



Comité technique du MESR du 14 décembre 2020

Pour l'administration : V. Soetemont (DGRH), T. Reynaud (Sous-directeur des études de gestion prévisionnelle, statutaires et des affaires communes), A. Varnat (Directrice de projet de la labellisation égalité), B. Noël (cheffe du département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations du MESRI), Cedrix Fraisse (Direction des affaires juridiques), Hélène Moulin-Rodarie (Sous-directrice du pilotage du recrutement et de la gestion des enseignants-chercheurs), ...

Vos représentants Sud : Janique Guiramand et Mikael Motelica

La réunion s'est tenue en mixte présentiel-visio ; nous étions en visio.

À l'ordre du jour :

- Approbation PV CTMESR 25 juillet 2019
- Projet de décret relatif aux compétences des services déconcentrés des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, du sport, de l'enseignement supérieur et de la recherche en matière de règlement juridictionnel et transactionnel des litiges et en matière de protection fonctionnelle
- Projet d'arrêté portant application dans les établissements relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans la fonction publique
- Projet de plan national d'action 2021-2023 du MENJS et du MESRI pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Présentation du bilan social 2018-2019

Déclaration liminaire Sud éducation – Sud Recherche EPST

Ce jeudi 10 décembre, suite à l'appel des syndicats FSU FO CGT et Solidaires de l'ESR et de la coordination des facs et labos en lutte, collègues et les étudiant-es avons manifesté un peu partout en France contre la promulgation de loi de programmation de la recherche, contre le projet de loi de sécurité globale, pour la défenses de nos droits et des libertés universitaires et pour la réouverture des universités avec les moyens nécessaires. Il est temps que le ministère entende ces revendications qui se sont exprimées dans la rue, mais aussi dans de multiples assemblées générales un peu partout sur le territoire, et ce malgré les conditions sanitaires.

Les cultes reprennent, les commerces rouvrent, mais dans les universités les cours en présence ne devraient pas reprendre avant février 2021 ! Alors que les étudiant-e-s n'ont remis les pieds dans une salle de cours que quelques semaines à peine depuis mars 2020, alors que les premières années, en particulier, doivent découvrir l'université à distance après une année de terminale déjà réduite. C'est un désastre pédagogique et social qui ne cesse de s'amplifier. Quel message est envoyé aux étudiant-e-s et au personnel de l'ESR ? Que l'enseignement supérieur est moins « essentiel » que le Black Friday ? Que la numérisation de l'enseignement est l'avenir que le Ministère dessine pour l'université publique? Qu'au moment où le gouvernement impose le passage

en force de la LPR et de mesures liberticides, il lui est d'autant plus opportun de maintenir fermés les campus afin de se protéger de tout mouvement étudiant convergeant avec la colère sociale ?

Pour SUD éducation et Sud Recherche EPST, il est plus que temps que les universités rouvrent réellement, dans le respect des protocoles sanitaires permettant d'assurer la protection du personnel et des usager-e-s. Cette réouverture est nécessaire pour faire revivre les collectifs de travail, sans lesquels l'enseignement et la recherche ne sont que des simulacres. Elle est possible en engageant dès maintenant un budget à la hauteur de la situation, en recrutant du personnel, en investissant les mètres carrés libres dans nos villes universitaires, en équipant les salles de systèmes d'aération performants, etc. Comme le démontrent ces derniers mois de confinement, la généralisation de l'enseignement à distance ne peut se substituer aux véritables cours en présence des enseignant-e-s et des étudiant-e-s, en particulier pour les étudiant-e-s les plus précaires, pour lequel-le-s les signalements de détresse aiguë et de décrochage se multiplient.

Concernant la loi de programmation de la recherche, et malgré la forte opposition et les mobilisations du personnel de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), la loi a été définitivement votée en y intégrant notamment les amendements très largement controversés, introduits à la dernière minute par le Sénat, qui criminalisent les mobilisations et contestations dans nos établissements et favorisent clientélisme local dans le cadre des recrutements d'enseignants-chercheurs, tout en participant à la casse de leur statut au nom de l'autonomie.

