

COMPTE-RENDU DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DU 23/11/2023.

Ordre du jour du CSA, 23 novembre 2023

Ce compte rendu rapide vise à rendre compte des votes et de la logique suivie, selon une structuration un peu différente de l'ODJ proposé ; 8 avis des représentant·es du personnel ont été votés. *Pour l'intégralité des débats, se référer au procès-verbal établi par l'administration.*

Plusieurs points de l'ordre du jour n'ont pas été traités.

1. Déclaration du président 2. Déclaration des RP 3. Adoption des PV 4. Suivi des avis

Points relatifs aux ressources humaines

5. Avis sur la campagne d'emploi
7. Avis sur des organigrammes : DIS, Agence comptable
8. Avis sur le rattachement du Pôle Langues à la vice-présidence Relations internationales – point 8bis. Avis de création d'un dispositif indemnitaire pour les porteurs de projets EUR Genre et du Labex Tepsis
9. Présentation du projet ESTEVE (dématérialisation des entretiens professionnels)

Points relatifs à la Vie de l'école

11. Restauration 54
12. Questions diverses

Le dernier Comité social d'administration s'est tenu le 23 novembre 2023. À l'ordre du jour, plusieurs questions importantes ont fait l'objet d'un vote dont vos élu·es vous rendent compte. Les **8 avis votés** — auxquels l'administration doit une réponse dans les 2 mois — se trouvent à la fin de ce compte rendu.

Nous remercions nos collègues Samuel Fely et Ann-Koulmig Renault d'avoir rejoint notre instance et saluons la promotion de Francine Banderne-Filoché, au service commun de documentation d'Aix-Marseille Université. Nous ne doutons pas qu'elle y déploiera, avec la compétence, l'efficacité, l'engagement qui sont les siens, le souci du collectif dont elle a fait preuve depuis 2009 à l'École et que nous regretterons. Bravo et merci !

Un débat a été engagé sur l'**avenir du Centre Norbert Elias (CNE)**. Les élu·es de la Liste intersyndicale et intercatégorielle ont questionné l'absence de logique réglementaire entre la création d'une équipe d'accueil ou Centre école et l'abandon de la tutelle sur un autre Centre de l'École. Faute de réponse à notre avis de septembre que nous avons revoté dans les mêmes termes (**avis n°7**), et compte tenu de la grande divergence dans l'interprétation de nos statuts définis par le décret de 1985, les représentant·es du personnel ont jugé nécessaire d'informer les élu·es au Conseil scientifique et au Conseil d'administration de plusieurs éléments par courriel daté du 27 novembre 2023, reproduit ci-après dans l'encadré.

NB : Depuis la tenue du CSA, se sont tenus les Conseil scientifique le 28 novembre et le Conseil d'administration, le 1^e décembre. Au CA, les élu·es de la Liste intersyndicale et intercatégorielle ont rappelé la jurisprudence sur l'article 4 du décret n° 85-427 (« Les centres de recherche sont créés, transformés ou supprimés par délibération du conseil d'administration prise à *[la majorité absolue des membres en exercice]*, sur proposition du président de l'École après avis de l'assemblée des enseignants-chercheurs et du conseil scientifique. »). Cette jurisprudence était que les instances citées soient dûment consultées (comme ce fut le cas par exemple à l'automne 2022 pour la fin de la tutelle de l'EHESS sur la Toulouse School of Economics). Le président a finalement mis au vote la fin de la tutelle du CNE, point qui n'était pas prévu à l'ordre du jour, contre l'avis des élu·es qui exigeaient le respect de la procédure prévue à l'article 4, qui fait précéder ce vote au CA des avis de l'Assemblée des enseignant·es et du Conseil scientifique. L'absence d'avis de ces deux instances pose *de facto* la question de la régularité d'une telle décision du CA.

Les élu·es de la Liste intersyndicale et intercatégorielle s'interrogent sur l'appréciation des règles communes à notre institution, tant de la part des membres de l'Assemblée des enseignant·es et du Conseil scientifique — instance à l'origine d'un rapport approfondi sur les Centres de l'EHESS signé par J. Malois, F. Ronconi, N. Verdier et C. Vidal, que nous joignons à cet envoi — que de la présidence, à un moment où le CNRS a placé 7 des UMR de l'École en « tutelle secondaire ».

