

Comité social d'administration

Séance du 6 juin 2024

Le Comité social d'administration s'est tenu ce jeudi 6 juin.

Parmi les points à l'ordre du jour :

- Calendrier des congés et des fermetures pour l'année 2024/25
- Liste et montant des primes des Charges administratives
- Schéma directeur handicap

Calendrier fermetures et congés

Le calendrier proposé prévoyait 11 jours de congés obligatoires et donc 11 jours de fermetures des bâtiments EHESS :

- une semaine à Noël
- une semaine autour du 15 aout
- trois vendredi en mai (le 2, le 9 et le 30 mai)

Les représentant·es du personnel ont fait valoir leur opposition à ce calendrier. En effet, iels ont fait remarquer que ce calendrier rentrait en collision avec le calendrier des cours voté en Conseil d'administration, réduisant toute marge pour les séminaires de réorganisation pour les séminaires qui se tiennent le vendredi. De plus cette proposition ajouterait une inégalité entre les séminaires dans le bâtiment de l'Ehess et ceux qui se tiennent dans les bâtiments du Campus, en plus d'obliger une fois de plus les collègues à repositionner des séminaires en cours d'année.

Les arguments ont été entendus par l'administration qui a modifié le calendrier dans le sens demandé par les représentant·es du personnel.

Résultat : Le nouveau calendrier prévoit 9 jours de congé obligatoires et 9 jours de fermeture.

- Une semaine à Noël
- Une semaine autour du 15 aout
- le 30 mai

Liste des fonctions ouvrant droit à la prime de charge administrative et RIPEC

Les représentants du personnel ont voté à l'unanimité contre les deux propositions.

Pour les raisons, voir l'AVIS n°1 et l'AVIS n°2 ci-dessous

Schéma directeur handicap

Les élus ont donné un avis positif au SDH, ils ont néanmoins exprimé des inquiétudes sur le manque de moyens précis pour sa mise en œuvre, et ils ont demandé que l'administration présente lors du CSA d'octobre des engagements fermes relativement aux moyens financiers et en ressources humaines pour la réalisation des différents projets présents dans le SDH.

Déclaration liminaire des élus du personnel

Monsieur le Président, chers et chères collègues,

Les représentant-es élu-es du personnel saluent ce jour la réouverture du bâtiment de l'EHESS-Condorcet, non sans regretter les nombreux dysfonctionnements dont s'est accompagnée, trois semaines durant, cette fermeture prolongée.

- Dysfonctionnement quant à l'opacité des décisions prises et quant à leurs modalités d'application, avec manquement de l'EHESS à ses obligations, en tant qu'établissement hébergeur d'unités mixtes de recherche, envers ses partenaires comme le CNRS. Même le résultat précis de la consultation des personnels sur la réouverture du bâtiment n'a fait l'objet d'aucune communication détaillée : 170 votes pour « l'accès temporairement réduit aux personnels (des services et des unités) et étudiants de l'EHESS, avec des espaces dédiés pour les personnes mobilisées » ; 90 pour un « accès temporairement réduit aux personnels des services et membres statutaires des unités (doctorants inclus) » ; 20 pour le maintien temporaire de la fermeture et du télétravail ; 11 votes blancs.. Cet épisode nous aura en outre rappelé que le télétravail n'est une bonne chose que lorsqu'il est choisi, partiel et négocié ; depuis trois semaines règne à l'École un télétravail contraint, à temps plein et sans visibilité aucune. Posons-nous collectivement la question : dans quel état d'esprit retrouve-t-on son lieu de travail après cela ?

- Dysfonctionnement, aussi, quant à l'association du CSA et de la FSS-SCT au suivi de la situation. De nombreux échanges ont fait état de comportements violents ou insultants. Aujourd'hui la violence est devenue une caractéristique des échanges eux-mêmes, notamment sur la liste [discussions-débats], mais il nous semble qu'elle est aussi le reflet de tensions internes de plus longue durée. Il n'est pas besoin de rappeler ici le refus de siéger des élu-es du CSA lors des récentes instances. Il n'est pas besoin non plus de dire combien nous inquiète la démission collective de l'ensemble des représentant-es étudiant-es dans les instances de l'École.

Posons-nous collectivement cette autre question : que faut-il pour restaurer, après cela, la confiance et la bienveillance qui garantissent non seulement la bonne marche de l'institution, mais aussi le bon exercice de notre esprit critique et civique ?

C'est le rôle de la Présidence, autant que le nôtre, que de rappeler à l'ensemble des personnels et usagers de l'EHESS les missions et obligations de l'institution à leur endroit, en matière de prévention et de signalement.

Nous appelons l'administration à travailler en bonne intelligence avec les représentant-es élu-es du personnel afin que nous progressions en ce sens. Afin que chacun et chacune, individuellement, sache pouvoir compter sur l'établissement pour défendre ses droits ; afin que toutes celles et tous ceux qui vivent dans cette École puissent, collectivement, faire en sorte d'aller mieux.

