

Déclaration liminaire Sud éducation & Sud Recherche

Moins d'une semaine après le précédent CSA ministériel, le Ministre a organisé une multilatérale avec les organisations syndicales pour aborder la question de l'agenda social et donc globalement, pour savoir ce qu'il se passe au sein de cette instance qu'il est censé présider. Nous le lui avons rappelé à cette occasion, mais qu'à cela ne tienne M. le Ministre n'est toujours pas là !

Nous ne pouvons passer sous silence la situation budgétaire dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). Il n'est point nécessaire d'Assises pour « objectiver » le sous-financement de l'ESR ; celui-ci ne fait pas débat : les conséquences de ce sous-financement sont largement visibles. Depuis 15 ans, ce désengagement de l'État est patent et les conséquences se font sentir dans tous nos établissements en matière de formation, de recherche, de conditions de travail dégradées, de précarité accrue des personnels, des étudiantes et étudiants. Depuis 2007, le nombre d'étudiantes et d'étudiants accueillis à l'université n'a eu de cesse de progresser alors que les lois de finances successives n'ont accordé aucun moyen supplémentaire en euros constants. Le taux d'encadrement moyen a baissé de 22 % et le budget par étudiante ou étudiant de 16 %, avec en plus des inégalités flagrantes en termes de répartition des subventions pour charge de service public : en 2022, il y avait un rapport de 1 à plus de 6 concernant le montant de cette subvention par étudiant ou étudiante entre l'université la moins dotée et celle la plus dotée. Et ces inégalités de dotation entre les universités sont renforcées par la multiplication des financements dits « compétitifs » (par appel à projet) qui ont vu leur part croître, mais au bénéfice d'une minorité d'établissements.

Nos organisations Sud éducation et Sud Recherche, avec d'autres, ont refusé de s'asseoir à la table des Assises le 26 mars car nous ne sommes pas dupes ; il n'y aura pas de rupture avec les politiques menées toutes ces années qui nous éloignent toujours plus du service public d'enseignement supérieur et de recherche que nous défendons. Nous savons que derrière des éléments de langage, comme « lecture partagée » ou « améliorer l'efficacité organisationnelle », se cache une baisse des moyens et une dégradation des conditions de travail et d'étude ; derrière le « développement des ressources propres » se cache l'augmentation des frais d'inscription. Par contre, nous nous doutons bien qu'il n'y aura pas de remise en cause des cadeaux fiscaux dont les 8 milliards de crédit impôts recherche ou les 20 milliards pour l'apprentissage, pas de remise en cause non plus de l'autonomie des universités, ni de la précarité grandissante.

Dans 2 semaines maintenant, les CROUS proposeront le repas à 1 € pour toutes les étudiantes et tous les étudiants. Et il y a 2 semaines, le personnel des CROUS était en grève pour alerter le ministère et leur tutelle du crash en prévision. Ce ne sont de toute évidence pas les 204 emplois supplémentaires qui vont permettre d'absorber le flux supplémentaire : 204 emplois, dans 26 CROUS, ce ne sont même pas 8 agentes ou agents supplémentaires par région, donc ce ne sera même pas un agent ou une agente supplémentaire par restaurant universitaire (RU). Tout cela n'est pas sérieux. La généralisation du repas à 1 € est une bonne mesure que SUD éducation et SUD Recherche soutiennent face à la précarité et la paupérisation grandissante chez les étudiantes et étudiants. Mais en décidant de ne pas mettre les moyens pour la réussite de cette mesure, le ministère et le gouvernement font le choix de mettre en danger la santé et la sécurité des personnels de restauration. Avec près de 1000 accidents du travail ou de service pour 11 000 agentes et agents en 2024, le CROUS détient déjà un taux d'accidentologie gravissime que la généralisation du repas à 1 € sans moyen va probablement aggraver. Le gouvernement et le ministère

doivent entendre les revendications des personnels : un budget à la hauteur de l'enjeu, des créations de postes dans tous les RU et CROUS, un investissement matériel et immobilier pluriannuel... Sans cela, dans quelques semaines, les files d'attente seront insoutenables, tout comme les conditions de travail des personnels et d'accueil des étudiantes et étudiants qui seront sous pression.

Alors que le projet de loi de « modernisation et de régulation de l'Enseignement supérieur privé » poursuit sa route parlementaire, nos organisations réitérent leurs craintes de voir prospérer les entreprises privées dans notre secteur de l'Enseignement supérieur. Loin de toute « régulation » et de mise à distance des établissements privés (avec leur inscription sur Parcoursup, des titres RNCP, des allègements fiscaux, de l'apprentissage...), l'État fournit des agréments supplémentaires aux établissements privés et leur offre sur un plateau la possibilité de conférer des grades universitaires (licences, masters). Le ministère et le gouvernement poursuivent ainsi leur sape du service public pour renforcer le secteur privé lucratif dont on constate régulièrement la faible qualité des enseignements, les dysfonctionnements et les scandales. Après les milliards de cadeaux à l'apprentissage et à quelques groupes capitalistes (Galileo, Omnes...), ce projet de loi constitue une remise en cause majeure du système même de service public et de monopole public de la formation, et de la qualité académique.