Quand la création d'un centre implique la disparition d'un autre : que disent les instances ?

Courriel envoyé aux élu·es CS et CA le 27 novembre 2023, à 14h40

Vendredi 17 novembre 2023, 69 membres de l'Assemblée des enseignant·es se sont prononcé·es (51 voix pour, 11 contre, 7 abstentions) sur la création d'une nouvelle unité propre (ou "centre") de l'EHESS à Marseille.

Il faut se réjouir de cette marque de dynamisme scientifique. Cependant nous nous interrogeons sur le fait que cette création induise mécaniquement le retrait de la tutelle de l'EHESS du Centre Norbert Elias (CNE).

Nous, élu·es du Comité social d'administration (CSA) de l'EHESS, avons lors de nos récentes réunions d'instance plusieurs fois interrogé le président de l'EHESS sur cette question. Les réponses reçues n'ayant pas mis un terme au débat, nous vous sollicitons aujourd'hui, notamment afin de préciser plusieurs éléments qui nous semblent pertinents pour alimenter les discussions à venir.

Le retrait de la tutelle de l'EHESS du CNE a été annoncé dès le 11 mai par la présidence aux équipes du CNE (qui ont dû depuis lors s'employer à se réorganiser tant bien que mal), bien que le Président l'ait ensuite présenté (notamment devant l'AE du 9 juin 2023) comme une "proposition" devant être discutée dans les instances. En fait, il s'avère aujourd'hui que les instances n'en discuteront pas : seule leur est soumise une délibération portant création du nouveau centre. Aux yeux de la présidence, les instances n'ont pas à se prononcer sur la fin de l'existence du CNE en tant que centre de l'EHESS. La décision de faire sortir une UMR du périmètre de l'École serait ainsi à la discrétion de la présidence.

Or ce choix contrevient avec l'interprétation commune des statuts de l'EHESS et la pratique des instances. Comme l'écrivaient les collègues auteur·es du "Rapport sur le rôle des centres de recherche et de formation" (voir pj), présenté au Conseil scientifique du 22 octobre 2019 (p. 5), rapport qui a soutenu la réflexion du Président selon ce qu'il a indiqué en AE du 17 novembre :

"L'[article 4](#) des statuts de l'EHESS [texte ci-dessous en annexe], aussi bien dans sa version de 1985 que de 2010, avait, à l'évidence, comme intention d'imposer la marque de l'École sur toutes ses structures de recherche de base, qu'il s'agît de centres propres de l'École ou de centres associés avec d'autres établissements publics, scientifiques, culturels et professionnels (EPSCP), c'est-à-dire d'UMR. Cette idée nous paraît fondamentale. C'est pourquoi nous avons choisi de garder la terminologie de l'article 4 et de mettre ainsi en conformité notre vocabulaire courant avec nos statuts. Dans le rapport, la notion de centre de l'École renvoie donc aussi bien aux UMR dont l'École est tutelle qu'aux centres propres de l'École." (Nous soulignons.)

Par conséquent il semble plus que jamais essentiel que les instances soient appelées à se prononcer sur la fin de l'existence du CNE en tant que centre de l'EHESS. Le débat pourrait ainsi porter sur les conséquences fâcheuses de cette la sortie du CNE du périmètre de l'EHESS :