Au-delà de ça, la loi de programmation de la recherche qui devait être une loi budgétaire, est loin de répondre aux exigences maintes fois exprimées en termes de moyens. Nous l'avons déjà dit, en contrepartie de moyens largement insuffisants, cette loi va détruire durablement ce qui faisait la force de la recherche publique française, notamment l'emploi statutaire et des moyens récurrents.

Puisqu'aujourd'hui nous devons voter le plan d'action national pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il nous semble important de nous attarder sur ce qui dans cette loi va aggraver encore plus ces inégalités ; inégalités que l'on ne peut que constater dans le bilan social qui nous est présenté ce jour.

- En faisant le choix de l'emploi précaire (15000 emplois hors plafond supplémentaires prévus.. en cohérence avec le choix du développement d'une recherche principalement financée sur projet et le renforcement de l'ANR), la loi amplifiera les inégalités, les emplois précaires étant en général plus occupés par des femmes que par des hommes.

- Les revalorisations salariales annoncées, focalisées sur l'indemnitaire seront défavorables aux femmes : que ce soit celles liées à la fonction (les fonctions valorisées étant en général celles occupées principalement par des hommes : encadrement, transfert vers le privé, etc), que ce soit les primes « au mérite » (il suffit de regarder la Prime de recherche et d'encadrement doctoral...), ou même les primes liées au grade puisqu'elles dépendent directement de la carrière de l'agente ou de l'agent et donc des effets « plafond de verre ».

- La volonté d'identifier des « stars » à qui l'on va donner plus de moyens qu'aux autres et une promesse d'embauche au plus haut niveau ne sera pas non plus favorable aux femmes, dans un contexte où les évaluations et les choix sont basés sur des normes de réussite masculine ; il en est de même des dispositifs de la loi tournés vers toujours plus de porosité entre le public et le privé, la discrimination dans le privé étant encore plus forte que dans le public.

La loi de programmation de la recherche est une loi inégalitaire, dangereuse, nous continuerons de la combattre.

- **Projet de décret relatif aux compétences des services déconcentrés des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, du sport, de l'enseignement supérieur et de la recherche en matière de règlement juridictionnel et transactionnel des litiges et en matière de protection fonctionnelle**

Présentation par Frédéric Freyssset du projet de décret (Direction des affaires juridiques)

Trois éléments dans ce projet de décret :

- 1) Complète la compétence des recteurs d'académie sur le champ de la jeunesse et sport (qui passe sous la houlette du MEN)
- 2) Transfert de compétences juridique du recteur au recteur de région académique (RRA) (mise en œuvre de la réforme territoriale et de la fusion des régions) ; fixation des plafonds des transactions autorisées à être conclues par le RRA.
- 3) Confie aux recteurs de région académique la compétence pour mettre en œuvre la protection fonctionnelle au bénéfice des présidents ou directeurs d'établissements publics de l'ESR ou au bénéfice d'agents mettant en cause ces présidents et directeurs.

Explication du vote de Sud : Pour un part il s'agit de la mise en œuvre de la réforme territoriale et de la régionalisation, auxquelles nous nous sommes opposés. Concernant la protection fonctionnelle : L'impartialité dans l'octroi de la protection fonctionnelle est plutôt une bonne chose, mais le texte s'arrête au milieu du gué, car il ne prend pas en compte les situations où le président ou le directeur serait parti pris, sans être directement mis en cause. Donc nous voterons contre.

Vote final :

Pour : SNPTES (4), CFDT- Sgen (3), FSU(2), Unsa (1)

Contre : Sud (1) FO (1)

Abs : CGT 3

Adopté

- **Projet d'arrêté portant application dans les établissements relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans la fonction publique**

Présentation d'Agnès Varnat (Directrice de projet de la labellisation égalité)

Obligation de mettre en place dispositif de signalement conforme.

