voie va revenir dans la pratique dans bien des cas à ce que les directions d'établissements décident de la personne qui sera promue. Au vu du nombre limité de promotions par rapport au nombre de promouvables (souvent sur qualifiés ou occupant déjà des postes au-delà des missions de leur grade), cela va créer des tensions et un sentiment d'injustice légitime parmi les personnels.

Cela semble contraire au principe d'égalité dans le déroulement de la carrière parmi les TECH. Cette distinction entre les voies d'accès au corps d'ASI d'un côté et d'IGE et IGR de l'autre est incompréhensible du point de vue statutaire.

La DGRH a répondu défavorablement à cet avis et refusé nos amendements.

Décret repyramidage ITRF : amendement

La FERC a présenté un amendement afin que le comité de sélection 1) établisse *par ordre de mérite* la liste des candidats susceptibles d'être inscrits sur la liste d'aptitude et 2) puisse constituer une *liste complémentaire*. Cet amendement a été refusé par l'administration. Toutefois, même si ce n'est pas écrit, il nous a été annoncé que les comités de sélection pourront constituer une liste complémentaire à partir de 2023.

Argumentaire de l'amendement : il est légitime que les expertises des comités de sélection, qui ont examiné les candidatures et auditionné les candidates et candidats, se traduisent dans le classement à transmettre à la ministre. L'établissement d'une liste complémentaire permettrait de promouvoir l'intégralité des possibilités de promotions au titre de l'année du concours (en cas de désistement d'un lauréat ou d'une lauréate pour quelque raison que ce soit).

Décret repyramidage ITRF : vote

Vote sur le décret : 8 pour (SNPTES, CFDT, UNSA), **0 contre et 7 abstentions** (CGT, FSU, FO, SUD).

Argumentaire du vote FERC CGT : voir notre déclaration liminaire et l'avis (refusé par l'administration).

Arrêtés repyramidage ITRF

Les arrêtés étaient présentés pour information. Ils établissent les contingents de promotions dans le cadre du repyramidage et les modalités de fonctionnement des comités de sélection (passage en IGE et IGR) et du concours réservé par BAP et emploi type (passage en ASI).

Voici les contingents supplémentaires prévus :

- passage ATRF → Tech : 500 par an de 2022 à 2026 (3000 promotions)
- passage Tech → ASI : 362 en 2022 et 2023, puis 242 de 2024 à 2026 (1450 promotions)
- passage ASI → IGE : 150 en 2022 et 2023, puis 100 de 2024 à 2026 (600 promotions)
- passage IGE → IGR : 34 en 2022, puis 33 en 2023 et 2024 (100 promotions).

Il est prévu que les promotions non pourvues une année soit reportée à l'année suivante (y compris en 2026 ou le report sera fait sur le contingent normal de promotions).

Avec d'autres organisations, la FERC CGT a demandé que la « *personnalité* » des candidat-es soit retiré des critères d'auditions des jurys. En effet, le « savoir-être », comme la « personnalité » d'un candidat ou d'une candidate sont des notions discutables, subjectives..., qui n'ont pas lieu d'être dans un entretien de ce type. Et d'autant moins dans un dispositif visant à reconnaître les qualifications et l'expérience de personnels qui sont très souvent bloqués depuis trop longtemps dans leurs carrières. La DGRH a accepté notre demande.

B3) Bilan social 2019 – 2020 du MESRI

Déclaration de la FERC CGT concernant le bilan social

Le bilan social comprend 280 pages et nous a été remis un peu plus d'une semaine avant ce CT-MESR.

Dans ces conditions, une analyse détaillée s'avère impossible à faire. Cependant, ce document reste une référence sur laquelle nous pouvons nous appuyer tout au long de l'année. Nous tenons à déplorer que certaines universités ne prennent pas la peine de répondre aux enquêtes envoyées par les services du ministère. De fait, ces établissements échappent au bilan social et cela fausse les données de celui-ci. Ces remontées doivent avoir un caractère obligatoire et non dérogatoire.

