



mandatement et lancement d'une campagne revendicative en vue de

La reconnaissance dans le temps de travail d'un agent de son activité d'élue dans les instances de son établissement ou dans des instances académiques ou nationales de l'enseignement supérieur et de la recherche

adopté par 35 Pour, 0 contre, 0 abstention, 0 NPPV

Constats et mandats

Le rapport de la commission « syndicalisme de proximité » adopté au congrès d'orientation de 2015 du SNESUP-FSU a donné mandat à sa direction nationale de travailler sur la question de la reconnaissance et de la prise en compte du travail de participation au fonctionnement de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) par l'élection dans les instances des établissements, académiques ou nationales : conseils centraux, CPE, CT, CHSCT, autres réunions récurrentes internes (commissions finances, etc.), instances académiques diverses (CAP, CAEN, etc), CNESER, CoNRS,...

De fait, le code de l'éducation, dans sa troisième partie, au livre VII (articles L711-1 à L719-8), pose le principe de gestion des établissements d'enseignement supérieur par leurs personnels au travers des conseils, et le décline dans sa partie réglementaire par des dispositions en matière d'élections, de fonctionnement et de composition des conseils. Des instances nationales comprenant des représentants des personnels sont aussi consultées obligatoirement. Par exemple, le CNESER, qui a de plus un pouvoir en matière disciplinaire, le CoNRS, etc. Les réunions de toutes ces instances obligent les personnels de toute catégorie, amenés à y siéger, à s'absenter de leur poste et représentent un travail considérable, entre le temps de la réunion, celui pour étudier les documents et pour rendre compte aux personnels qu'ils représentent.

L'administration reconnaît déjà la nécessité de disposer de temps pour certaines réunions convoquées par elle.

Ainsi, le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique définit des autorisations spéciales d'absences (ASA), d'une part pour des réunions syndicales, d'autre part pour des **réunions d'instances où siègent des représentants d'organisations syndicales** : CT, CHSCT, CAP, CPE notamment. « *La durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.* »

En revanche, rien de tel n'est défini pour des instances dont les élus ne siègent pas nécessairement à titre syndical : conseils d'établissement, CNESER, CoNRS, ... (même si des ordres de mission sont établis pour autoriser les agents). Leur travail dans ces instances n'est nullement quantifié. Quelques exceptions toutefois :

- la charge de travail des élu.e.s au CNU est reconnue par l'attribution d'une prime transformable en décharge d'enseignement, et d'indemnités d'examen des dossiers ;
- localement, certaines universités accordent des décharges aux élus de leurs conseils centraux : Marseille, Sorbonne Université, UPEC...

Comment faire reconnaître dans le temps de travail statutaire celles qui ne relèvent pas du régime des ASA, et même pour celles reconnues par ASA, quelle reconnaissance de l'impact de la réunion (séance, trajet, préparation, CR) sur la charge de travail de l'agent ? Ne pas reconnaître ce travail et ne pas alléger le poste en conséquence revient à dire qu'il est nécessairement bénévole. Ce bénévolat est

incompatible avec les textes qui imposent que les établissements d'ESR soient administrés par des conseils composés d'agents de toutes catégories. De même pour le CNESER, dont les avis préalables sont requis pour parution de certains textes officiels, le CoNRS pour le recrutement des agents CNRS, etc.

Dans le cas des CHSCT, la prise en compte du travail des membres du CHSCT en plus de celui impliqué par les réunions ordinaires du CHSCT (réponses aux sollicitations, rédaction de rapports des visites de services par ex.) a donné lieu à une **reconnaissance en journées de décharge spécifique, avec possibilité de transfert d'un membre vers un autre**. Ces journées sont converties en équivalent d'heures d'enseignement (comptabilisable dans le service) pour les enseignants et enseignants-chercheurs. **La possibilité administrative de prendre en compte ce travail existe donc bien mais ne résout pas tout :**

- dans le cas des personnels BIATSS, si rien n'est ôté de la fiche de poste pour tenir compte des jours de travail dédiés au CHSCT, quelle réalité de la décharge ?
- Pour les enseignants-chercheurs, la décharge convertie en heures d'enseignement est la moitié de celle pour les enseignants, au motif que le temps de travail des EC est partagé entre enseignement et recherche. Mais quelle reconnaissance par les responsables des structures de recherche de la part d'allègement à effectuer en recherche pour tenir compte du temps passé pour le travail de CHSCT ? Quelle prise en compte dans les indicateurs du labo, lors des calculs d'ETP dont dispose le labo par exemple ?
- Pour les chercheurs, ce problème se pose doublement.

