



EHESS 2022 : un projet pour l'École

2^e partie. Cahier de revendications

I. **Vie démocratique**

Élection présidentielle. Publicité – transparence – reddition de comptes.
Instances. Droits syndicaux. Violences sexistes et sexuelles

II. **Emplois et salaires**

Précarité. Sous-traitance. Promotion, primes et gestion de carrière. Parité

III. **Enseignement**

Doctorant·es

IV. **Vie administrative**

Management et organisation du travail. Marchés publics et affaires
financières

V. **Vie de l'École**

Politique de sites. Services et comités d'établissement



Éditorial

Chères et chers collègues,

Nous avons le plaisir de vous adresser la première partie de notre Cahier de revendications CGT EHESS 2022.

Créé en juin 2020, le syndicat CGT EHESS accueille désormais une vingtaine de membres, doctorant·es, chercheur·ses, enseignant·es-chercheur·ses, agent·es ITA. Au terme d'une réflexion collective commencée il y a plus d'un an — à la non-réception du rapport de la Cour des comptes — nous avons choisi de nous doter d'un cahier de revendications. Il reprend les principales propositions que nous faisons à l'EHESS afin d'améliorer la vie des agent·es et des étudiant·es et de revivifier la vie démocratique de l'établissement.

Ce cahier servira de base pour l'activité que nous fournirons dans les instances, auprès des membres qui sollicitent notre accompagnement, et pour les échanges que nous continuerons de conduire au sein du syndicat et en intersyndicale. Il nous permettra enfin de mesurer le chemin parcouru dans les années à venir et est appelé à être actualisé.

La première partie de ce document concerne la dimension « **Vie démocratique de l'institution** », jugée très sévèrement par l'ensemble de la communauté EHESS à l'issue de notre enquête EHESS 2022¹. Nous faisons des propositions touchant à la vie des instances, y compris à celle de l'Assemblée des enseignant·es, sur la communication et sur la publicité des débats comme sur le respect des droits syndicaux et le traitement des violences au sein de l'institution – éléments que nous jugeons indispensables pour rétablir une confiance collective dans l'institution et ses organes.

Comme l'écrivait un·e agent·e, « **L'EHESS affiche une tradition démocratique forte et il serait tout à son honneur d'y intégrer l'ensemble de ses personnels de façon équilibrée** ».

Les points suivants touchent aux missions fondamentales de l'École et aux valeurs qui animent leur mise en œuvre à nos yeux : respect, égalité, solidarité.

Crédit photo de couverture : [Rafael Lopez](#), 2010

¹ Résultats publiés sous le titre « Faire École. Vraiment ? » les 21 et 27 octobre sur les listes de l'EHESS.

I. Vie démocratique de l'institution

Par « vie démocratique de l'institution », nous entendons tout autant une représentation de l'ensemble des acteurs et actrices de l'École — des instances jusqu'à la présidence —, le bon fonctionnement des instances représentatives des personnels, mais également les conditions d'exercice d'une citoyenneté libre et critique au sein du collectif de travail qu'est l'EHESS.

Élection présidentielle

Le président est actuellement élu par moins de la moitié des salarié·es de l'EHESS et nomme son bureau, qu'il fait approuver par l'Assemblée des enseignant·es

Nous demandons de :

- **Élargir le corps électoral** à l'ensemble des personnels de l'école, au-delà des seul·es membres de l'Assemblée des enseignant·es.
- Mettre en œuvre d'une **véritable représentation étudiante**, y compris à la présidence.
- Faire **élire nominativement des membres du bureau**, conformément aux [statuts de l'EHESS](#).
- Rétablir la représentation des **maîtres et maîtresses de conférences au sein du bureau**, qui a été supprimée avec la création des vice-présidences.

Publicité - transparence - reddition de comptes

La disparition de tlm@ehess.fr a fait également disparaître les débats, scindant artificiellement science et politique. Qui plus est, la présidence s'est entourée ces dernières années de nombreux et nombreuses « chargés-es de mission » dont le périmètre d'activité est vague et qui ne rendent pas de comptes sur leur activité. Nous avons été choqués-es de l'absence de communication du rapport de la Cour des comptes, qui concerne la totalité des agent-es EHES, et qui aurait dû être diffusé en caviardant d'éventuels éléments contentieux.