Possibilité de mutualiser le dispositif entre établissements. Nécessité d'une décision écrite.

Nécessité de porter à la connaissance des membres des CT et CHSCT.

Amendement FSU 1 : Mutualisation élargie collectivités territoriales etc. => N'a pas vraiment de sens hors établissement public de l'ESR => le limiter à ces établissements.

AV : Décret donne la possibilité mais l'usage va être peu probable => Arrêté ne peut pas restreindre...

DGRH : Ca peut être utile pour de futurs établissements expérimentaux qui pourraient avoir des assemblages particuliers...

=> C'est l'argument qui nous a convaincu de voter pour l'amendement de la FSU !

Vote de l'amendement :

Pour : FSU, CGT, Unsa, **Sud**, FO

CFDT **contre**

SNPTES **abs**

Amendement CFDT :

Présentation au CT : remplacer « pour information » par « pour concertation »

Admin : Décret prévoit une information

Pour : SNPTES, Sgen, FSU, Unsa, **Sud**, FO

Abs CGT

Amendement Sud et FSU :

Présentation au CT : remplacer « pour information » par « pour avis »

Pour : Tous

Les amendements ne seront pas repris.

Vote sur l'arrêté :

Explication de vote Sud : la mise en place de ces dispositifs est très importante, mais ils ne doivent pas servir d'étouffoir et doivent vraiment servir à ce que des conséquences des signalements soient tirées, y compris des sanctions si nécessaire. Il y a par exemple un cas récemment où ce sont les personnes qui ont fait le signalement qui se retrouvent soumises à une enquête de l'inspection par le ministère, alors que la personne qui profère en cours les propos sexistes n'est pas inquiétée... Donc nous nous abstiendrons pour exprimer notre vigilance sur l'usage qui sera fait de ces dispositifs.

Pour : SNPTES, CGT, Sgen, FSU, Unsa

Abs : **Sud**, FO

➤ **Plan national d'action 2021-2023 du MENJS et du MESRI pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Admin : Protocole national pour l'égalité qui a été repris dans la loi de transformation fonction publique (LTFP). Cette dernière prévoit obligation d'adoption pour fin décembre. Un contenu contraint => définit les axes à traiter. Obligation de présenter en CT ;

Amendements :

FSU 1 : les établissements de l'ESR doivent être dotés d'un cadre commun fixant les indicateurs et les données à produire

Pour : CGT, FSU, **Sud**, FO 7

Abs : SNPTES, Sgen, Unsa 8

Pas repris

FSU 2 : Obligation réglementaire du comité de suivi

Abs : SNPTES, Unsa, FO 6

Pour : CGT, Sgen, FSU, **Sud** 9

Pas repris

FSU 3 : idem FSU 2 pour les établissements et académies

Abs : SNPTES, Unsa, FO 6

Pour : CGT, Sgen, FSU, **Sud** 9

Pas repris

SGEN 2 : Lettre de mission « ou fiche » de mission

Avis favorable de l'administration

FSU 4 : soutien prioritaire pour les établissements à faibles effectifs

Abst : SNPTES, Unsa, **Sud**, FO 7

Pour : CGT, Sgen, FSU 8

FSU 5 : « promouvoir l'usage d'une écriture « inclusive » dans tous les documents »

Sud 3 : « Promouvoir l'usage d'une écriture qui rende visible les femmes. » (*NDLR : stratégiquement on se doutait que se référer à l'écriture inclusive – que l'on défend – serait voué à l'échec, vu la position des ministres, d'où la formulation...*)

Administration propose de reprendre la formulation de Sud. FSU retire son amendement.

Pour : CGT, Sgen, FSU, SNPTES, Unsa, **Sud** 14

Abs : 1 FO qui s'abstient même s'ils nous remercient pour la reformulation... Ils auraient voté contre la proposition de la FSU.