On notera de surcroît que la majoration de ce temps de décharge prévue dans le cas de risques spécifiques prévue par un arrêté du 27/11/2014, valable pour toute la fonction publique ne s'applique pas dans l'ESR, dont le ministère nie tout risque spécifique pour ses établissements (METTRE LIEN sur CP).

En résumé :

- Pour les réunions donnant droit à ASA (CHSCT, CT, les CAP, CPE, etc.), quelle reconnaissance en allègement du poste du travail ?
- Pour celles qui ne donnent pas droit à ASA (conseils centraux d'université, CNESER, CoNRS), il n'y a pas de reconnaissance et le flou total règne : un enseignant ou enseignant-chercheur convoqué à l'heure de son cours doit-il considérer son service fait ou rattraper celui-ci sans paiement d'heures complémentaires... ou privilégier son cours plutôt que la réunion ?

Les réunions nombreuses et longues que nécessitent beaucoup de conseils d'université, nécessitant un travail de préparation en amont et de restitution en aval, posent plusieurs problèmes aux agents qui ont été élus :

- tentation pour les directeurs de labo de se débarrasser des « maillons faibles » au moment du bilan en vue du contrat suivant (parce que pas de prise en compte des facteurs objectifs réduisant la production de recherche) ;
- risque de surmenage pour compenser le temps passé en réunions ;
- tensions avec les collègues qui doivent assumer le travail non fait par l'agent élu pendant les réunions (dans le cas d'un travail en équipe).

Dans tous les cas, les conditions de travail peuvent se dégrader, en contradiction avec la responsabilité de l'employeur de préserver la santé du personnel.

Campagne revendicative à mener

Il s'agit de faire apparaître ce travail invisible à tous les niveaux, individuel et institutionnel, et d'en obtenir la prise en compte dans le temps de travail statutaire total dû par les agents de l'État.

Pour les EC, on revendique que l'allègement porte sur la partie enseignement (E) et sur la partie recherche (R). La mise en œuvre concrète de cet allègement de la partie R rejoint deux problématiques :

- la reconnaissance de l'implication des chercheurs dans les divers conseils, comités et commissions ;
- la **reconnaissance d'autres formes de réduction d'activité d'enseignement et de recherche pour les enseignants-chercheurs** : décharges pour activités syndicales (exprimées en quotité de temps de travail total et traduites en équivalent TD pour la partie enseignement, sans mention dans les arrêtés de l'allègement de la partie R) ; travail à temps partiel.

Pour la partie R, la prise en compte doit passer par

- des items spécifiques dans les dossiers de promotion, pour y mettre les fonctions donnant lieu à allègement de service global ;
- une réduction du nombre d'ETP calculés comme étant attribués au labo de rattachement, pour la mesure de la « production » du labo, mais pas pour l'attribution des moyens

Pour les enseignants comme pour les enseignants-chercheurs, le fait de reconnaître ce temps de travail lié aux réunions comme du service statutaire a pour conséquence que, **si le service d'enseignement n'est pas allégé en conséquence, alors il doit y avoir paiement des heures complémentaires engendrées**, et qu'il n'y a aucune incompatibilité entre cette reconnaissance et le paiement d'heures complémentaires, puisqu'il ne s'agit pas d'un travail à temps partiel mais d'une répartition différente du temps de travail total du par les personnels élus.

Propositions de formulation des revendications :

- Traiter de manière analogue les cas des élus, des agents à temps partiel et des agents bénéficiant d'une décharge syndicale : définir la quotité de temps de travail total que représente la décharge (dans le cas des élus, définir un référentiel national selon le travail que représente ce travail d'élu ?) et alléger le poste en conséquence, que l'agent soit BIATTS, E, EC ou C, par un arrêté de décharge d'obligations de service (local pour les instances d'établissement, ministériel pour les instances nationales).
- pour les EC, avoir des arrêtés explicites mentionnant le % du temps travail total E+R, la traduction en EqTD pour la partie E, et le % s'appliquant au temps R.
- pour les BIATSS, cela pourrait passer par préciser la traduction de l'allègement sur la fiche de poste (à voir avec SNASUB)
- faire intégrer les quotités de décharge dans les rapports officiels

Où porter ces revendications ?

Au niveau national, il est souhaitable que ce travail soit fait en intersyndicale, si possible élargie à des associations diverses ayant des élus dans des instances nationales.

- faire inscrire le point à l'OJ du CTMESR
- faire inscrire le point à l'OJ du CTU ?
- faire voter une motion en CNESER pour demander la reconnaissance du travail
- courrier ministre (ou DGRH?)



Commission administrative du 14 février 2019

Au niveau local, travail à faire en intersyndicale, élargie aux listes de gens de bonne compagnie ayant des élus dans les conseils :

- faire inscrire le point à l'OJ du CT d'établissement
- motions CA, CAC, etc.