Nous demandons :

- une **présentation des instances de l'École** pour les nouveaux et nouvelles recruté-es, EC, agent-es ITA, chercheur-ses EPST et doctorant-es.
- le **rétablissement de tlm@ehess.fr** comme **liste unique** de l'EHESS.
- la **communication des ordres du jour** et de la mise sur l'ENT des procès-verbaux des instances sur tlm.
- le respect des délais de transmission des documents à l'appui des séances, y compris de ceux de l'Assemblée des enseignant-es.
- la **publication des lettres de missions et des rapports annuels** des vice-président-es ; ainsi que de chacun-e des chargé-es de mission, afin d'en préciser le périmètre et leur activité.

Nous proposons enfin à la Direction des affaires juridiques de préparer une information régulière des membres de l'École sur l'**actualité administrative et juridique de l'ESR** qu'elle juge importante pour la délibération collective.

Instances

Toutes les instances

- la **fixation conjointe de l'ordre du jour** des instances par la présidence et par les représentant·es des personnels. Actuellement, le président ne consulte pas les représentant·es des personnels avant l'établissement de l'ordre du jour des instances.
- la **transmission dans les délais légaux** des documents préparatoires pour les réunions des instances, voire bien avant pour laisser les membres préparer les séances dans de bonnes conditions.
- la nomination d'un·e **président·e de séance** chargé de fixer l'ordre du jour en relation avec la présidence et les élu·es et d'en conduire les débats.

Assemblée des enseignant·es et Conseil scientifique

Le président dirige statutairement l'intégralité des instances de l'EHESS. Deux d'entre elles — l'Assemblée des enseignant·es et le Conseil scientifique —, critiques dans la délibération sur les grandes orientations et la politique scientifique et pédagogique de l'EHESS, se trouvent inféodées à la présidence plutôt que de fonctionner en instances réellement délibératives. Il nous semble judicieux de donner à l'Assemblée des enseignant·es et au Conseil scientifique une continuité institutionnelle et ainsi d'en faire des instances réellement collégiales.

Nous demandons :

- la rédaction d'un **règlement intérieur** pour l'Assemblée des enseignant·es et le Conseil scientifique .
- **la création d'un secrétariat permanent** pour ces deux instances, interlocuteur générique pour celles et ceux qui souhaiteraient saisir ces instances.
- la présence des autres catégories des personnels de l'École à l'Assemblée des enseignant·es, notamment membres élu·es dans les instances et membres de syndicats, en tant que scrutateur·ices de séance.

Autres instances

- garantir à tous et toutes les représentant·es élu·es la **possibilité de suivre les instances** en présentiel ou en visio-conférence selon leur demande, y compris pour les agent·es marseillais·es.
- la restauration de la **commission de scolarité** dans ses prérogatives définies par les [statuts de l'EHESS](#), qui ont été réduites à décerner les prix de thèse de l'EHESS ; en équilibrer la représentation entre enseignant·es-chercheur·ses, étudiant·es et agent·es à la manière des Conseils des études et de la vie étudiante.
- la tenue d'une séance CHSCT (ou, à partir de 2023, de la formation spécialisée du CSA) sur le site de Marseille par an, voire d'autres instances.
- la réactivation de la **Commission des personnels**, instance de dialogue et de médiation, qui figure dans les [statuts de l'École](#) et n'a pas été réunie depuis plus de dix ans.
- la proscription de l'usage de la relégation en « questions diverses », qui ne sont pas soumises à la communication préalable des documents, de points jugés secondaires par la présidence. La fixation conjointe de l'ordre du jour devrait permettre de lever ce problème.

Droits syndicaux

Après plusieurs incidents extrêmement graves dûment signalés, la CGT EHESS demande solennellement à la présidence la fin de toute forme de répression ou de discrimination syndicale et appelle à la **mise en œuvre d'une démocratie sociale**, où les corps intermédiaires sont non seulement respectés mais participent légitimement de la définition de la politique de l'établissement.

