

Interventions Sud éducation et Sud Recherche au CSA MESR du 12 novembre 2024 sur le rapport social unique du MESR 2022-2023

Remarques générales

Nous remercions les équipes qui ont travaillé à la rédaction de ce rapport social unique. Même si l'on peut constater des améliorations par rapport au RSU précédent - qui était particulièrement catastrophique – ce document reste néanmoins encore largement perfectible, comme cela a été signalé par les autres OS et comme nous l'avons régulièrement dit lors des groupes de travail sur la base de données sociales, car il manque de nombreux indicateurs. Au-delà de ce qui a été indiqués par les autres organisations syndicales concernant les manques, une fois de plus les grands invisibles du Ministère restent les vacataires de l'enseignement supérieur ; le nombre de vacataires exerçant des fonctions de Biatpss est toutefois donné dans un des tableaux de la base de donnée sociale, mais les écarts entre les données de 2022 et celles de 2021 (20 608 vacataires en 2022 vs 144 317 en 2021, soit 777 ETPT en 2022 vs 5628 en 2021), nous fait vraiment douter de la fiabilité de ces données. Un autre point important qui n'a pas été beaucoup évoqué par les autres est le manque de lisibilité des données fournies par la base de données sociales qui de fait n'est pas une vraie base de donnée mais une succession de tableau dont plusieurs sur une même feuille excel. Il est très difficile de s'y retrouver sans avoir un glossaire clair de ces tableaux et donc sans savoir où on va trouver telles ou telles données, une illisibilité qui est renforcée par leur manque d'harmonisation rendant quasi impossible toute analyse comparative.

Sur les points 1 à 5 et 10 du RSU (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, situation comparée des hommes et des femmes)

Concernant les effectifs dans l'enseignement supérieur on constate que le taux d'encadrement continue de chuter. Il a diminué de près de 19% depuis 2012 si on regarde l'ensemble des effectifs (enseignants, enseignantes et Biatpss, titulaires et non titulaires) et de près de 21% si on ne prend en compte que les effectifs d'enseignantes et d'enseignants titulaires. De fait, depuis 2017 le nombre d'enseignantes et d'enseignants titulaires a chuté de 2,7% et on observe un remplacement par des contractuels et contractuelles dont le taux a augmenté de 10%. Pour ce qui est des Biatpss (titulaires et contractuel-les), sur la même période leur nombre a diminué de 3,4%.

Dans les EPST le nombre de titulaires a chuté de plus de 7% depuis 2017. Cette baisse est plus importante sur les ingénieures, ingénieurs et techniciennes et techniciens (-9,7%) que sur les chercheurs et les chercheuses (-3,6%) et surtout elle affecte drastiquement (près de 30%) les corps de techniciennes et techniciens et d'adjointes et adjoints techniques qui semblent être en voie de disparition. Pourtant les fonctions associées à ces corps existent toujours dans nos laboratoires et nos services et les tâches doivent donc être accomplies par d'autres. Cette évolution inquiétante, liée notamment à une baisse des recrutements dans ces corps, fait courir des risques dans les laboratoires, à la fois en termes de sécurité mais aussi en termes de qualité de la recherche, vu le rôle joué par ces agentes et agents dans le maintien et la transmission des bonnes pratiques.

Concernant la parité on ne peut que constater – et déplorer – que les choses n'évoluent que lentement voire pas du tout. Quelles que soient les filières, les femmes sont plus précaires : le