Sud 4 : Soutiens du ministère aux manifestations et collègues conditionné au respect de critères de participations équilibrées des femmes et des hommes

Admin : Objectif louable et partagé mais arrivé trop tard et trop contraignant. Ne reprendront pas.

Pour : SNPTES, Sgen, FSU, **Sud** (10)

Abs : CGT, UNSA (4)

Contre : FO car « contraire aux libertés universitaires » (1)

FSU 6 : maintenir un groupe de travail sur CH et EC pour poursuivre le travail sur les freins

Admin : GT EC et Ch a produit un rapport dont les mesures sont mises en œuvre ou à l'étude... exemple circulaire sur les biais. On est donc plutôt dans la mise en œuvre.

Abs : SNPTES, CGT, FO, Sgen, Unsa, FO 12

Pour : FSU, **Sud** 3

FSU 7 : être plus directif vis-à-vis des établissements (même ordre d'idées que FSU 1, 2, 3...)

Pour : CGT, Sgen, FSU, **Sud** 9

Abs : SNPTES, Unsa, FO 6

Pas repris

FSU 8 : Remplacer "en concertation avec la CPU" par "en concertation avec l'ensemble des acteurs de l'ESR"

Admin plutôt favorable mais n'ont contacté actuellement que la CPU... donc vont garder la rédaction.

Abs : SNPTES, Unsa 5

Pour : CGT, Sgen, FSU, **Sud**, FO 10

FSU 8bis : élargir le périmètre de l'objectif des 40% de nomination au-delà des emplois cités à tous les emplois de dirigeant-e d'organisme.

Admin : objectif louable mais frein législatif ; difficulté juridiques sérieuses ; question aussi de l'élection des président-es ; libertés...

Pour : FSU, **Sud** 3

Abs : SNPTES, Sgen, Unsa 8

Contre : FO, CGT 4

FSU 9 : généralisation de l'outil de mesure des écarts de rémunération de la DGAFP et de l'accompagnement à son utilisation.

Admin : autonomie des établissements, outil de mesure pas obligatoire. Dans les établissements outils de paie variés, plus ou moins à façon...

Pour : CGT, Sgen, FSU, **Sud** 9

Abs : SNPTES, Unsa, FO 6

Pas repris

FSU 10 : Prévoir un calendrier de mise en œuvre pour les mesures de réduction des écarts de rémunération.

Admin : sujet compliqué, donc difficile d'avoir un calendrier précis

Pour : CGT, Sgen, FSU, **Sud** 9

Abs : SNPTES, Unsa, FO 6

FSU 11 : Contingent supplémentaire de CRCT pour les retours de congé maternité, parental ou d'adoption.

Pour : 10 dont **Sud**

Abs : 5

Sud 5 : rajouter bilan social ou rapport social unique dans les critères pour les différences de carrière.

Avis favorable de l'administration

Pour : SNPTES, Sgen, FSU, Unsa, **Sud**, FO

Abs : CGT

Sgen 4 : promotion : aller au-delà de l'équivalent à la proportion dans les corps.

Admin : pas de base juridique pour imposer des quotas.

Sud : pas contre quota en soi, mais rédaction bizarre ; on est pour un taux de femmes promues équivalent au taux de femmes promouvables, qui va dans ce sens.

Pour : Sgen, FSU

Abs : SNPTES, **Sud**, CGT

NPPV : Unsa

Sgen 5 : Proposition de re-rédaction sur les congés statutaires => OK sera repris => retiré

FSU 12 : Cadre plus contraignant pour les indicateurs (idem 1, 3, etc...)

Pour : CGT, FSU, Sud, FO 7

Abs : Sgen, SNPTES, UNSA 8

Sud 6 : Promouvoir l'utilisation du prénom d'usage

AV : courrier du 17 avril 2019 de la ministre qui concerne les étudiant-es et le personnel. Problème reste pour les diplômés.