- l'exclusion de l'ED 286 des chercheur·ses HDR du CNE au 1er janvier 2024 ;
- le départ des collègues CNRS de la Formation doctorale et du Master RCAHS, collègues qui y enseignaient à titre onéreux ou gratuit, et qui n'ont pas manqué de rappeler (mais en vain) que leur volonté d'engagement pédagogique pour l'École restait entière ;
- le refus d'autoriser les doctorant·es de l'ED 286 à soutenir au-delà de juin 2024 — lorsqu'ils sont encadré·es par des non-EHESS — s'ils ne changent pas de direction de thèse ;
- de grandes incertitudes quant à l'avenir d'une revue scientifique au catalogue des Éditions de l'EHESS ;
- la fin de l'accès aux services de santé et à la médecine du travail conventionnée avec AMU ;
- le départ de la Fabrique des écritures en sciences sociales devenue "Fabrique des écritures ethnographiques" vers la Maison méditerranéenne des sciences de l'homme ;
- la mise en péril des activités du Centre de la Vieille Charité (Centre de documentation en sciences sociales, service logistique, gestion, maintenance informatique, service de communication) ;
- les incertitudes multiples quant à l'avenir du Festival des sciences sociales ;
- la souffrance des agent·es, rendue manifeste par les arrêts de travail qui se sont multipliés ces derniers mois.

Nous espérons que le Conseil scientifique du 28 novembre, puis le Conseil d'administration du 1er décembre, pourront prendre l'ensemble de ces éléments en considération lors de leurs débats et votes à venir.

Les élu·es du CSA

Annexe - [Article 4](#) du décret de 1985, modifié en 2010 :

« Les activités de recherche et d'enseignement de l'École s'exercent au moyen des équipes, des centres et des formations dont certains sont propres à l'école et d'autres associés à des établissements de recherche extérieurs.

Les centres de recherche sont créés, transformés, supprimés par délibération du conseil d'administration prise à la majorité prévue au premier alinéa de l'article L-711-7 du code de l'éducation, sur proposition du Président de l'école après avis de l'assemblée des enseignants-chercheurs et du Conseil scientifique. »

- **Campagne d'emploi 2024.** La campagne d'emploi vise à établir les recrutements, requalification, pérennisations, renouvellement des contrats de travail. Pour la première fois l'établissement a décidé de lancer une campagne pluriannuelle pour les années 2024-2026. 154 demandes ont été faites par les chef-fes de service dont 49 en provenance des unités de recherche et 105 des directions/services : 121 concernent 2024, 27 concernent 2025 et 6 concernent 2026. Pour cette année sur les 41 demandes en provenance des unités, 18 ont reçu une réponse positive. Pour les services, les 80 demandes, ont reçu 57 réponses positives. Ces chiffres montrent une différence importante entre les unités et les services, ce dernier exprimant une plus grande demande et ayant la capacité d'obtenir un taux de réponse positives nettement plus important.

Quelques données sur le type de demandes arbitrées positivement :

- a. 4 demandes de création de nouvelles fonctions sur 18
- b. 10 ouvertures de concours sur 18 demandes
- c. 15 renouvellements de contrats CDD sur 14 demandes
- d. 8 postes en apprentissage sur 8 demandes
- e. 5 demandes de CDI sur 7

La précarité est une donnée marquante dans notre établissement.

Sur les 266 agents IATS (ingénieurs, techniques, administratifs et sociaux) en 2022, 57 sont en CDD sur des postes pérennes, 28 sur des postes temporaires, 20 en CDI et 127 sont titulaires (donnée RSU 2020-2022). Cette précarité est depuis quelques années presque identique, à quelques unités près. Pour la Liste intersyndicale et inter-catégorielle, *résorber cette précarité* est une de nos plus importantes revendications et la mise en œuvre d'une campagne pluriannuelle est à nos yeux un outil précieux, pour établir et, partant, résorber la précarité de l'emploi. Face à cela la réponse de la campagne de cette année n'est pas à la hauteur : 5 CDI et 10 concours ne permettent pas de réduire le taux de précarité alors qu'en 2022 l'établissement a recruté 20 contractuels. Il est urgent que la présidence et l'administration posent cette question comme prioritaire. Dans l'Avis n°4 les représentants du personnel ont demandé « l'ouverture d'un processus de négociation, sous la forme d'un Groupe de travail, selon l'art.23 du RI provisoire, ait comme objet les modalités du processus de résorption des emplois précaires, les critères d'ouverture des concours et de CDIsation et leur quantité pour les prochaines campagnes d'emploi sous la présidence actuelle, ainsi que l'accompagnement des parcours professionnels des ITRF sur la durée. »

L'apprentissage fait son entrée à l'EHESS.