En ce qui concerne la prévention des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel, et des agissements sexistes, ainsi que la protection des victimes, les prérogatives des CHS-CT sont essentielles à préserver. Au lieu de cela, la loi de Transformation de la Fonction publique détruit ces instances. C'est inadmissible. Nous remarquons qu'il n'y a pas de données sur ce sujet dans le bilan social, or il nous apparaît essentiel de rajouter des données chiffrées sur le recensement de ces faits, et sur les mesures mises en œuvre en matière de prévention mais aussi de sanctions.

Nous allons regarder ce bilan social sous le prisme des inégalités femme / homme

Concernant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le bilan social du MESRI donne page 222 la rémunération nette moyenne mensuelle (moyenne qui agglomère des disparités énormes) :

- ENSEIGNANTS : hommes : 3750€ et femmes : 3373€ (écart moyen de 377 euros contre 388€ pour le bilan social 2018.
- BIATSS : hommes : 3023€ et femmes : 2777€ (écart moyen de 246 euros pour un écart de de 221€ en 2018.

Les primes individualisées sont l'une des raisons de ces écarts, le bilan social l'indique lui-même page 220 avec par exemple la PEDR : différence de 300€ en faveur des hommes, la prime de responsabilité pédagogique la différence de 100€ en faveur des hommes

En ce qui concerne le RIFSEEP : ce système de prime, avec sa part « fonctionnelle » et sa part « résultat » a pour conséquence de casser les garanties collectives et statutaires et d'individualiser les rémunérations, et en défaveur notamment des femmes.

La précarité touche majoritairement les femmes. Lorsqu'on regarde pages 26-27, on note que 55,9% des précaires sont des femmes. Dans certains établissements la situation de précarité a atteint son paroxysme avec dans les COMUEs : 86 % de femmes contractuelles et pour les CROUS 81 % (page 45 du bilan social). En ce qui concerne les organismes de recherche, le secteur de la biologie – santé est le plus pourvoyeur de précaires. La résorption de la précarité favoriserait en priorité les femmes : il faut ouvrir des dizaines de milliers de postes de fonctionnaires, entre autres pour améliorer les inégalités femme / homme. Ce n'est pas en développant les budgets de l'ANR qui ne peut financer que des contrats précaires, ni en créant de nouvelles formes de précarité (CDI de mission scientifique...), ni en mettant en place un recrutement précaire et hors statut pour devenir directement PU ou DR (CPJ - « tenure track ») que les choses vont s'améliorer.

Enfin, le temps partiel concerne quasi-exclusivement que les femmes, la part des départs, licenciements/radiations touchent une proportion de 75% de femme. Non seulement elles sont plus précaires de par leur contrat, elles sont aussi plus licenciées que les hommes. Ce dernier pourcentage interroge sur la gestion des ressources humaines dans les établissements. Pourquoi licencie-t-on plus de femmes ?

Notre propos n'est pas de dire que selon le genre tout irait bien dans un cas et très mal dans l'autre. Les rémunérations ne sont pas à la hauteur des qualifications, quelque soit le genre. Les primes constituent une rémunération « à la tête du client » dans tous les cas. Notre propos est de dire que l'emploi et les rémunérations ne sont pas à la hauteur des enjeux de l'enseignement supérieur et la recherche quelque soit le genre. Et les femmes « bénéficient » de circonstances aggravantes parce qu'elles sont femmes !

L'écrasement des grilles de salaires –avec le rapprochement entre les catégories C et du début du B du fait de l'augmentation du SMIC associé au gel du point d'indice depuis si longtemps – paupérise les salaires dans l'ESR. Les primes ne seront jamais la solution, les quelques chiffres présentés ici l'attestent.

Pour finir, nous aimerions alerter sur un point de non respect du droit page 256 : 10 établissements organisent moins de 3 CHSCT par an, c'est illégal : que fait le ministère ? Attendez-vous que les CHSCT soient supprimés par la loi de Transformation de la Fonction publique pour agir ?