Pour : SNPTES, CGT, Sgen, FSU, Unsa, **Sud**, 14

NPPV : FO 1

Sud 1 : Rajouter CAP comme instance disciplinaire

Admin : n'avait pas vu que la loi élargissait. Propose : instances disciplinaires compétentes et ne pas citer que le champ ESR => Reprendre la rédaction de la loi.

OK pour Sud ; retiré.

Sgen 6 : ajouter un modèle de fiche mission pour l'ESR.

Admin : Lettre de mission type des référents = circ. 30 nov 2019 ; cf. site DGAFP

Sgen retire l'amendement.

Sgen 3 : Préciser les quotités de temps accordées aux référents

AV : établissements ont plus d'autonomie que les académies... Indiqué dans le référentiel en annexe, mais ça relève des plans d'action des établissements.

Pour : FSU, UNSA, **Sud**, Sgen, CGT, SNPTES 14

Abs : FO

Vote sur le projet de plan :

Expression de Sud sur le plan national d'action 2021-2023 du MENJS et du MESRI pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – explication de vote

Nous tenons tout d'abord à remercier les équipes pour le travail accompli et la prise en compte de certaines demandes exprimées lors des réunions de concertation. Il reste pour nous un gros

problème : c'est l'absence de moyen mis en face ce plan d'action, alors que le protocole d'accord 2018 que Solidaires avait signé disait : « Mis en œuvre sur une durée maximale de trois ans, le plan d'action précisera les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, les objectifs à atteindre, leurs indicateurs de suivi et d'évaluation, les moyens mis à disposition, notamment les moyens financiers, ainsi que le calendrier de mise en œuvre des mesures. »

D'autre part, nous avons indiqué que le plan d'action oubliait un peu le R de ESR, notamment les EPST et leur personnel, même si il y a eu quelques avancées à ce sujet dans les dernières versions.

Concernant l'Axe 3, il n'y a aucun détail sur les actions à mettre en œuvre pour résorber les écarts de rémunération. De fait pour s'attaquer aux écarts de rémunération il faut s'attaquer aux politiques qui favorisent ces écarts et donc aux évolutions législatives qui les ont rendu possibles : plus de précarité avec la loi de transformation de la fonction publique et la loi de programmation de la recherche, ce seront les femmes les plus touchées ; plus d'individualisation dans les rémunérations, c'est toujours plus favorable aux hommes ; tant qu'on ne modifiera pas les modes d'évaluation basés sur des normes masculines, ce sera toujours de meilleures carrières pour les hommes ; enfin, l'impact des multiples réformes des retraites avec le recul de l'âge de départ, les baisses de pensions et les décotes, là encore ce sont les femmes qui trinquent le plus... et la réforme annoncée devrait encore empirer les choses... Au final, tout se cumule en défaveur des femmes. Bien entendu, il y a dans ce plan des actions pour tenter de faire bouger les choses (que ce soit la mise en œuvre de formations sur les stéréotypes, le travail sur les biais, le soutien pour les gardes d'enfant, les dispositifs de signalement des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations, etc), mais vu les évolutions de ces dernières années, on ne peut donc que s'interroger sur la volonté réelle de ce gouvernement à réduire les inégalités ou s'il ne s'agit pas qu'une manœuvre de communication. Et dans ce contexte, avoir fait disparaître dans le décret interministériel la nécessité d'identifier les moyens en face du plan est ainsi un bien mauvais signal envoyé par le gouvernement. Et c'est essentiellement pour cela que nous nous abstenons.

Concernant l'axe 5 comme nous l'avons déjà dit il est essentiel que les dispositifs de signalement ne servent pas d'étouffoir et se traduisent par des procédures disciplinaires lorsque nécessaire et que les victimes puissent être accompagnées et qu'elles ne soient pas systématiquement déplacées, comme d'ailleurs le souligne le plan.