Enfin nous souhaitons exprimer notre opposition à la proposition de loi « visant à lutter contre les formes renouvelées de l'antisémitisme », dite loi Yadan, en discussion ce jour à l'Assemblée nationale et sur laquelle le débat réclamé par une pétition signée par plus de 700 000 personnes n'aura pas lieu. Nous tenons à rappeler que pour Sud éducation et Sud Recherche, organisations antiracistes, les actes et les paroles antisémites nous révoltent et doivent toujours révolter. Nous ne devons ni fermer les yeux ni minimiser leur gravité. L'antisémitisme en France n'est pas un phénomène nouveau ni marginal, il fait partie de l'histoire française depuis des siècles et il n'est pas apparu avec la création d'Israël. Comme les autres formes de racisme, il est encore très présent, connaît une recrudescence et doit être combattu.

Mais le projet de loi Yadan n'est pas un instrument de lutte contre l'antisémitisme ; il a pour seul objectif d'intensifier la répression des mouvements de solidarité avec les palestiniennes et palestiniens, en se basant sur une définition de l'antisémitisme largement contestée qui considère que toute critique de la politique de l'État d'Israël peut être qualifiée d'antisémite. La répression sans commune mesure et inacceptable d'étudiantes et d'étudiants mobilisés cette semaine à Science po Paris, la Sorbonne ou encore à Toulouse en est la dernière expression. SUD éducation et SUD Recherche exigent la levée des sanctions et menaces disciplinaires contre ces étudiantes et étudiants et demande au ministère de rappeler aux établissements de garantir la liberté d'expression et de solidarité sur les campus universitaires.

Tout comme de nombreuses organisations et associations y compris la Commission nationale consultative des droits de l'homme, Sud éducation et Sud Recherche considèrent que le projet de loi Yadan « fait peser de sérieuses menaces sur la liberté d'expression et la liberté académique en visant des propos sans lien direct avec l'antisémitisme. »

Intervention Sud éducation et Sud Recherche sur le point « État d'avancement des actions inscrites au plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Sud éducation et Sud Recherche tiennent tout d'abord à remercier les équipes pour la présentation de ce bilan que nous allons commenter axe par axe.

Concernant l'Axe 1 sur la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme, le fait que seulement 70 % des établissements ont remis leur plan d'action d'établissement signifie que près d'un tiers ne l'ont pas ! Est-ce une question de remontées d'information, ou bien certains de ces établissements n'ont tout bonnement pas de plan ? Quelles conséquences pour ces établissements ? Les pénalités prévues par les textes sont-elles appliquées ? Comment faire pour arriver à 100% ? Et quand auront nous la synthèse de

l'HCERES qui est chargé de l'analyse qualitative des rapports d'état d'avancement des plans des établissements ?

La transformation des Missions égalité en Mission égalité et diversité ne peut se faire qu'en apportant des moyens à ces missions, et notamment en termes d'emplois statutaires et dont le temps de travail doit être pleinement dédié à ces missions. Nous regrettons que le guide sur la transformation de ces missions ne soit pas présenté à ce CSA, alors même qu'il a soulevé plusieurs critiques en groupe de travail. Nous attendons avec impatience la présentation en formation spécialisée du bilan du plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche 2021-2025, ainsi que de la nouvelle feuille de route stratégique sur la thématique des VSS et les violences de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche.

L'absence d'inscription des cadres de l'administration centrale du périmètre ESR, DGEIP et DGRI, à l'offre de formation sur l'égalité professionnelle, interroge sur leur engagement réel sur ces questions.

Sur Axe 2 « Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur », nous saluons le fait que le service commun DGEIP-DGRI travaille à la suppression de la civilité sur les diplômés et attendons avec impatience l'aboutissement de ses travaux sur les titres de diplôme, car c'est une demande que nous portons de longue date. Favoriser la mixité passe aussi par là.

Nous l'avons souvent répété, avoir des données genrées pour tous les effectifs, par grades, par filières, par métier (par Bap) et ce pour toutes les catégories de personnel est essentiel. Nous notons favorablement l'amélioration de complétude de ces données, bien qu'il reste toujours quelques angles morts : les dizaines de milliers de vacataires par exemple, dont il y a fort à parier que beaucoup sont des femmes, et qui sont particulièrement précarisés.

Si l'on regarde un peu les données, sans surprise, que ce soit chez les enseignantes et enseignants chercheurs, les chercheuses et les chercheurs, les ingénieures ingénieurs, techniciennes et techniciens recherche et formation comme ceux des EPST, plus on va monter dans les corps et grades plus on va écarter les femmes. Et si on regarde du côté des contractuelles et contractuels, les taux de femmes parmi elles et eux, sont toujours supérieurs au taux de femmes parmi les titulaires... On leur réserve les bas salaires et la précarité !