Nous demandons

- le **respect des droits syndicaux à l'École**, sur tous les sites (décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique) pour les bâtiments accueillant plus de 50 agents, du Décret n° 2014-1319 du 4 novembre 2014 relatif aux conditions d'accès aux technologies de l'information et de la communication et à l'utilisation de certaines données par les organisations syndicales dans la fonction publique de l'État et de la décision n°2018-61 du 10 avril 2018 du président de l'EHESS, (1° d'un local spécifique, équipé de tous moyens de communication (téléphone, accès internet) et d'un accès photocopies ; de panneaux d'affichage ; d'un accès réglementé aux technologies numériques d'information, afin d'informer l'ensemble des agents du site ; de la liste d'agent·es titulaires, annuellement en octobre) et de la liste d'agent·es non-titulaires (deux fois par an, en octobre et février).
- la **possibilité de poster les informations syndicales sur la liste « informations »**, garantie de toucher l'ensemble des agent·es et des étudiant·es de l'EHESS. Les organisations syndicales doivent pouvoir écrire à tou·tes les agent·es, y compris celles et ceux qui se sont désabonné·es de discussion-débats pour ne plus en recevoir certains échanges.
- la mise en œuvre de l'affichage sur le Campus Condorcet.
- la mise en place d'un local syndical et d'une liste d'information générale à Marseille pour l'ensemble des laboratoires, services et agent·es qui s'y trouvent.
- la mise en œuvre d'un local pour le syndicalisme étudiant sur le Campus Condorcet.

Violences sexistes et sexuelles

L'EHESS doit cesser de maintenir les femmes EC et ITA dans une situation structurellement subalterne et doit faire une priorité de l'égalité de genre, en prenant sérieusement en compte le continuum violences sexistes-violences sexuelles et, le cas échéant, la mise en œuvre de sanctions. Nous demandons une politique de formation systématique de tous et de toutes aux questions des violences sexistes et sexuelles, des droits des étudiantes et des personnels, et plus généralement à la lutte contre les discriminations

- Engagement à faire figurer les inégalités de genre dans le bilan social (salaires ; primes ; responsabilités) – et **définition d'une politique de réduction des inégalités** (éventuelles) dont le bilan social rendra compte de la conformité des actions menées par l'établissement.
- Formation de tou·tes les membres du Conseil d'administration aux violences sexistes et sexuelles (VSS) et formation préalable et approfondie des membres siégeant en section disciplinaire.
- Dépaysement systématique des procédures disciplinaires.
- **Formation de tou·tes les enseignant·es-chercheur·euses.**
- Rédaction des **chartes** stages/tutorat/doctorat qui incluent la dimension de prévention des VSS.
- Création d'un ETP = **référent·e Egalité + conseiller·e de prévention Hygiène et sécurité** – agent·e formé·e préalablement, chargé·e également de monter des formations en interne sur les VSS.
- **Clarification des périmètres** des instances et personnes missionnées sur les questions de violences sexistes et sexuelles afin de coordonner les actions et non les diluer : médiatrice, cellule d'information et de veille sur le harcèlement sexuel, formation spécialisée du Conseil social d'administration (ex-CHSCT), référent·e Egalité, référent·e Intégrité scientifique.
- Invitation du médecin du travail Aix-Marseille Université (pour les agent·es du site de Marseille) aux CHSCT (ou formation spécialisée du CSA).

II. Emplois et salaires

Dans un contexte de précarisation généralisée de l'emploi et de paupérisation des agent·es de la fonction publique, l'EHESS doit tout faire pour offrir le meilleur niveau de rémunération et les meilleures conditions d'emploi à ses agent·es.

Précarité

Remercier les personnels après 5 ans de CDD - alors qu'ils et elles donnent toute satisfaction - ; rémunérer des personnes très qualifiées pour l'ESR à des niveaux très bas ; offrir des conditions de travail telles que les collègues partent après 2 mois ou 1 an - pour des postes mieux rémunérés et des conditions de travail plus soutenables ; incapacité de recruter sur certains postes clés de l'école : ces éléments aggravés depuis cinq ans entraînent un turn-over important qui, outre le temps perdu à toujours former de nouveaux agents, fait craindre dans plusieurs directions et services une rupture dans la transmission des métiers et des savoir-faire. Ces conditions entraînent également une désaffiliation des personnels, des difficultés à identifier des interlocuteurs et, en raison de la pression subie, un important mal être au travail. L'Ecole doit sortir d'une politique d'emplois contre-productive qui conduit au chaos administratif et financier.