Pour finir nous tenons affirmer que la représentation des organisations syndicales dans les comités de suivi prévus dans le plan doit être basée sur la représentation des CT - comme cela est prévu par la loi - et pas sur un comité ad'hoc issu de la signature d'un quelconque protocole.

SNPTES : discrimination des salaires => relativiser les choses ; travailler sur l'ancienneté et l'indemnitaire ; les femmes ne sont pas moins payées pour de mauvaises raisons dans les universités si c'était le cas on ne laisserait pas faire. Suite à la déclaration de Sud ci-dessous sur le bilan social où nous avons montré qu'il avait tort, il rajoutera : dans son établissement et ceux du où il y a le SNPTES, les femmes et les hommes ont les mêmes rémunérations quand même grade ; ça met les hommes mal à l'aise les hommes de s'entendre dire qu'il y a de la discrimination. Il faut savoir expliquer les choses et cibler les problèmes pour les régler. *(NDLR : c'est sûr, quand considère qu'il n'y a pas de problème, on n'a pas à chercher de solution !!)*

VOTE :

Pour : Sgen, FSU, Unsa, SNPTES

Abs : CGT, FO, Sud

➤ **Présentation du bilan social 2018-2019**

Données pluriannuelles sur les EPST depuis 2015, ES de 2012 à 2018

Edition 2019-2020 sera allégée ; se concentreront sur effectifs et rémunérations (car retard à cause de la crise). Transition avec le RSU et vers la base de données sociales.

Déclaration de Sud au CTMESR du 14 décembre 2020 sur le Bilan social du ministère

Nous tenons comme toujours à remercier les équipes qui ont réalisé ce document très utile pour nous. On regrette juste que la version dématérialisée n'ait été distribuée que tardivement, ce qui ne permet pas une appropriation collective correcte.

Tout d'abord, concernant les effectifs dans l'enseignement supérieur, ces derniers sont en baisse par rapport à 2017 (-0.2%), avec une baisse plus prononcée pour le personnel enseignant (-1.5%) qui n'est pas compensé par la légère hausse du nombre d'enseignant-es non-titulaires. Les effectifs de personnel ingénieur-es, technicien-nes, administratif-ves et de bibliothèque titulaires ont eux aussi diminués de 0.4%. Dans le même temps, le nombre d'étudiant-e-s continue d'augmenter. Ainsi - en se basant sur les données de l'Insee concernant le nombre d'étudiant-e-s - le taux d'encadrement a diminué de 12.4% sur la période 2012-2018 si on prend la totalité du personnel enseignant-e-s (titulaire-s et contractuel-le-s) ; cette diminution est de 14% si on ne tient compte que des effectifs d'enseignant-e-s titulaires ; elle est de 11.8% si l'on se réfère à l'ensemble du personnel du supérieur (enseignant-e-s et Biatss, titulaires et non titulaires).

Concernant les EPST, les documents en annexes des projets de loi de finance indiquent que depuis 2008 ce sont 12,7% des effectifs sous plafonds qui ont disparus. Même si la diminution est moindre ces dernières années, la diminution importante du nombre de technicien-nes et d'ajoint-es techniques et des ratios chercheur-e-s/ingénieur-es et techechnien-nes – qui se retrouve d'ailleurs aussi illustrée par la comparaison des pyramides des âges - est problématique car elle pose la question de qui assure ces missions techniques et aussi parce qu'elle finira par se traduire par une perte durable de connaissances techniques, et de transmission de savoir ; les « cadres » ayant de moins en moins de temps à consacrer à la formation des stagiaires, une large part de cette transmission est souvent portée par le personnel technique. Et cette transmission est aussi la garantie de la qualité de la recherche future.