Bien 8 postes d'apprenti ont été ouverts cette année. Même si l'apprentissage n'était pas jusqu'à là complètement inconnu, il restait épisodique. Cette année on passe à une autre échelle. Cela répond certes à une forte sollicitation ministérielle, mais aussi un engouement réel à la DRH qui pense trouver dans cet outil la réponse au manque d'attrait de l'emploi IATS à l'EHESS. Malheureusement cette ouverture se fait avant qu'un cadre ait été posé. Il est encore possible de le poser courant 2024. Trois les questions prioritaires : la reconnaissance à l'encadrement, le salaire des apprentis, leur pérennisation dans notre établissement une fois l'apprentissage terminé.

- **Organigrammes.** Trois changements structurels de l'institution (organigrammes) étaient présentés à notre instance : organigramme de l'Agence comptable ; rattachement du Pôle

Langues à la vice-présidence Relations internationales ; création d'une directrice-adjointe à la Direction de l'image et du son (DIS).

Les représentant-es du personnel ont salué les efforts majeurs opérés par Kamel Lekbir, qui a aplani en quelques mois les très grandes difficultés causées par la situation de l'Agence comptable, à la fois au niveau des procédures que de la situation des agents. **Organigramme approuvé**

Présentée par le nouveau chargé de mission Langues, Naveen Kanalu, l'intégration du Pôle Langues au sein des Relations internationales, sous la direction scientifique de la vice-présidence Relations internationales, répond à la fois à un souci de meilleur encadrement administratif des enseignant-es PRAG et lecteur-ices, mais aussi de réfléchir à une meilleure structuration de l'offre au sein de l'École ainsi que de participer au déploiement de l'École sur les questions scientifiques internationales, à l'instar de la traduction. **Changement approuvé**

La responsable de la **Direction de l'image et du son (DIS)**, Mme Anne Lafon, a présenté la demande de création d'une direction adjoint. Cette direction compte 4,7 emplois à temps plein (dont la directrice et la responsable opérative), déployés sur les 2 sites. Selon les représentant-es du personnel, cette proposition pose à nouveau le problème de la création de directions adjointes comme seul moyen de permettre à certain-es collègues de voir leur carrière progresser au sein de l'école.

De telles requalifications ne seront pas toujours possibles, à moins d'une inflation du nombre de directions adjointes. Les représentant-es du personnel demandent à ce que d'autres voies de promotion des agent-es administratifs-ves de catégorie A soient envisagées et qu'une attention particulière soit apportée à l'égalité de traitement entre les agent-es des différents services, ce qui n'a pas toujours été le cas à l'EHESS.

Les représentant-es du personnel demandent à ce qu'avant toute modification de l'organigramme, l'administration travaille à clarifier le périmètre de la DIS, ses missions au service de l'ensemble de l'École, et l'articulation entre direction scientifique et direction opérationnelle. **Vote unanime CONTRE. Avis n°5 voté**

- **Primes.** Une prime pour les porteurs des projets EUR et TEP SIS a été proposée au CSA. Ces indemnités, cumulables avec d'autres primes et financées par le contrat de recherche, sont de :
 - a. 45 000 euros pour 101 mois au coordinateur scientifique, aux enseignant-chercheurs et chercheurs statutaires de l'EHESS en charge de l'EUR GSST, dans la limite de 5 500 euros annuels ;
 - b. 67 500 euros pour 60 mois pour le responsable scientifique et technique du LABEX TEP SIS, dans la limite de 13 500 euros annuels.

