

Principales interventions Sud éducation et Sud Recherche au CSA MESR du 13 Février 2025

Déclaration liminaire

Pour Sud éducation et Sud recherche, nous ne pouvons passer sous silence le contexte budgétaire inscrit dans la loi de finance de 2025 qui vient d'être imposée par un nouveau 49.3. Concernant la mission enseignement supérieur et recherche, cette loi acte plus de 900M€ d'économie en Crédit de paiement et plus d'1Md€ en autorisation d'engagement par rapport à la loi de finance initiale de 2024. Du côté du programme 150, formations supérieures et recherches universitaires, le ministère aurait un peu sauvé les meubles avec une augmentation budgétaire qui semble rassurer France université en couvrant en partie l'augmentation du prélèvement du CAS pension ; mais pour autant cette augmentation ne couvrira pas les besoins et notamment l'absence de compensation de différentes charges, dont par exemple le Glissement vieillesse technicité, et bien entendu ne permettra pas de revenir sur la situation catastrophique dans laquelle se trouvent nombre d'universités, et dont les collègues subissent quotidiennement les conséquences dans leurs conditions de travail : suppression de poste, gel des campagnes de recrutement, revalorisations indemnitaires suspendues... Toutes conséquences qui ont et auront un impact sur la santé et la sécurité des personnels de l'ESR et sur la qualité de la formation et de la recherche.

Concernant les organismes de recherche publics le programme 172 fait lui directement les frais de ces réductions budgétaires avec une diminution de 33M€, une perte de moyen auquel il faut ajouter la non compensation de l'augmentation du prélèvement du CAS pension, poussant les organismes de recherche à piocher chaque année toujours plus dans leurs fonds de roulement, qui contrairement à ce que l'on voudrait nous faire croire ne sont pas des puits sans fond. Là encore ce sont les agentes et les agents qui en font les frais dans leurs conditions de travail.

Enfin, le programme 231 vie étudiante subi une réduction de près de 77M€, soit une baisse de 2,3% par rapport à loi de finance de 2024 ; un budget qui semble nier la précarité étudiante. Ce n'est pas pour rien que les étudiantes et étudiants se mobilisent dans plusieurs universités avec parfois le soutien des personnels ; des mobilisations qui font face parfois à des répressions injustifiées et que nous dénonçons fermement. SUD éducation et SUD Recherche avec l'intersyndicale de l'ESR appelle les personnels à se rassembler en AG, HIS afin de débattre des mesures d'austérité et de leur impact dans nos établissements et construire une mobilisation à la hauteur des attaques.

Bilan des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 18 janvier 2023

On remercie la DGRH pour ce bilan et ces données détaillées. On aimerait - on espère - en avoir autant sur la mise en œuvre du Rifseep¹.

Avant notre déclaration formelle sur les données, nous aimerions revenir sur nos demandes de clarifications concernant les données fournies pour les EPST. Nous avons comparé les données fournies ici aux données des rapport sociaux uniques (RSU) 2023 du CNRS et de l'Inserm dans lesquels il y a les informations concernant le Ripéc et ses différentes composantes. Malgré les explications qui nous ont été données par M. Ferhi, en introduction, il nous semble quand même important de les souligner car ces explications nous semblent un peu limitées vu les écarts identifiés. Côté CNRS, si les données concernant la C2 sont assez proches il y a de grandes différences concernant la C3 (comme nous l'avons signalé lors de la réunion du GT préparatoire en décembre) : le RSU parle de 2324 bénéficiaires pour un montant

¹ Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

moyen de 3511,45€, alors que dans les tableaux fournis ici sont annoncés 3790 bénéficiaires (un delta de 1466 personnes) et un montant moyen de 4257€ soit 746€ de plus.

Côté Inserm, pour la part C2 le RSU annonce 168 bénéficiaires avec un montant moyen de 8387€ auquel il faut ajouter 59 agentes et agents porteur d'ERC touchant une part C2 payée sur ressources propres d'un montant moyen de 10584€. Avec des écarts de rémunération assez conséquents (respectivement 588 et 810€ en moins pour les femmes pour la C2 et la C2 "ERC"). Avec 130 bénéficiaires de C2 et un montant moyen de 7654€ et quasiment pas d'écart F/H dans le tableau fourni, on est loin du compte. Concernant la C3 à l'Inserm là encore il y a des différences avec les données du RSU 2023 qui indiquent 776 bénéficiaires (versus 826 dans le tableau) et un montant moyen de 3984€ versus 4895€ dans le tableau soit un écart de 911€. Nous ne remettons pas en doute le fait que les données de vos tableaux soient celles que vous ont fait remonter les établissements, mais nous aimerions bien savoir d'où proviennent ces différences. Car en absence d'explication, nous ne pourrions que nous interroger sur la fiabilité des données de manière plus globale.

Quoi qu'il en soit, et pour rappel, Sud éducation et Sud recherche se sont toujours opposés au Ripec dans ces composantes fonctionnelles et individuelles qui sont un facteur d'inégalité, ce que l'on voit très bien à partir des données fournies.

Pour les enseignantes et enseignants chercheur-es (MCF) le passage au Ripec a fortement diminué le pourcentage de maîtres et maîtresses de conférence qui touchent une prime fonctionnelle – et ce beaucoup plus que la réduction des effectifs de MCF - et a donc largement bénéficié aux professeur-es (PR).

Sur le plan de la parité la distribution est plutôt égalitaire : pas d'avantage masculin sur le nombre de bénéficiaires, que ce soit en MCF ou PR ; mais, c'était déjà le cas en 2020.

Par contre, lorsque l'on regarde les montants versés au titre de la C2 le passage au Ripec a globalement augmenté les écarts entre les femmes et les hommes.