Avec près de 30% de contractuel-les, le ministère se caractérise, on le sait, par un taux de précarité élevé qui hélas ne devrait pas se résorber avec la loi de programmation de la recherche, au contraire... Et c'est sans compter les plus de 150000 chargé-es d'enseignement et agents ou agentes vacataires à qui ce bilan social ne réserve que quelques notes en dessous de tableaux ! Nous espérons que la mise en œuvre du plan d'action égalité femmes/hommes imposera un peu plus de visibilité sur les conditions de ces collègues.

Dans les EPST, les 25,6% d'agent-e-s et d'agent-s non titulaires cache des réalités très variables en fonction des EPST : de 18.2% à l'Inra jusqu'à 51,4% à l'Inria.

Les diminutions d'effectifs, le développement de la précarité ont des conséquences néfastes sur les conditions de travail des collègues et sur les conditions d'étude des étudiant-e-s.

Concernant la parité, globalement les femmes sont toujours les plus précaires ; le taux de femmes contractuelles est toujours supérieur à celui des hommes à niveau équivalent. Et chez les titulaires les femmes sont toujours plus représentées que les hommes dans les catégories B et surtout C.

Dans la catégorie A, le plafond de verre est une évidence. Pour la filière ITRF, parmi les ingénieur-es l'indice d'avantage masculin pour être ingénieur-e de recherche est de 1,63... et il n'évolue absolument pas à la baisse. Parmi les ITRF, l'indice d'avantage masculin pour atteindre les corps d'ingénieur-es est de 1,31 et là non plus, pas d'évolution ces dernières années.

On retrouve aussi ce plafond de verre chez les enseignante-es-chercheur-es : l'indice d'avantage masculin pour être PU est de 1,67 ; il diminue, mais pas vite : il faudrait encore une vingtaine d'année pour qu'il atteigne la valeur de 1. Dans les EPST, l'indice d'avantage masculin pour être ingénieur-e de recherche parmi les ingénieur-es est de 1,71 et n'évolue pas du tout non plus. Celui pour être directeur-trice de recherche parmi les chercheur-es est de 1,28 ; on note qu'il a diminué ces dernières années.

Ces plafonds de verre ont bien entendu un impact sur les rémunérations des agentes qui sont toujours inférieures à celles des hommes : dans les EPST, c'est 6% en plus pour les chercheurs par rapport aux chercheuses, 11% en plus pour les ingénieurs par rapport aux ingénieures et 5% en plus les techniciens et adjoints techniques par rapport aux techniciennes et adjointes techniques. Et même parmi les contractuel-les, les hommes sont mieux payés : 6% en plus pour les CDD et 26% en plus pour les CDI ! Sur l'ensemble du personnel des EPST, 15% de plus en moyenne pour les hommes, c'est presque 2 mois de salaires en plus. Ces différences résultent à la fois d'une meilleure carrière pour les hommes, mais aussi de montants de primes supérieurs pour ces derniers. Les données genrées fournies dans ce bilan social pour le personnel de l'enseignement supérieur le montrent clairement : la PEDR c'est en moyenne +267€ pour les hommes, la prime d'intéressement +602€, la prime de formation continue +579€, les primes d'administration (PA et PCA) +979€. Comme nous le disions dans la déclaration liminaire, le protocole LPR qui prévoit de revaloriser fortement ces primes risque fort d'accentuer encore ces écarts. Il serait d'ailleurs intéressant de connaître la part des femmes qui touchent ses primes de fonction, ainsi que celles liées au « mérite »... Pour les ITRF, c'est en moyenne +180€ pour les hommes IR, +591€ pour les hommes IE, +524€ pour les hommes AI, +542€ pour les hommes T, +60€ pour les hommes AT. Et il faut noter que la mise en œuvre du Rifseep a contribué à ces inégalités.

Alors n'en déplaise au représentant du SNPTES, oui il y a des différences de salaires entre les femmes et les hommes dans les établissements de l'ESR. Et il est grand temps d'avoir une politique volontariste pour corriger ces discriminations, c'est pourquoi le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes est important et nous déplorons l'absence de moyens identifiés pour sa mise en œuvre.