La CGT demande donc un **plan de sortie de la précarité** par :

- le maintien dans l'emploi des personnels affectés à des postes permanents depuis plusieurs années et ce, le plus tôt possible.
- en favorisant, pour les agent·es qui le souhaitent, l'ouverture de poste de fonctionnaires, en étudiant toutes les voies possibles pour obtenir l'ouverture de concours de la fonction publique.
- et à défaut par le passage en CDI plutôt que l'usage de CDD de 5 ans qui place les services dans une situation de turn-over permanent.
- en accompagnant les agent·es dans la préparation des concours par un dispositif de formation adapté.

Sous-traitance

La CGT EHESS demande la fin de la sous-traitance et la réintégration de l'accueil, du **nettoyage** et de la **restauration** dans le personnel, qui concernent prioritairement des femmes. Une réflexion doit aussi être conduite pour le **marché de transport**, coûteux et peu efficace.

Promotions, primes et gestion des carrières

- Les **grilles d'avancement** des fonctionnaires doivent également être appliquées aux contractuel·les.
- À terme, nous revendiquons l'intégration des **primes** (IFSE, CIA, PFA, RIFSEEP...) dans le traitement de base. Dans l'immédiat, nous combattons l'individualisation des primes et demandons leur attribution sur des **critères transparents et égalitaires** (notamment du point de vue du genre).
- Pour les BIATSS (toutes filières confondues) : revalorisation et renégociation de l'IFSE.
- Une solution doit être trouvée pour les collègues des catégories aux **rémunérations statutaires les plus basses** et dont le plafond indemnitaire est atteint.
- Un accompagnement doit être proposé aux responsables hiérarchiques dans la préparation des dossiers pour la **promotion et l'avancement de leurs agent·es**.
- Tant que des primes individualisées existent, la **période d'observation** doit être annualisée et non restreinte au fait d'être en emploi à la date d'observation (qui pénalise notamment les collègues en CDD et celles et ceux qui sont dans leur dernière année avant la retraite).
- Renégociation du **RIFSSEP** en évaluant correctement la parité femme/homme
- Pour la **prime individuelle des EC**, nous demandons un montant identique entre DE et MCF. Toute différence ne ferait que creuser l'inégalité entre hommes et femmes dans notre établissement.
- Nous souhaitons que les montants de la partie individuelle du **RIPEC** soient déterminés préalablement et soient publics. Il est inenvisageable que le montant de la prime individuelle ressorte de la seule décision du président.

- Des **critères de promotion de MCF à DE** doivent être discutés et explicités.
- Pour les EC, implication accrue de la DRH dans les situations touchant à la carrière et à la souffrance au travail.
- La présidence de l'EHESS doit s'engager à ne pas faire appel aux CDI de mission scientifique, CDI de chantier, et chaires de professeur junior, qui contribue au démantèlement de nos statuts et à la précarisation de l'emploi.
- La CGT EHESS demande une **évaluation des discriminations salariales** (traitement et primes) dans le cadre du plan égalité de l'établissement.

Parité

La CGT Ferc-Sup Ehess participe à la lutte pour l'application du principe « à travail égal, salaire égal » et pour la fin des violences de genre dans l'enseignement supérieur. Les propositions que nous avons déjà formulées méritant d'être lues également dans une optique de politique de lutte contre les discriminations, nous les réinscrivons ici.

Précarité et inégalités structurelles

Les femmes (73%) sont largement surreprésentées parmi les contractuel·les. Moins payées pendant leur carrière, elles le paieront plus tard par une retraite plus faible. Les services administratifs, dont le turn-over permanent rend encore plus dure la situation déjà grave de sous-effectif, sont massivement féminisés.

Contre cela, il faut :

- Pérenniser les postes.
- Égaliser le traitement entre agent·es titulaires et contractuel·les.
- Systématiser les concours ou les CDI sur tous les postes pérennes.

Parité des rémunérations

La CGT EHESS est contre la transformation d'une partie du salaire en primes, moyen de pression supplémentaire sur les agent·es, et revendique leur intégration dans le salaire. **Les primes sont le facteur principal d'inégalité entre les genres** dans la rémunération des agents publics. Dans l'université, elles viennent amplifier les différences sexistes préexistantes (9% de femmes parmi les lauréats ERC, pas de

données générées pour l'ANR ; inégalités professionnelles résultant du COVID et de gestion générées des tâches familiales).