Concernant la part individuelle C3, pour les enseignantes et enseignants chercheur-es l'augmentation du nombre de bénéficiaires a réduit l'avantage masculin qu'on observait sur l'attribution de PEDR (de 1,45 à 1,07). La situation est donc plus paritaire. Par contre, même s'il s'est réduit il reste un avantage fort pour son attribution au bénéfice des PR par rapport aux maîtres et maîtresses de conférence. D'autre part, les montants moyens de C3 attribués aux hommes sont globalement légèrement supérieurs à ceux attribués aux femmes.

Ces observations moyennes sont toutefois à relativiser, car lorsque l'on regarde par établissements les situations sont très variables en particulier en ce qui concerne la composante C2.

Il serait intéressant d'avoir les données concernant celles et ceux qui perçoivent à la fois la C2 et la C3. Dans les EPST, le nombre de bénéficiaires d'une part fonctionnelle (C2) a largement augmenté entre 2020 et 2023 (avec un pic en 2022 probablement lié au chevauchement des différents systèmes, ISFIC² et Ripec C2 ; il faudra voir si ça continue de diminuer quand les reliquats d'Isfic auront disparu). Pour autant, les DR restent largement bénéficiaires de ces primes de fonction au regard des effectifs qu'ils et elles représentent.

En terme de distribution il y a un léger avantage masculin en 2023 dans le corps de CR (indice de 1,12). Les écarts hommes femmes sur les montants de C2 servis se sont accentués entre 2022 et 2023 avec la montée en puissance du Ripec. C'est particulièrement vrai pour les chargés et chargées de recherche (CR) avec plus de 1000€ de différence sur les montants moyens servis.

Si l'on regarde par établissement, la part des chercheurs et chercheuses bénéficiaires de la C2 dans les EPST varie beaucoup d'un établissement à l'autre : de 6% à l'Inserm à 61% à l'Inria.

Mais dans tous les EPST, il y a un gros avantage à être directeur ou directrice de recherche (DR) pour toucher une part fonctionnelle et même un très gros avantage à l'Inserm.

² Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif

Globalement l'indice d'avantage masculin est assez proche de 1 dans les établissements, excepté à l'Inserm et à l'IRD où cet indice est respectivement de 1,63 et 1,39. Cet indice est inférieur à 1 à l'Ined, mais on peut difficilement prendre en compte cette donnée, vu la faiblesse des effectifs concernés.

Concernant la part individuelle (C3), dans les EPST, le passage au Ripec a augmenté le nombre de bénéficiaires de cette part individuelle ; mais de manière plus importante pour les DR. Pour autant, le pourcentage de DR servis est inférieur au pourcentage de DR dans les EPST. Un biais possible est le fait que dans plusieurs établissements, dont le CNRS, une PEDR³ était servie à de jeunes CR néo-recrutés.

Le pourcentage de femmes bénéficiant de la part individuelle est légèrement supérieur au pourcentage de femmes dans les établissements. Ainsi à part à l'Inrae, les femmes sont légèrement favorisées en terme de nombre de bénéficiaires de la C3. Il serait intéressant de connaître les données concernant les personnes qui touchent à la fois la composante C2 et la C3, afin de savoir si le petit avantage des femmes pour la part C3 compense le net retard des femmes pour le C2. D'autre part, les montants moyens attribués aux hommes sont supérieurs à ceux attribués aux femmes et le passage de la PEDR en Ripec-C3 semble accentuer cette différence.

On est loin de l'objectif inscrit dans les lignes directrices de gestion de 45% de bénéficiaires dans tous les EPST sauf à l'Inria qui se distingue par une distribution plus large - mais pas pour toutes et tous quand même - avec en plus des montants très élevés par rapport aux autres établissements et une forte discrimination homme/femme en terme de montants distribués. Ainsi, c'est un bel exemple qui montre que ce n'est pas parce qu'on renforce les moyens pour les primes individuelles qu'on améliore l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

C'est la composante C1 qu'il faut renforcer pour toutes et tous et l'intégrer rapidement au traitement comme nous le revendiquons depuis le début.

Programmation annuelle des travaux du CSAMESR

Nous souhaitons revenir sur les demandes de sujets que l'on porte depuis un certain temps devant différents interlocuteurs du ministère :

- Sujétions et astreintes : certaines catégories de personnel n'ont accès à aucune compensation, même pas en récupération de temps de repos... On demande à ce que ce dossier soit ré-ouvert.
- On apprécie de voir ouvrir un chantier sur un cadrage national pour les contractuel-les Biatss ; c'est une revendication que l'on porte régulièrement, mais pour nous, cela doit concerner l'ensemble des contractuel-les. On espère donc que ce cadrage contractuel-les Biatss pourra diffuser aux contractuel-les ingénieur-es et technicien-nés des EPST, mais aussi pour les contractuel-les enseignant-es ou chercheur-es. Nous rappelons que nous réclamons toujours l'intégration dans le décret 86-83, des contrats « LRU » et « code de la recherche », ainsi que la non-discrimination sur l'indemnitaire pour l'ensemble des contractuel-les.
- Nous réclamons toujours un groupe de travail sur la situation des vacataires qui demeurent les grands invisibles du ministère.
- On aurait aimé voir ouvrir un chantier sur la responsabilité environnementale, entre autres en lien avec la question de la CGT sur la rénovation énergétique du bâti.
- Que devient dans ce planning le repyramidage des filières de bibliothèque et de manière plus générale des filières oubliées de la LPR (bap J) ?
- Concernant la stratégie de gestion pluriannuelle des ressources humaines, nous tenons à indiquer que celle devra notamment se baser sur des éléments concernant les départs à la retraite passés et futurs : il faudra donc que nous ayons ces données pour préparer les réunions.

³ Prime d'encadrement doctoral et de recherche