Les représentant-es du personnel ne jugent pas que le dispositif indemnitaire pour des porteurs de projet soit une priorité de l'établissement à un moment où les collègues peinent à joindre les deux bouts et alors que depuis des années l'administration refuse que des primes, en particulier les primes de fin d'années, soient versées aux collègues travaillant dans ces dispositifs. **Vote CONTRE unanime, moins une abstention**

- **Projet ESTEVE** de dématérialisation des données Ressources humaines (dont Entretiens personnels individualisés). En dépit de l'engagement des services sur ce projet (DRH et DSI), les représentant-es ne jugent pas sa mise en œuvre prioritaire, attendu qu'il pose de très nombreuses questions en matière de sécurité et de conservation des données. **Avis**

- **Restauration.** Les représentant-es apprécient la révision de la grille de restauration qui sera mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2023. Ils invitent l'Ehess à revoir le principe d'une subvention identique pour les différents restaurants (54 et INED) pour aller vers celui d'un coût identique du plateau pour les agents. **Avis voté n°1**

[AVIS CSA_20231123_avis n°1 - RESTAURATION](#)

Les représentant-es du personnel de la liste intersyndicale et intercatégorielle demandent à l'administration de réviser le principe de la subvention des différents restaurants ouverts aux agents de l'EHESS. Cette révision aura comme objectif l'application d'une même grille dans l'ensemble des restaurants, sans que, comme c'est aujourd'hui le cas, des traitements différenciés soient induits par le lieu d'affectation ou par le statut de l'agent (titulaires versus contractuels).

[AVIS CSA_20231123_avis n°2 - TÉLÉTRAVAIL](#)

Faisant suite à la réponse du président à l'avis n°3 télétravail voté par les représentant-es du personnel de la Liste intersyndicale et inter-catégorielle au CSA du 28 septembre 2023, les représentant-es du personnel demandent que le calendrier d'instruction de leurs demandes (3^e jour, jours flottants, modification du formulaire sur les tiers-lieu, téléphone professionnel,) leur soit notifié.

[AVIS CSA_20231123_avis n°3 - LISTE DES POSTES NON-TÉLÉTRAVAILLABLES \(n°3\)](#)

Les représentant-es du personnel demandent que la liste des postes non-télétravaillables leur soit transmise.

[AVIS CSA_20231123_avis n°4 – CAMPAGNE D'EMPLOI](#)

Sur la base des documents transmis par l'administration, les représentant-es du personnel constatent que 57 postes permanents sont aujourd'hui occupés par des collègues en CDD. À la fin de leur contrat, 5 collègues auront une ancienneté de 5 ans et plus ; 6 de 4 ans ; 15 de 3 ans ; 8 de 2 ans, 20 d'un an. Les représentant-es du personnel constatons aussi que les propositions de pérennisation dans leur poste (par concours ou CDIisation) concernent, sauf exceptions, exclusivement les collègues à partir de leur 4^e année de contrat. Les représentant-es du personnel sont aussi préoccupé-es par le possible arbitrage défavorable aux sites éloignés des services centraux : Condorcet et Marseille.

Pour la première fois, l'EHESS se dote d'une campagne d'emploi pluriannuelle qui couvrira la période 2024-2026 et c'est dans ce cadre – la campagne d'emploi pluriannuelle étant l'instrument de décision et de pilotage de la politique des ressources humaines – que cette précarité doit être résorbée.

Les représentant-es du personnel demandent que l'ouverture d'un processus de négociation, sous la forme d'un Groupe de travail, selon l'art.23 du RI provisoire, ait comme objet les modalités du processus de résorption des emplois précaires, les critères d'ouverture des concours et de CDIisation et leur quantité pour les prochaines campagnes d'emploi sous la présidence actuelle, ainsi que l'accompagnement des parcours professionnels des ITRF sur la durée.

[AVIS CSA_20231123_avis n°5 - Direction de l'Image et de Son \(DIS\)](#)

La proposition de requalification du poste de responsable de production au sein de la DIS, direction de très petite taille (3,7 ETP), pose à nouveau le problème de la création de directions adjointes comme seul moyen de permettre à certain-es collègues de voir leur carrière progresser au sein de l'école.

De telles requalifications ne seront pas toujours possibles, à moins d'une inflation du nombre de directions adjointes. Les représentant-es du personnel demandent à ce que d'autres voies de promotion des agent-es administratifs-ves de catégorie A soient envisagées et qu'une attention particulière soit apportée à l'égalité de traitement entre les agent-es des différents services, ce qui n'a pas toujours été le cas à l'EHESS.