- Demande d'une **étude générée des salaires, promotions et primes** attribuées à l'Ehess pour tous les corps – EC et Biatss avec l'objectif de combler les inégalités creusées par le passé
- La FERC-Sup-CGT maintient sa demande d'un montant identique entre DE et MCF sur la prime individuelle. Toute différence ne ferait que creuser l'inégalité entre hommes et femmes dans notre établissement. Nous souhaitons que les montants de la partie individuelle du RIPEC soient déterminés préalablement et soient publics. Il est inenvisageable que le montant de la prime individuelle ressorte de la seule décision du président.

III. Enseignement

L'EHESS s'est historiquement donné pour mission de contribuer à la formation à la recherche par la recherche. Les nouvelles modalités d'exercice pédagogique et de validation des diplômes (maquettes en Master, formation continue des doctorant·es, visio-conférence) doivent contribuer à l'enseignement toujours conçu comme émancipation et formation critique.

- garantir la gratuité du diplôme de l'EHESS.
- maintenir la possibilité d'accès des auditeurs et auditrices libres à nos séminaires.
- faire participer pleinement les équipes pédagogiques (CR/DR inclus-es) à la définition des projets des formations.
- améliorer la circulation et l'égalité de traitement entre les sites, notamment entre Paris et Marseille.
- ouvrir la possibilité de suivre à distance des séminaires au sein de l'EHESS pour celles et ceux qui en justifient le besoin et avec l'accord des enseignant·es concerné·es.

Doctorant·es

Les doctorant·es apportent une contribution majeure à l'activité scientifique et pédagogique de l'École. Elle doit être mieux reconnue :

- Davantage de réactivité et d'anticipation pour la **signature des conventions** avec d'autres établissements dans le cadre des vacances, en renforçant le bureau des contractuel·les.
- La Loi de programmation de la recherche 2021-2030 (LPR) a revalorisé par paliers la rémunération des doctorant·es, ce qui aboutit à une forte inégalité de salaire en fonction de l'année de recrutement, qui se répercute sur les droits au chômage. Nous demandons que la **revalorisation à 1975 € bruts** soit appliquée immédiatement à tou·tes, et soit rétroactive pour les contrats signés avant 2022, comme cela a été mis en place dans d'autres établissements.
- Paiement du premier salaire (ou d'un acompte) dès le mois de septembre pour les nouveaux·elles doctorant·es.
- Davantage de **transparence** et de visibilité dans l'ouverture des postes de doctorant·e chargé·e d'enseignement ; et ouverture de davantage de ces postes pour limiter le recours au travail gratuit.
- Meilleure prise en charge des frais induits par la thèse et meilleure visibilité des dispositifs existants.
- Présence obligatoire d'une personne choisie par le ou la doctorant·e dans le **comité de suivi de thèse**, qui doit servir à vérifier que la thèse se déroule dans de bonnes conditions et non pas à sanctionner l'avancée du travail de thèse.
- Davantage de postes de travail pour les doctorant·es, et équipement de ces postes en matériel informatique pour garantir des bonnes **conditions de travail** et prévenir les troubles musculo-squelettiques.
- Véritable accompagnement et présentation des espaces de travail à la prise de poste : l'intégration du ou de la doctorant·e ne doit pas reposer uniquement sur sa propre initiative, c'est à l'établissement de s'assurer que les doctorant·es financé·es ou non disposent de bonnes conditions de travail.
- Accès de tous les personnels au **tarif subventionné** à la cantine, y compris les doctorant·es non-contractuel·les.
- **Information et orientation des doctorant·es** à l'issue de leur thèse, car rares seront ceux qui trouveront un poste dans le supérieur, et anticipation de la sortie pour une reconversion réussie et non subie.

IV. Vie administrative

L'École souffre d'une bureaucratisation à outrance et d'une culture de gouvernement vertical, contraire à l'autonomie de l'agent-e fonctionnaire, compétent sur les sujets pour lesquels il ou elle a été recruté.