pourcentage de femmes contractuelles est toujours supérieur à celui de femmes statutaires. Concernant les enseignantes et enseignants chercheur-es, l'indice d'avantage masculin pour être professeur-e d'université est de 1,53 (1,45 pour la filière hospitalo-universitaire). Cet indice diminue d'année en année, mais au rythme actuel il faudrait attendre 2040 pour atteindre un indice d'avantage masculin de un et donc une situation égalitaire. Concernant les chercheurs et les chercheuses des EPST, l'indice d'avantage masculin pour être directeur ou directrice de recherche est de 1,21. Il baisse doucement lui-aussi, mais un indice de 1 ne serait atteint que dans 10 ans environ. Par contre, en ce qui concerne les personnels ingénieures et ingénieurs et techniciennes et techniciens, qu'ils ou elles soient ITRF ou ITA, les discriminations perdurent : l'indice d'avantage masculin pour appartenir aux corps d'ingénieures et ingénieurs est de 1,29 pour les ITRF et de 1,13 pour les ITA, mais en plus, au sein des corps d'ingénieures et d'ingénieurs, l'accès aux corps des ingénieur-es de recherche est largement réservé aux hommes avec un indice d'avantage masculin de 1,52 pour les IGR et de 1,66 pour les IR des EPST et ces valeurs n'évoluent que très très peu. Au rythme actuel, il faudrait attendre 2060 coté ITRF et 2109 coté EPST pour atteindre un indice de 1. Hélas, les données concernant les changements de corps ou les recrutements dans ces corps montrent bien que rien ne change et que l'accès à ces corps reste discriminant pour les femmes. Ces données battent d'ailleurs en brèche l'excuse facile souvent évoquée de l'autocensure des femmes. Ainsi, coté ITRF, pour les concours externes IR2 il y a 42% de femmes inscrites et seulement 35% de femmes reçues, soit moins que le pourcentage actuel de femmes parmi les IGR ; cela correspond à un indice d'avantage masculin de 1,33 pour la réussite à ce concours ; et, pour les concours internes, il y a 51% de femmes candidates et seulement 42% de reçues, soit un indice d'avantage masculin de 1,45. Il y a aussi une discrimination pour les concours externes IGE (6 points d'écart entre le taux de femmes candidates et celui de femmes reçues, soit un indice d'avantage masculin de 1,26) et les concours internes ASI (10 points d'écart ; indice d'avantage masculin de 1,57), ainsi que les concours externes et internes TCN et d'adjointes et adjoints techniques principales de 2^{ème} classe (ATP2) avec des indices d'avantage masculin respectivement de 1,41 et 1,66 pour les TCN et de 1,51 et 1,43 pour les ATP2 ; on retrouve la même tendance pour les concours externes et internes TCE, mais le faible nombre de possibilités peut rendre ce calcul moins pertinent. Il est dommage que nous n'ayons pas le même détail de données pour les EPST, mais les valeurs globales indiquées dans le RSU montrent clairement que les efforts nécessaires pour corriger les inégalités ne sont pas portés, puisque les taux de femmes promues sont inférieurs aux taux de féminisation des corps respectifs. On constate aussi, comme on l'avait présagé et dénoncé lorsqu'elles ont été créées, que le recrutement des chaires de professeurs junior est plus réservé aux hommes...

Toutes ces discriminations dans la carrière des femmes vont bien entendu se traduire par une rémunération moindre pour ces dernières : dans les EPST, les femmes touchent en moyenne 13% de moins que les hommes (ce qui, dit autrement, signifie que les hommes touchent en moyenne 15% de plus que les femmes ! On présente toujours dans un sens qui minimise les inégalités...), l'écart à la médiane étant de 554 € net mensuel. Les enseignantes titulaires touchent en moyenne 306 € mensuels de moins que leurs collègues masculins, cet écart est de 298 € pour les enseignantes contractuelles. Les montants des primes moyennes attribuées aux hommes sont systématiquement supérieures à celles attribuées aux femmes. La part fonctionnelle de la prime Ripéc joue un rôle important dans cette discrimination et s'ajoute celle déjà induite par la part individuelle. Cela fait partie des raisons – même si ce n'est pas la seule - qui font que nous avons toujours été opposé-es au Ripéc. Il est dommage que nous n'ayons pas d'informations détaillées concernant les rémunérations des Biatpss, ainsi que les différents éléments de ces rémunérations, et aussi peu d'informations concernant les rémunérations dans les EPST. Pour finir sur le sujet, il est notable que plus de 9344 personnes du Ministère ont touché la Garantie individuelle de maintien du pouvoir d'achat (Gipa) en 2022 (hors EPST) dont 55% de femmes. Sa suppression cette année

va donc léser de nombreuses personnes, dont 47% sont de catégorie et donc avec les salaires les plus bas.

Sur les points 6 et 9 du Rsu (santé et sécurité au travail, politique handicap)

Concernant la politique handicap, même si le taux moyen de personnes bénéficiaire de l'obligation d'emploi augmente, il reste néanmoins loin de l'objectif de 6%, soulignant la nécessité d'une politique plus volontariste en la matière. De plus, un suivi de l'impact sur la carrière des agentes et des agents de leur situation de handicap aussi être mené afin d'identifier d'éventuels freins ou discriminations et de répondre ainsi aux exigences des lignes directrices de gestion : ce qui sous-entend la nécessité d'avoir les données nécessaires et exploitables, comme nous l'avons réclamé plusieurs fois.

À propos de la politique de prévention des risques, nous trouvons alarmant la baisse des contrôles concernant l'amiante et notamment la baisse du taux de Dossier Technique Amiante à jour au regard de la réglementation. Avec le vieillissement des locaux qui augmente le risque de dispersion, ces contrôles devraient au contraire être renforcés et une attention particulière portée à ce sujet.