Les représentant-es du personnel demandent à ce qu'avant toute modification de l'organigramme, l'administration travaille à clarifier le périmètre de la DIS, ses missions au service de l'ensemble de l'Ecole, et l'articulation entre direction scientifique et direction opérationnelle.

[AVIS CSA_20231123_avis n°6 - ESTEVE](#)

Le projet de mettre en place le logiciel ESTEVE pour la réalisation et la gestion des entretiens professionnels individuels soulève plusieurs questions. Lors du CSA du 17 février 2023, **représentant-es du personnel** avaient déjà émis des interrogations quant à la priorité de ce projet. Ils ont noté depuis de très sérieuses difficultés du service dans la réalisation de certaines tâches essentielles au suivi des carrières des agents, notamment en raison des sous-effectifs chroniques à la DRH. Ce projet ne leur semble pas prioritaire.

L'expérience d'autres établissements suggère que la mise en place du logiciel ESTEVE empêche toute souplesse du calendrier. Or, il est courant à l'EHESS que des délais soient nécessaires pour pouvoir réaliser l'ensemble des entretiens professionnels individuels. En outre la plateforme n'est accessible qu'à certaines périodes du calendrier, ce qui peut représenter un obstacle à la consultation par les salariés des comptes-rendus de leurs entretiens professionnels.

Mettre en œuvre un tel projet ne doit pas faire méconnaître les difficultés, à commencer par le temps de travail accaparé par la prise en main du logiciel, y compris par les personnels qui ne restent pas longtemps dans le service. À la consultation des nombreuses activités prévues au calendrier soumis, on peut craindre que la mise en place de la plateforme rende, à effectif constant, le suivi des salariés encore plus difficile en 2024. On peut en outre craindre qu'elle entraîne un double travail avec un maintien parallèle de formulaires papier.

Pour cet ensemble de raisons, **représentant-es du personnel** demandent à repousser à 2025 l'examen de la mise en place de cet outil et d'organiser en 2024 un groupe de travail avec la direction des ressources humaines pour comprendre les difficultés d'organisation et de relations avec les agent-es et les chef-fes de service que le service cherche à éliminer par cet outil, considérant que comme support pérenne, peu coûteux en maintenance, et propriété de l'employeur EHESS, la technique du papier semble plus adaptée pour la conservation des données des carrière sur toute leur durée dans l'établissement.

[Avis CSA_20231123_avis n°7 - Situation Marseille](#)

(Reprend le texte de l'Avis n°4 du CSA du 28/09/2023)

Suite aux discussions des réunions précédentes, le CSA, sans informations nouvelles concernant le pôle marseillais de l'EHESS et inquiet de la situation des personnels qui y travaillent, demande : 1° à être informé des **contrats actuels** (convention de site avec le CNRS et AMU, contrat de bail avec la Ville de Marseille) concernant la Vieille Charité et des **modifications** apportées lors du renouvellement du bail, la répartition des surfaces, les travaux de mise aux normes du bâtiment envisagées ;

2° à ce que la présidence définisse, conjointement avec les instances et les partenaires CNRS et AMU, une **stratégie scientifique et pédagogique claire et ambitieuse**. Les forces ne manquent pas qui pourraient renforcer ce pôle et les laboratoires qui le composent si une volonté conjointe des tutelles et des partenaires potentiels venait appuyer la volonté des agent-es et des étudiant-es d'investir pleinement le territoire. Des garanties rapides sont indispensables pour les personnels qui travaillent à Marseille de sortir de la crise qui a affecté leurs conditions de travail et restaurer la confiance vis-à-vis de l'institution.

[AVIS CSA_20231123_avis n°8 – Sur l'ajout de points par les élus du personnel à l'ordre du jour du CSA.](#)

Selon l'Article 77 du décret 1427-2020, "le président du comité social d'administration peut, à son initiative ou à celle de la moitié des membres représentants du personnel, inscrire directement à l'ordre du jour du comité un projet de texte". Cette procédure ne consiste pas à ajouter ces points en « Questions diverses ». Les représentant-es du personnel demandent à ce que cette procédure soit respectée.