Management et organisation de travail

Sortir de la verticalité du management actuel, incarnée par la création de trois nouvelles directions ces dernières années, augmentation des cadres... L'organisation actuelle du travail à l'Ehess semble fondée sur un principe de méfiance à l'égard des compétences professionnelles des collègues, alors que leur maîtrise et leur connaissance de leur métier devraient en constituer la base. Le projet en suspens de recentralisation des services financiers relève manifestement de la même approche.

Nous avons besoin de revoir profondément notre façon de travailler ensemble, en laissant aux collectifs de travail une plus grande autonomie, en privilégiant le recrutement de profils experts, techniques et administratifs, plutôt que ceux de cadres. Les procédures de travail, notamment entre directions, services, et unités, doivent être discutées et clarifiées.

Marchés publics et affaires financières

Marché des transports

Le fonctionnement actuel du marché des transports est absurde, coûteux et inefficace. Les agences de voyages perdurent grâce aux marchés publics, sont source de stress, de restriction des choix, de délais importants, le tout pour un prix bien plus élevé que les billets et logements que les agent-es trouvent en faisant des recherches individuelles. Des pistes alternatives doivent être explorées :

- retour de ces achats dans les centres.
- création d'un service interne composé de deux agent-es chargé-es de la **gestion du marché transport et hébergement** : le coût ne serait pas

supérieur que le recours actuel à des prestataires, pour une efficacité bien plus importante.

*Ce sera également l'occasion de réfléchir collectivement à nos modes de transport et à leur **impact environnemental**.*

Plus généralement, pour l'ensemble des marchés publics, il faut **en finir avec la règle interne de la mise en concurrence avec trois devis dès le premier euro** qui ne figure nulle part dans le code de la commande publique. Cela entraîne une surcharge de travail pour les collègues, engorgement des services financiers. Ces propositions amélioreraient les choses pour les agent·es en charge d'effectuer les bons de commande, pour les collègues qui ont besoin de ces commandes et qui font face aujourd'hui à des délais bien trop importants, et pour l'École dont des agent·es perdent aujourd'hui leur temps à multiplier les demande de devis pour des montants dérisoires. Les achats seraient par exemple largement fluidifiés en s'inspirant de ce qui se fait dans d'autres établissements : l'instauration d'une **carte achats** dans les centres et dans les services centraux.

La CGT EHESS demande également l'**arrêt du projet de centralisation de la chaîne de la commande à la Direction des affaires financières**, maintien des Centres de services partagés (CSP) Recherche et DEVE dans leurs directions. Il est indispensable enfin de comprendre en profondeur les difficultés que connaît actuellement l'Agence comptable.

V. Vie collective de l'École

Notre École est un lieu de vie autant qu'un lieu de travail. Ces espaces doivent être repensés en vue de faciliter les échanges, contribuer à la rencontre et aux discussions, favoriser la créativité, et ce dans le respect des valeurs d'égalité, de partage et de solidarité.

Politique de site

- **Mieux organiser et faciliter les échanges** pédagogiques, scientifiques et administratifs entre les sites de l'École, en particulier entre Marseille et les sites parisiens.
- **Phase 2 du Campus Condorcet** : organiser une concertation très en amont en étroite association avec les usagers et les agents, notamment au sujet des espaces de convivialité, de restauration, des espaces médicaux, sportifs, salles de travail, locaux syndicaux et associatifs.
- **Site Raspail** : réouverture de la cafétéria.

Services et comité d'établissements

- Pour la création d'une **crèche** à l'Ehess, ou au minimum sur le Campus Condorcet.
- **Cantine** : égalité du tarif réglé par l'agent quel que soit le service de restauration collective auquel il a accès (campus Condorcet, 54 bd Raspail, etc.). La subvention au profit des agent·es EHESS doit leur permettre de bénéficier de tarifs comparables à ceux des collègues CNRS lorsque ceux-ci sont plus intéressants (au restaurant de l'INED notamment). Accès de tous les personnels au tarif subventionné à la cantine, y compris les doctorant·es non-contractuel·les
- Soutien renforcé au **CAES**, en particulier dans la perte de ses ressources propres en direction des activités des retraités, financées auparavant par les bénéfices reversés par le prestataire retenu pour la mise à disposition des machines à café et friandises.