AVIS n°1 – CSA 6 6 2024

Délibération RIPEC

La rémunération indemnitaire est devenue une pratique générale voire générique dans la fonction publique. Son extension et sa démultiplication pour rémunérer les enseignants-chercheurs n'a pas à être acceptée sans débat. La mise en place du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) aboutit à élargir et à complexifier l'attribution de parts dites « individuelles ». Ce régime renforce donc l'individualisation des carrières et de la gestion salariale, là où au contraire il faudrait penser plus collectif, plus « unitaire ».

Même le volet « charges administratives » induit cette individualisation, dans la mesure où (1) il aboutit à identifier le service collectif à un gain personnel, et (2) les formes de glissement ou de confusion entre les types de primes sont fréquentes quand on regarde les dossiers à évaluer pour la part dite « individuelle » (C3).

Pour rappel :

- Lors du Comité technique du 17 février 2022, la question avait été posée au Président d'alors : la subvention pour prime individuelle est-elle fongible ? Il avait été répondu que oui, l'établissement peut en faire ce qu'il veut.
- Lors du Comité social d'administration du 8 juin 2023, la question a été reposée : pourrait-on consacrer l'argent des primes individuelles au soutien à des projets collectifs ? L'actuel Président a répondu : « Ça peut être mis à l'étude. Je veux par exemple que les frais de gestion des projets soient redistribués plus équitablement. On lancera ce débat à l'automne. »

Nous nous permettons donc de reposer la même question en substance. Façon de signifier qu'à nos yeux, l'argent des primes individuelles **aussi**, et non pas seulement celui des frais de gestion des projets, pourrait être concerné par le débat sur le bon usage des fonds publics.

En l'état, nous souhaitons par notre vote rappeler notre (op)position de principe à ce régime de primes individuelles tous azimuts.

AVIS n°2

Délibération Liste des fonctions

Les représentant·es du personnel, élu·es au Comité social d'administration, à qui, suivant la réglementation, la présidence de l'EHESS a soumis la liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la prime de charges administratives et leurs taux d'attribution remarquent :

Que la liste des charges administratives attribuées aux enseignant·es-chercheur·ses, ainsi que le montant de ces primes ont enflé ces dernières années. Cette augmentation du montant des primes ne semble pas faciliter l'attractivité de ces charges, au contraire le principe même semble déresponsabiliser les collectifs concernés.

Que la délibération et les documents transmis pour éclairer notre décision ne font état ni du nombre de fonctions concernées, ni du montant de la somme allouée pour l'année 2024/2025.

Que la catégorie « Charges de mission auprès d'un·e vice-président·e » n'est pas déclinée. La délibération ne précise ni le nombre, ni l'objet de ces charges. La délibération pose une catégorie de charges et non pas une liste de fonctions, elle laisse à la présidence la pleine liberté de créer des charges sans qu'aucune information ne soit donnée ni aux instances de dialogue social, ni au Conseil d'administration. Nous soulevons à ce propos des doutes sur le caractère réglementaire de cette proposition.

Que les augmentations proposées sont excessives. Nous passons de 9 600 € annuels pour les vice-présidents à 12 000 € (+ 25%), de 2 400 à 3 600€ pour les directions de formation de master (+ 50%) et de 1 200 à 2 400€ pour les directions adjointes des masters (+ 100%).

Que dans la délibération la possibilité de demander une décharge plutôt qu'une prime n'apparaît pas : une colonne supplémentaire indiquant la décharge correspondant à chaque fonction nous semble nécessaire.

Que l'EHESS ne semble pas demander de façon constante et universelle, de rapport, bilan ou autre document résumant l'activité réalisée par les chargé·es de fonctions administratives. Que de plus, ces fonctions sont parfois attribuées sans lettre de mission, ni arrêté présidentiel.

Pour ces raisons les représentant·es du personnel au CSA demandent qu'un bilan soit effectué par l'administration sur l'ensemble de ces fonctions, aussi bien au sujet de leur adéquation aux besoins de la collectivité que d'un point de vue financier, et qu'il soit soumis au CSA ainsi qu'au Conseil d'administration.

AVIS n°3
Schéma directeur handicap

Les Représentants du personnel élus au CSA de l'EHESS ont pris connaissance lors de la séance du 6 juin 2024 du Schéma Directeur Handicap pour la période 2024-2028, ils saluent le travail réalisé et son ambition pour une meilleure inclusion de l'ensemble des personnels et étudiant-es.

Néanmoins nous constatons avec inquiétude l'absence d'engagements précis aussi bien pour le volet ressources humaines que financier.

Nous alertons la Présidence ainsi que la Direction générale sur les risques que ces manques finissent par empêcher la réalisation de projets présents dans le Schéma directeur handicap.

Nous demandons que les éléments manquants soit soumis au CSA lors de la séance d'octobre