Le repyramidage des enseignantes et enseignants chercheurs a augmenté la part des femmes au sein du corps des professeures et professeurs, c'est une bonne chose, mais leur progression dans les grades de ce corps reste limitée et les gains du repyramidage pourraient être compromis par l'arrivée des chaires de professeur junior (CPJ), largement réservées aux hommes. Nous rappelons une fois de plus notre opposition à ces CPJ dont nous demandons la suppression.

Concernant les Biatpss, nous attendrons donc la présentation de la BDS et du RSU pour analyser les données...

La question de la non-mixité des métiers est importante et doit être traitée, mais elle n'explique pas tout, notamment lorsque l'on regarde les carrières ; c'est pourquoi les analyses ne devraient pas se focaliser uniquement sur certaines Bap les moins mixtes. Par exemple, une des discriminations importantes et qui perdure pour les femmes est l'accès au corps des Ingénieures et ingénieurs de recherche (IR). Mais c'est variable par BAP et les 4 BAP les plus sexistes sont les BAP J > A > B > D, alors même que les Bap J et A sont les plus féminisées (respectivement 84 et 73 % de femmes parmi les ingénieures et ingénieurs) et les indices d'avantage masculins pour accéder au corps des IR dans ces Bap sont respectivement de 2,8 et de 2,3. Concernant la BAP C, elle est effectivement peu féminisée (10 % de femmes parmi les ingénieures et ingénieurs) mais l'accès au corps des IR y est plutôt plus favorable aux femmes (un indice d'avantage masculin de 0,58 pour être IR parmi les ingénieures et ingénieurs).

Concernant l'Axe 3 sur les écarts de rémunération, les données sur le régime indemnitaire des enseignantes et enseignants chercheurs ou des chercheuses et des chercheurs, le Ripec, montrent bien que les primes qu'elles soient des parts individuelles « au mérite » ou des indemnités de fonctions favorisent les inégalités de rémunérations et quasiment toujours en défaveur des femmes. C'est une des

raisons pour lesquelles nos syndicats y sont fortement opposés. Concernant les Biatpss, nous réclamons toujours des données genrées sur leur rémunération, y compris sur leur régime indemnitaire, le Rifseep, et les écarts par établissement.

À propos de l'Axe 4, qui concerne l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, on salue positivement les progrès en terme d'attribution de congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) et notamment après un congé parental, même s'il reste des marges de progrès, et des refus d'établissement totalement inadmissibles.

La question des temps partiels est essentielle et il est très regrettable que nous n'ayons pas de données concernant les Biatpss. Sachant que les femmes sont les principales concernées, n'avoir aucun moyen d'objectiver leur impact sur la carrière empêche la mise en œuvre de mesure corrective.

Concernant l'axe 5 sur la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes, nous souhaitons réitérer notre alerte sur les moyens attribués aux missions égalité diversité. On constate que moins d'un quart des établissements ont effectivement intégré les risques liés aux violences, harcèlement, discriminations, agissements et violences sexistes et sexuelles à leur document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels. C'est très peu.

Le cas récent de la doctorante qui s'est vue licenciée pour avoir dénoncé des violences sexistes et sexuelles, montre à quel point il reste du chemin à parcourir sur ces sujets dans nos établissements. Et d'ailleurs, les données fournies dans le document concernant les signalements, et notamment la faiblesse du nombre de ceux qui aboutissent à des enquêtes, le nombre ridicule qui donne lieu à des sanctions et la rareté des protections fonctionnelles accordées doivent nous alerter : pour 521 signalements, 52 enquêtes administratives, 13 sanctions et seulement 18 protections fonctionnelles accordées, alors même que 148 de ces signalements ont donné lieu à accompagnement devant la police ou les juridictions, cela montre bien à quel point les procédures sont encore peu efficaces, avec le risque de décourager encore plus les victimes de signaler. D'autre part, il est important qu'il y ait des réflexions sur la situation des unités mixtes de recherche où la multiplication des tutelles employeurs peut rendre les procédures plus complexes pour les victimes, voire être utilisée pour enterrer les signalements.

Concernant l'axe 6, « Agir pour la santé des femmes au travail », le nombre ridicule de DUERP qui intègre des données genrées sur les risques (4%) est sans appel et montrent bien, là encore, le chemin qu'il reste à parcourir.

On profite aussi de l'occasion pour rappeler notre revendication de la mise en place d'un congé hormonal.

Sur l'axe 7, qui concerne la communication, la sensibilisation et la formation pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une fois de plus, le chemin est encore long. Par exemple, seulement 722 inscrites ou inscrits au module de formation à distance pour faire prendre conscience des enjeux de l'égalité professionnelle, destiné pourtant à tous les agents et toutes les agentes du ministère, c'est vraiment très peu, en regard des effectifs de ce dernier !